

ALTERNATÍV MUNKAERŐPIAC

FEJEZETEK MUNKATUDOMÁNYI, MUNKAERŐ-PIACI
KUTATÁSOKBÓL 2008-2015

SZERKESZTETTE:
ZÁDORI IVÁN



PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM
KULTÚRATUDOMÁNYI, PEDAGÓGUSKÉPZŐ ÉS VIDÉKFEJLESZTÉSI KAR

ALTERNATÍV MUNKAERŐPIAC

FEJEZETEK MUNKATUDOMÁNYI, MUNKAERŐ-PIACI
KUTATÁSOKBÓL 2008-2015

Szerkesztette:

Zádori Iván



PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM
UNIVERSITY OF PÉCS

Pécsi Tudományegyetem
Kultúratudományi, Pedagógusképző
és Vidékfejlesztési Kar

A kötet szerzői:

Dr. Ásványi Zsófia, Dr. Cseh Judit, Dr. Barakonyi Eszter, Fertetics Mandy, Koltai Luca,
Lendvai Tamás, Multy György, Dr. Nemeskéri Zsolt, Pankász Balázs,
Pohl Marietta, Szellő János, Vámosiné Rovó Gyöngyvér, Dr. Zádori Iván

Szerkesztette:

Dr. Zádori Iván

Lektorálta:

Dr. Krisztián Béla

Szellő János

ISBN 978-963-642-751-1

Felelős kiadó:

Pécsi Tudományegyetem

Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar

Borító:

Gyutai András

Nyomda:

Bolko-Print Kft.

Tartalomjegyzék

Beköszöntő	6
Nemeskéri Zsolt – Muity György: A Lévai program munkaerő-piaci vonzáskörzetének térségi és szakirányú humánerőforrás térképe, kutatási összefoglaló	9
Pankász Balázs: Alkalmazott ergonómia – munkatudományi vonatkozások.....	43
Muity György: Kutatás a hallássérült fiatalok esélyegyenlőségének javításáért	75
Nemeskéri Zsolt - Fertetics Mandy - Koltai Luca: Esélyegyenlőség és sokszínűség a HR képzésben.....	109
Szellő János - Lendvai Tamás: Lokális, közösségi foglalkoztatás jellemzői és gyakorlata a Dunántúl déli részén, részletek egy kutatás főbb megállapításaiból	133
Pohl Marietta: Fenntartható vidékfejlesztés innovatív lehetőségei az Ős-Dráva program keretében.....	191
Cseh Judit: A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon, kutatási összefoglaló	229
Barakonyi Eszter: Pályakezdő fiatalok munkaerő-piaci esélyei a Dél-Dunántúli régióban 2025-ig, kutatási összefoglaló.....	263
Ásványi Zsófia: Mobilitási hatások a foglalkoztatásra a Dunántúl déli részén, kutatási összefoglaló	297
Nemeskéri Zsolt - Zádori Iván: Egy empirikus vizsgálat tapasztalatai a magyar és a horvát foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások megítéléséről a Dél-Dunántúli és Észak-Baranyai régiókban	321
Szellő János: A foglalkozások egészségi szempontjainak meghatározása egy kézikönyv elkészítése során	341
Vámosiné Rovó Gyöngyvér: A pszichikai akadályozottság és a munka világa projekt kutatásának összesített eredményei	377

Kedves Olvasó!

A Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar (2015. szeptember 1-től Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar) Munkatudományi Kutatócsoportja 2008-ban alakult meg, a Dél-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ és az akkori Kar Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézetének oktatói és kutatói kapacitásait egyesítve. Az alapításkor meghatározottak szerint a csoport fő célja a munkatudomány háttérterületeinek gyakorlati alkalmazására és a munkaügyi szakpolitikák fejlesztésére vonatkozó tudományos kutatások megvalósítása volt. A tervek szerint e munkák hozzájárultak az ország és a Dél-Dunántúli Régió munkaerő-piaci folyamatainak feltárásához, az aktív munkaerő-piaci eszközök hatékony alkalmazásának elősegítéséhez és a régió foglalkoztatási helyzetének javításához. Célként jelent meg továbbá a karon dolgozó kollégák mellett más egyetemi egységek képviselőinek, hallgatóknak és civil szervezeteknek bevonása a kutatási tevékenységbe.

Tudományos fókuszát tekintve a kutatócsoport a szélesen értelmezett munkatudomány teljes spektrumával kívánt foglalkozni, erre jó alapot adott és ad a Kar interdiszciplináris megközelítése, sokszínű alkotói közössége és kiterjedt szakmai-tudományos kapcsolatrendszere. A munkatudomány ebben a megközelítésben a diszciplínák lehetséges struktúrái közül olyan rendszerként értelmezhető, amelyet a munka vizsgálati aspektusai szerint kiválasztott – általános rendszertani jelentőségű, vagy gyakran előforduló, többségében számos elemből álló – részterületek alkotnak, és amelyben egyes munkatudományi ágak között a munka jellegzetességének megfelelő sajátos összefüggések vannak.

A munkatudománynak a kutatócsoport vizsgálataiban is jelentős hangsúllyal megjelenő háttérterületei:

- Munkaszervezés: a munkatevékenység szervezésének kérdéseivel foglalkozik.
- Munkalélektan: amely az ember munka közbeni viselkedését és azokat a körülményeket vizsgálja, amelyektől ez a viselkedés függ.
- Munkaélettan: amely a munka hatására az emberi szervezetben végbemenő jelenségeket vizsgálja.
- Munkajog: munkára vonatkozó jogszabályokat alkotja.
- Munkaszociológia: amely a munkát végző emberi közösségek viselkedésével és azoknak a tényezőknek a vizsgálatával foglalkozik, amelyek a közösség magatartását meghatározzák.

A megalakulás óta eltelt időszakban a Munkatudományi Kutatócsoport 14 különböző mélységű és kiterjedésű kutatást végzett. E kutatások nagyobb része a munkaszervezéshez, a munkaszociológiához kötődő foglalkoztatási, munkaerő-piaci előrejelzéseket is tartalmazó elemzéseket foglalt magában. Emellett jelentős területe volt a csoport tevékenységének az ergonómia és a munkaegészségügy részdiszciplína fejlesztéshez való hozzájárulás mind hazai, mind nemzetközi szinten.

Jelen kiadvány e széles kutatási palettáról válogatva 12 tanulmányt, kutatási összefoglalót tartalmaz. A válogatás nem teljes, hiszen egyes kutatások olyan nemzetgazdasági fejlesztési

programokhoz kapcsolódtak, amelyek bizalmas kezelése jelenleg még nem teszi lehetővé az eredmények publikálását.

Reméljük, a tanulmányok áttekintése lehetővé teszi a Kedves Olvasó és a szélesebb szakmai közvélemény számára annak megítélését, hogy a Munkatudományi Kutatócsoport eddigi tevékenységével sikerült-e hozzájárulnunk az alapításkor meghatározott célok teljesítéséhez.

Erre lehetőségünk sem lett volna akkor, ha kutatásainkban nem számíthatunk külső megrendelésekre, pályázati forrásokra. Éppen ezért a bevezető végén köszönetet szeretnénk mondani mindazoknak az együttműködő szervezeteknek, akik pályázati úton vagy megrendeléseikkel közvetlenül is hozzájárultak a kutatócsoport működéséhez:

- Dél-Dunántúli Humán Erőforrás Kutató és Fejlesztő nKft.
- Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft.
- Közös a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány
- Magyarország-Horvátország IPA Határon Átnyúló Együttműködési Program
- MVM Paksi Atomerőmű Zrt., MVM Paks II. Atomerőmű Fejlesztő Zrt.

Kutatásainkban együttműködő partnerünk a Matematika és Alkalmazott Információ Technológiai Kutató Intézet Közhasznú Nonprofit Kft.. Köszönjük minden kutató munkatársunk alkotó részvételét, szakmai tudását, amellyel hozzájárult a kutatócsoport eddigi tevékenységéhez. A jövőben is számítunk munkájukra!

Pécs, 2015. december 31.

Szellő János
a kutatócsoport vezetője
címzetes egyetemi docens

Dr. Zádori Iván
a kötet szerkesztője
egyetemi adjunktus

A Lévai program munkaerő-piaci vonzáskörzetének térségi és szakirányú humánerőforrás térképe, kutatási összefoglaló

A Nemzeti Energiastratégia a hazai nukleáris kapacitások hosszú távú fenntartását irányozza elő. Az MVM Paksi Atomerőmű Zrt. termelésének meghatározó szerepe van Magyarország megbízható, megfizethető és környezetkímélő villamosenergia-ellátásában. A magyar atomerőmű-fejlesztési program nemzeti és transznacionális kapcsolódásai technikai, technológiai és gazdasági-társadalmi vonatkozásai sokoldalú mérlegelés tárgya. Ezek közé tartozik az erőművi komplex fejlesztéssel összefüggő emberi erőforrások körének kérdése is. A Lévai-projekt egyik legfontosabb célkitűzése volt, hogy az erőműbővítés a lehető legnagyobb mértékben használja ki a helyi kapacitásokat, támaszkodjon helyi erőforrásokra. E projekt keretében – támaszkodva a társadalmi-demográfiai prognosztika hazai és nemzetközi gyakorlatára – arra vállalkoztunk, hogy kutatással, erőforrás-térkép készítésével állapítsuk meg a térségi, népességi, iskolázottsági és gazdasági aktivitási folyamatait, amelyek közvetve vagy közvetlenül a Lévai programban előírtakhoz kapcsolódnak.¹

Bevezetés

A magyar területkutatás és munkaerő politika 1989 óta egyre nehezebben birkózik meg a hosszabb távon érvényesülő, többtényezős, esetenként fontos térbeli, települési használati adottság vagy más, alapvetően fontos, a térségen túlmutató értéket jelentő folyamatok kezelésével. Az új programok, az Új Széchenyi Terv, a Széll Kálmán program és a folyamatos rész-szabályozások messzemenően kihatnak a megyék, régiók működtetésére, működésére. Egyes jelentős létesítmények létükkel meghatározóak és eldöntik a további technikai, technológiai fejlesztések, fenntartások irányát, ezzel befolyásolva környezetük fejlődését is. A térségek meghatározásában a településszerkezet, a területhasznosítás, a gazdasági funkciók és néhány más jellemző (egészségügyi állapot, infrastruktúra, oktatás-képzés) szolgálnak eszközül.

A paksi térség és a foglalkoztatás minőségben és súlyban jelentős egyetlen szervezete, a Paksi Atomerőmű munkaerő-elláthatóság különböző vizsgálatait és összehasonlításait azt mutatják, hogy az nem különbözik az országban más magas technológiát használó és a térségben jelentős szervezettől. Olyan térségi szinten, mint Paks, az egyes települések földrajzi elhelyezkedése (esetünkben a kb. harminc kilométeres körben érintett települések) a dinamikus központoktól mért távolság, illetve megközelíthetőség csak részben határozza meg az ott élők jelenlegi és jövőbeni kilátásait.

¹ Csefkó Anna, Csefkó Ferenc, Cseh Judit, Illés Tamás, Krisztián Béla, Krausz Konrád, Lendvai Tamás, Matesz Roland (kutatásvezető), Mohai András, Muity György, Nemeskéri Zsolt, Pétersz Éva, Ruff Ferenc, Schmidt Attila, Schön Klaudia, Szellő János. A lakossági adatfelvételt a Meló-Diák Dél Iskolaszövetkezet végezte. Az önkormányzati kutatás alaptanulmányát a Panno' Press Bt. készítette. A munkanélküliséggel kapcsolatos kutatási részben együttműködő partner a Dél-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ és utódszervezetei voltak.

Kutatásunkat a korábbi, e program eredményeiként létező dokumentumokra alapoztuk (kiemelten a munkaerő-piaci vonzáskörzet, mint kutatási térség lehatárolása; illetve az atomerő-művi blokkok létesítéséhez és üzemeltetéséhez kötődő szakmák jegyzéke tekintetében). Mindebből következően foglalkoztunk

- a primer kutatások illetve szekunder adatbázisok felhasználásával a nagyobb, összefüggő szakmacsoportok jövőképeinek meghatározásával, elemzésével,
- az erőműbővítés várható hatásaival a humánerőforrás fejlesztésére, az erőforrás lehetséges mozgására,
- a munkanélküliségre, a közfoglalkoztatásra és segélyezés rendszerére utalással,
- és kisebb hangsúllyal, a humánerőforrás általános alakulásával kapcsolatban öt-tíz éves prognózis készítésével.²

A kutatás az átfogó hazai gazdasági váltás, több program főirányában ismert, de részleteiben eddig kevésbé kidolgozott környezetében történt és jutott el a 2011 novemberéig ismerhető adatok, tényezők alapján a programban jelölt tűzött célkitűzéseikig.

1. Szakirányú humánerőforrás térkép – szakmacsoportok, korfa és alkalmazás

A Paksi Atomerőmű térségi szakirányú humánerőforrás térképének kialakításához a térségi munkaerő-kínálati előrebecslések egymásra épülő projekciókból, továbbá technikai jellegű felbontásból állnak:

- népesség-előreszámítás a munkavállalói korosztályú népesség figyelembevételével,
- szakmacsoportok szerinti lehatárolással,
- gazdasági aktivitási előrebecsléssel,
- a gazdaságilag aktívak technikai jellegű felbontása foglalkoztatottakra és munkanélküliekre.

A projekciók – a nemzetközi gyakorlatnak megfelelően – különböző típusú, más-más kiindulási adatokat, módszereket és hipotéziseket igényelnek. A térségi szakirányú humán erőforrás térkép elkészítésének elsődleges potenciális információhordozói a lakosság, a Központi Statisztikai Hivatal, a tanintézetek és képző szervezetek (RFKB),³ az önkormányzatok, a munkaügyi központok, on-line és off-line adatbázisok voltak.

A kutatás Tolna, Baranya és Bács-Kiskun megyék alábbiakban meghatározott településeire terjed ki:

- Tolna megye: Alsónána, Alsónyék, Bába, Bábaapáti, Báticaszék, Bikács, Bogyiszló, Bonyhád, Bölcske, Cikó, Decs, Dunaföldvár, Dunaszentgyörgy, Fácánkert, Fadd, Felsónána, Gerjen, Grábóc, Györköny, Harc, Kajdacs, Kakasd, Kölesd, Madocsa, Medina, Mórág, Mócsény, Nagydorog, Németkér, Ócsény, Paks, Pálfa, Pörboly, Pusztahencse, Sárpilis, Sárszentlőrinc, Simontornya, Sióagárd, Szálka, Szedres, Szekszárd, Tengelic, Tolna, Várdomb, Zomba.

² Térségi szakirányú humánerőforrás térkép készítése. Feladatmegosztás, ütemezés tervezete /javaslat/2011. május 19.2.

³ RFKB: Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottságok

- Baranya megye: Bár, Dunaszekcső, Erdősmecske, Feked, Geresdlak, Hidas, Himesháza, Hosszúhetény, Mecseknádasd, Mohács, Ófalu, Palotabozsok, Pécs, Pécsvárad, Somberek, Véménd, Zengővárkony.
- Bács-Kiskun megye: Akasztó, Baja, Bács, Császártöltés, Drágszél, Dunapataj, Dunaszentbenedek, Dunatetétlen, Dusnok, Érsekcsanád, Fajsz, Foktő, Géderlak, Hajós, Harta, Homokmégy, Kalocsa, Kecel, Miske, Nemesnádudvar, Ordas, Öregcsertő, Solt, Sükösd, Szakmár, Újtelek, Uszód, Vaskút.

A mindösszesen 90 településből 45 Tolna megyei, 17 baranyai és 28 Bács-Kiskun megyei volt. A települések a Lévai projekt által külön meghatározott körzetet képeztek, melyek magukba foglalták a szekszárdi kistérség egészét, a tamási-bonyhádi kistérség egy részét, a paksi kistérséget, a pécsi-komlói és a bajai-kalocsai kistérség egy-egy részét.

A kérdőíves vizsgálat előzetes behatárolása szerint a 2000 fő alatti településeken teljes körű volt a felmérés (lakossági és önkormányzati lekérdezés alapján), míg az annál nagyobb lélekszámú településeknél ennél kisebb mintavétel is elfogadható volt. Ennek megfelelően a három célcsoport a 18-50 éves, elsősorban műszaki végzettséggel rendelkező térségi lakosok, az önkormányzatok és a regisztrált munkanélküliek tekintetében eltérő módszerekkel és mintavételes eljárással dolgoztunk. Az önkormányzatok tekintetében teljes körű mintavétel történt, a kérdőíves lekérdezést strukturált interjú keretében valósítottuk meg. A munkanélküliekkel kapcsolatban a projektben közreműködő Munkaügyi Központ szintén átfogó lekérdezési lehetőséget biztosított a megyei adatbázisokból.

A lakossági mintavételben a potenciális népesség kiszámítása az alapsokasághoz (foglalkoztatottak + inaktívok) képest a kutatási feladatban meghatározott korrekciók (gender, korcsoport) figyelembe vételével történt. Az empirikus adatgyűjtés kiterjedtségét mutatja, hogy 9207 személy került megkérdezésre, amelyből előzetes minőségi szűrést követően 8353 kérdőívet dolgoztunk fel.⁴ Maga a kérdőív vegyesen tartalmazott ún. zárt- és nyitott kérdéseket, közöttük olyanokat is, amelyek konkrét adatokat kértek, s több esetben olyat, ahol arra kértük a válaszadót, hogy minősítse a feltett kérdésre adható válaszokat. A kérdőívben is szerepeltek oly kérdések, amelyek a legfontosabb dokumentumok megléte iránt érdeklődtek. Ezeket azonban mi külön is felkutattuk (elsősorban a települések honlapjai segítségével) e mellett a települések egy része rendelkezésünkre bocsátotta a később majd elemzésre kerülő koncepciókat, rendeleteket, egyéb képviselőtestületi döntéseket.

Az önkormányzatoknál az első kapcsolatfelvétel során mindenütt törekedtünk arra, hogy a polgármester legyen a válaszadó, sok esetben azonban ez nem sikerült. A konkrét válaszadások során pedig az esetek jó részében a polgármester, alpolgármester vagy a jegyző mellett ügyintézők is segítettek a válaszadásban. Néhány kérdésnél és főként a nagyobb településeken még így sem tudtak a helyszínen válaszolni, hanem az adott kérdésre később

⁴ Megjegyezni kívánjuk és fontos problémának és egyúttal a kutatások tartalmára is kihatónak tartjuk, azt hogy válaszadóink több olyan kérdésre, amely fontos a munkaerőtérkép elkészítéséhez: vagy nem tudtak, vagy nem akartak, vagy információ hiányában nem kívántak válaszolni. Tették ezt annak ellenére, hogy mind az előzetes egyeztetésekkor, mind a helyszíni megkérdezésekkor hangsúlyoztuk, hogy az adott kérdésre a becsléses válaszok is megfelelőek, hozzávetőleges adatokat kérünk tőlük. Ennek ellenére több településről nem születtek megfelelően értékelhető válaszok.

adták meg a válaszokat – a vonatkozó statisztikák, adatok függvényében. Különösen érvényesek a most írtak a népesség-megoszlást illető kérdéseinkre, melyekre számtalan helyen egyáltalán nem is tudtak válaszolni.

- A legkisebb településeknél (egyetlen kivétellel) mind a három megyében a polgármestereket sikerült válaszadásra bírni (Egy Tolna megyei településen pénzügyi előadó tette meg). E települési körben mindösszesen 11 a polgármesterek száma.
- A következő kategóriában is hasonlóak az arányok, itt egy helyütt már belép egy alpolgármester Tolna megyéből, és ugyaninnen 2 ügyintéző adott választ. Rajtuk kívül 1 jegyző és 11 polgármester volt az interjúalany.
- Az 1000-3000-közötti kategóriánál jóval „szórtabb” a válaszadók megoszlása. A 18 polgármester mellett 7 jegyző és 3 ügyintéző is szerepel, köztük szociális igazgatással, ill. igazgatással foglalkozó előadó és idegenforgalmi referens is található.
- A 3000 és 5000-közötti lakosságszámú településeknél az e kategóriába tartozó összes település tekintetében legnagyobb arányban itt is a polgármesterek szerepelnek 5 válaszadással. Őket szorosan követik a jegyzők, s az 1 alpolgármester mellett 1 igazgatási csoportvezető is megjelenik.
- Az 5 – 10 ezres kategória 5 településéből 2 polgármester, 2 jegyző és egy oktatási-közművelődési referens jelenik meg.
- A 10000 fő feletti lakosságszámú településeknél gyakorlatilag a jegyzők és különböző referensek szerepelnek az 1-1 alpolgármesteri válaszadó mellett. Ezeknél a településeknél a polgármesterek nincsenek a válaszadók között.

A lakossági lekérdezéskor hangsúlyozottan törekedtünk arra, hogy a mintába elsősorban az atomerőművi bővítéshez kapcsolódó szakmákkal rendelkező potenciális munkavállalók kerüljenek be. Ennek hatására igen alacsony volt (kb. 1,5%-os) a női válaszadók aránya, ami lényegében megfelel a mintavételnél alkalmazott gender korrekcióban számított értéknek. A válaszadók életkor szerinti megoszlása jól reprezentálta a vizsgált alapsokaságot, ahogyan a következő táblázat is mutatja:

1. sz. táblázat: A lakossági minta korcsoportos megoszlása

Életkori csoportok	Létszám (fő)
18-24 év	2162
25-34 év	2354
35-44 év	2507
45 év felett	1330
Összesen	8353

1.1 Népességi adatok

A kérdőív tartalmának kidolgozásakor dilemma előtt álltunk. Ugyanis tisztában voltunk azzal, hogy a megkérdezések után néhány hónappal sor kerül a 2011. évi népszámlálásra, amely egzakt adatokkal szolgál. Majd további összetevőként említhetjük, hogy a kutatás teljes programjában olyan szervek illetőleg részprogramok kerültek bevonásra amelyek, illetve akik pontos adatokkal rendelkeznek, s bizonyos alapadatokat egyébként is megkaptunk a vizsgálatok megkezdéséhez. Ettől függetlenül szerepeltettünk olyan kérdéseket, amelyek

tájékoztató jellegükkel együtt kívántak támpontokat adni az adott település népességének megoszlására nemek, iskolai végzettség szerint, vagy a munkaerő-piaci státuszuk alapján. Amikor az alábbiakban ismertetjük a népesség-megoszlással kapcsolatos válaszok elemzését, itt is meg kell jegyeznünk, hogy azok a válaszadók ismeretei alapján születtek: több vonatkozásban becslésen, sőt hozzávetőleges becslésen alapultak. Jó néhány általunk feltett kérdésre pedig információ hiányában nem tudtak válaszolni, még a kisebb településeken sem.

Az aktív korú népesség száma település-típusonkénti bontásban:⁵

Az 500 fő alatti települések aktív korú népessége a 3 megyében mindösszesen valamivel meghaladja a 2000 főt. Melyből a legtöbben Tolna megyéből kerülnek ki – 800-at meghaladó – (ez, mint minden más esetben is, összefügg a mintába bekerült települések más megyéhez képest lényegesen nagyobb számával).

Nem sokkal kevesebb e népességszám Baranya megyében és a legkevesebb Bács-Kiskun megyében, ahol nem éri el a 600-at sem. (Esetükben azonban megjegyzendő, hogy a mintában is alacsony a kistelepülések száma – a megye településszerkezeti sajátosságai miatt). A kis falvak említett demográfiai sajátosságaival függ össze, hogy egy-két kivételtől eltekintve a női-férfi arányt egymáshoz közelítőnek vagy azonosnak jelölték meg, de van olyan megye (Baranya), ahol majd 20%-körülivel többnek becsülték a nők arányát a férfiakénál

Az 500-as lélekszámnál nagyobb települések a dolog természetéből fakadóan az előző kategória sokszorosát kitevő aránnyal szerepelnek. Elsőként közülük Baranya megye említendő, a táblázatban szereplő adatokból is kitűnően igen magas aránnyal jelenik meg. Önmagában annyi az e körbe tartozó népességszám, mint a másik két megyéé összesen, ennek oka evidens: Pécs.

Bács-Kiskun és Tolna megye aktív korú népessége között körülbelül 10000 a különbség. Ha hozzátesszük viszont, hogy több mint egyharmaddal több a települések száma Tolna megyéből, akkor egy településre vetítve ez az arány jóval kisebb.

Az aktív korú népesség itt jelzett, becsült adatai egyúttal arra is figyelmeztethetnek, hogy önmagában Bács-Kiskun megye csak igen korlátozott számú munkaerővel rendelkezik az új blokkok építéséhez.⁶

A népesség iskolai végzettség szerinti megoszlása:

Az iskolai végzettség szerinti megoszlásban egyértelműen megmutatkoznak a kistelepülési hátrányok, azaz, a magasán kvalifikáltak hiánya e települési körben.

Az 500 fő feletti települések iskolai végzettségi adatai alapján is kiugróan magasak a Baranya megyei adatok valamennyi kategóriánál, ami úgyszintén Pécsnek köszönhető. Így például a 8 általános iskolai végzettséggel kapcsolatos kategóriánál szereplő megyei közel 60000-es számból majd' 57000 itt található. De ugyanez érvényes a szakmunkás képzőt vagy szakiskolát végzőkre, s még jobban kiugróak az arányok a főiskolai vagy egyetemi diplomával rendelkezők körében, mivel az összes megyei számadatokból a főiskolánál szereplő 15 600-körüli számból 15 000 e város lakója, s ugyanez az arány érvényes az egyetemet végzettekre is.

⁵ A kutatás céljára figyelemmel aktív korú népesség alatt a 18-50-év közöttieket értettük, amely nem megegyező a KSH aktív korú népesség meghatározásával (15-64 év).

⁶ A fenti adatok kapcsán kell jelezni azt is, hogy több település egyáltalán nem tudott választ adni sem erre, sem pedig az alábbiakban ismertetett kérdésekre.

Az előző bekezdésben írtak jelentik egyben a megyék a közötti viszonylag jelentős különbségeket, bár Tolna megye bizonyos mértékben követi Baranyát azzal, hogy több város, kistérségi centrum került be a mintába a megyeszékhely Szekszárdon kívül is (Paks, Bonyhád). E három város adatai zárkóztatják fel tehát a megyét Baranya mögé, s egyúttal jelzik a középfokú vagy szakmunkás végzettségűek meghatározó voltát.⁷

Tolnában az aktív korú népességhez képest egyébként még Pécshez viszonyítva is erős a főiskolai, egyetemi diplomával rendelkezők aránya, azzal, hogy jóval meghaladja a tízezret, míg Bács-Kiskun megyében ugyanez a szám alig éri el az 1500-at. Az aktív korú népesség számához viszonyítva ugyan nem éri el a Baranya megyei arányokat, viszont többszörösen meghaladja a Bács-Kiskun megyeit.

A lakosok munkaerő-piaci státusza:

Az 500 fő alatti települések elemzése egyértelmű választ ad arra, hogy e települési körben, mind a három megyében⁸ milyen kis arányban van jelen a vállalkozói szféra, s ha igen, családi-, mikro vállalkozások formájában. Közülük a legnagyobb arányban Baranya szerepel, kétszer annyi, mint Tolna megyében, de jóval többen tartoznak e körbe, mint Bács-Kiskunban.

Azt is megmutatja e felmérés, amit ugyancsak e települési körnek a sajátosságai közé sorolhatunk, hogy a legnagyobb munkáltatói kört a közsztéma jelenti, hiszen tízszer annyian dolgoznak valamilyen típusú alkalmazotti státuszban, az alsó fokú oktatástól, iskolától az óvodákig, polgármesteri hivatalokig (körjegyzőségekig), mint ahányan a vállalkozói csoportba tartoznak.

A regisztrált álláskereső magas aránya mutatja a munkalehetőségek hiányát e településeknél. A nem regisztrált munkanélküliek (arányuk a regisztráltak majd felét teszi ki) száma pedig jelzi azt az ismert tény, hogy az eseti, időszakos munka mennyire jellemző e kis községeknél.

A lekérdezéskor szerepeltettük az „egyéb” kategóriát. Ugyanis a helyszíni beszélgetéseink során több alkalommal hosszasan ecsetelték válaszadóink, hogy milyen más, a kérdőívben nem szereplő tevékenységeket folytatnak. (Így például a Bács-Kiskun megyei településeknél ez 80-at tesz ki, így tehát érthetőbbé válik az előző 9-es szám) Túlryomó többségük őstermelő. Rajtuk kívül már itt is sok polgármester, jegyző érintette a külföldön munkát vállalók nagy arányát. Ez vonatkozik ifjú házásokra épp úgy, és egyre gyakrabban szakmunkásokra, sőt az utóbbi időben idősebb korosztályúakra is. Tény, náluk jelentős szerepet játszik a nyelvtudás, de az úgynevezett „célországok” között immár nem csupán Ausztria, Németország, hanem Anglia, Olaszország, vagy Spanyolország is megjelenik.

Az 500 főnél nagyobb településeken az alkalmazottak száma jól mutatja, hogy itt már nem csupán a nagyobb városok, de a stabil községek is intézményekkel, vagy intézmény-hálózattal rendelkeznek, humán- és egyéb szolgáltatásokat látnak el, avagy, hogy vannak olyan cégek, ahol a helyben élő lakosság munkát tud vállalni. Jól érzékelteti ezt, hogy a Tolna megyei településekből majd' 19000-en dolgoznak valamilyen alkalmazotti státuszban, s viszonylag magas a vállalkozók száma is, mely utóbbi érvényes Bács-Kiskun megyére úgyszintén.⁹

A munkanélküliek megoszlása mind a regisztráltak, mind a nem regisztráltak között arányosnak tekinthető a megyék közötti relációkat vizsgálva. Ennek kapcsán jegyezzük

⁷Több mint kétszer annyian szerepelnek ebből a körből a mintába, mint a Bács-Kiskun megyei települések, ahonnan csupán egy városban folytak a kutatások.

⁸ A valószínű az ország más megyéiben is.

⁹ A vállalkozókat érintő adatok kapcsán jelezük, hogy Pécsen a jogi formáció alapján adták meg, kifejezetten az „egyéni vállalkozói” körbe tartozókat

azonban meg, hogy a munkanélküliséggel kapcsolatos adatok közép-és hosszú távra szólnak gyakorlatilag értelmezhetetlenek. Ez nem csupán a gazdasági, pénzügyi válsággal függ össze, hanem azzal is, hogy a következő esztendőben lesznek-e olyan beruházások, fejlesztések az érintett megyékben, mint amely például Kecskeméten, avagy Győrben történik, vagy rövidebb-hosszabb ideje Tolnában vagy Baranyában működő nagyobb cégek nem döntenek-e úgy „egyik pillanatról a másikra”, hogy átteszik székhelyüket másik országba, vagy megszüntetik tevékenységüket, mint például a pécsi ELCOTEQ.¹⁰

A humánerőforrás térkép elkészítésének települési, szakmacsoporti összetevői

Bevezető megjegyzéseink között érintettük, hogy milyen nehézségekbe ütköztünk megkérdezéseink során részben az önkormányzatok nem kellően pozitív hozzáállása, másrészt a megfelelő információk hiánya miatt itt erre – az alábbiakban kifejtettükre figyelemmel újból fel kell hívnunk a figyelmet. Ugyanis miként majd a táblázati anyagokból is kitűnik, az e témákat érintő kérdéseinkre rendkívül sok településen nem adtak, vagy nem tudtak adni választ. E körből különösen fontosnak tartjuk, hogy szinte valamennyi várost ki kellett hagyni az ún. zárt kérdések feldolgozásából, mivel mindennemű ráhatásunk ellenére sem szolgáltatott információkat. Egy nagyvárosban ennek becslése sem képzelhető el, ezért tehát e szempontok alapján el kellett fogadnunk a válaszadók hozzáállását, azaz lényegében tehát azt, hogy a néhány számszerűsítéssel megválaszolható kérdés előtt elzárkóztak a városok. Mindez azt jelentette, hogy méréseink – hangsúlyozzunk e tekintetben is becsléssel megadott – elsősorban a kisebb lélekszámú települések adatait tartalmazzák, azok dolgoztuk fel.¹¹ A számadatokat, statisztikákat vizsgáló kérdések mellett lehetőséget adtunk a polgármestereknek, jegyzőknek arra is, hogy fejtsek ki véleményüket arról, hogy az adott településen élő aktív korúak általában milyen feltételekkel vállalnának munkát. A személyes megkérdezések során ezt a megközelítést az atomerőműre vonatkoztatva is feltettük és összegzésünkben e válaszok lényegét szerepeltettük.

Az egyedi lekérdezés során nem csupán a jelenlegi állapotot vizsgáltuk, hanem azt is, hogy a válaszadók véleménye szerint a felsorolt szakmákban dolgozók milyen számban illetve arányban lesznek fellelhetőek, azaz végezhetnek munkát az Atomerőműben hosszabb időszak elteltével. 8-10 évet jelöltünk meg a kérdőívben, azzal a céllal, hogy a bővítés teljes időszakára vonatkoztatva milyen nagyságrendű munkaerő áll majd rendelkezésre a kijelölt térségekben, településeken. Ilyen becslésre a megkérdezettek azon része is csak nehezen vállalkozott, aki egyébként magára az alapkérdésre adott becsült számokat. Döntő többségük akként nyilatkozott, hogy az általuk megjelöltek nagy része 50-év körüli vagy annál fiatalabb, tehát a megadott számok érvényesek hosszabb időszakra is, így azokkal számolhat az atomerőmű.

A munkavállalás feltételei:

Az interjúalanyokkal való beszélgetés során feltettük azt a kérdést számukra, hogy melyek lennének azok az alapvető feltételek, másfajta körülmények, amelyek nagyban hozzájárulnának ahhoz, hogy ha a településen pl. egy jó szakmunkás nem tud elhelyezkedni

¹⁰ Az ELCOTEQ 2011-ben bezárta pécsi egységét (szerk.)

¹¹ Arra a magunk részéről nem vállalkoztunk, hogy a lakosságszám egyszerű szorzatával jussunk el a városok szakmacsoportjait érintő számadatokhoz. Ez ugyanis valószínű túlságosan leegyszerűsítene a kérdést és nem hisszük, hogy a kutatás módszerei között ezt alkalmazni lehetett volna.

(márpedig a mintába bevont települések többsége ilyen), akkor milyen eszközökkel lehet befolyásolni, hogy másutt – tehát ne külföldön (!) – hanem itthon, s így a Paksi Atomerőműben vállaljon most, vagy a jövőben munkát. A válaszok lényegét a kérdőívek tartalmazzák, ezek tömör esszenciája pedig – megyénkénti bontásban - az alábbiakban foglalható össze.

2. sz. táblázat: A munkavégzés feltételei a potenciális munkavállalók szempontjából

Baranya megye	Bács-Kiskun megye	Tolna megye
Közlekedés térítése, munkaruha, jó bérezés Szállítás, közlekedés megoldása, több bér, mint otthon Jó bérezés, közlekedés, hazajutás Megfelelő bér, bentlakásos munkásszállás, vagy heti váltásban dolgozni 100.000 Ft feletti nettó bér reménye (utaznának, összehozzák, többben) Rendes munkabér, szállítás vagy útiköltség biztosítása Kiszámítható, biztos bérezés, hogy jobban megérje, mint külföldön dolgozni Munkájárat biztosítása Végzettséghez megfelelő munkabér, költségtérítés Ha hosszabb időre lehetne munkát vállalni, mint 2-3 hónap	80-100.000 Ft nettó bér és munkájárat Munkaszerződés, utazási költségtérítés és szálláslehetőség Szervezett utaztatás A híd az álom (Kalocsa és Paks között), az átkelés lehetősége Ha a családok is kapnának lehetőséget és a gyerekek beiskolázása is megoldható volna Megbízható, hosszútávú alkalmazás Munkahelyre való eljutás biztosítása Megfelelő bérezés, utazási hozzájárulás, étkezési utalvány Magasabb munkabér, útiköltség térítés Hosszabb időtartamú foglalkoztatás, a végzettségnek megfelelő munkakör	100.000 Ft feletti bér Helyben végezhető bedolgozói munka, mert rossz a buszközlekedés Napi 8 órás munkaidő, minimálbérnél magasabb fizetés, útiköltség térítés Megfelelő bérezés, utazási költségtérítés, étkezési hozzájárulás, cafeteria Útiköltség térítés, országos elismert szakmunkás átlagbér Bejárás biztosítása, 8 órás foglalkoztatás Munkával arányos fizetés, céges busz, béren kívüli juttatások, továbbképzési lehetőségek A tartósan munkanélkülieknek (akik általában 55 év felettiek, nők, némi fogyatékkal rendelkezők) a 6 órás munkaidő biztosítása A külföldön dolgozó fiatal szakmunkások visszacsalogatása megfelelő bérezéssel

Munkába járási távolság/idő:

Akár Baranyában, akár Bács-Kiskun megyében folytattuk a megkérdezéseinket, sőt Tolna megye településeinek nagyobb részére és szinte minden válaszadó valamilyen módon érintette a munkahely, jelesül a Paksi Atomerőmű megközelítésének, azaz a munkába járásnak a körülményeit, formáit, eszközeit, időtartamát. Az általuk felsoroltak túlnyomó része a gyakorlatban ismert. Ezek mindegyikének közös lényege abban foglalható össze, hogy elviselhető időtartamon belül éri el a munkahelyet, jussanak onnan haza, s hogy ennek költségeit viselje a jövőbeni munkaadó, azaz a Paksi Atomerőmű, avagy olyan jövedelmet

kapjanak, amiért megéri számukra a hosszabb utazás is. Nyilvánvaló, hogy a válaszok úgy is megoszlanak a munkába járás időtartama tekintetében, hogy az adott település hány kilométerre fekszik Pakstól és hogy – esetenként ettől függetlenül – mennyi idő alatt közelíthető meg. A megközelíthetőség kapcsán a távolság részbeni relatívvá válása miatt is külön kell megemlíteni az M6-os autópályát, amely számos Baranya, Tolna megyei települést vitt érzékelhetően közelebb Pakshoz. Az más kérdés, hogy ha tényleges munkavállalásról lenne szó, úgy az autópálya használat díja további költségként jelenne meg az erőműnél, aminek a térítése a potenciális munkavállalók igényt tartanának.

A mérések során egyértelműen kitűnik a Tolna megyei települések nemcsak távolságbeli, hanem időbeni közelsége is. De nem hagyható figyelmen kívül az, hogy például a Bács-Kiskun megyei Solt mindössze 25 percre van Pakstól, megelőzve Szekszárdot, vagy az ugyancsak Tolna megyei Békéscsaba, Bogyiszlót, de még az ugyancsak Bács-Kiskun megyei Dunatetétlen, Dúsnok, Sükösd, vagy Harta is a maguk 30 percével megelőz több Tolna megyei települést, mint például Bábapáti, Bábát, vagy Bonyhád. A Bács-Kiskun megyei települések döntő hányada a „rangsor” utolsó harmadában foglal helyet, de azért itt is vannak különbségek, hiszen például Baja 50 percre, addig a Baranya megyei Pécsvárad, vagy Mohács ennél valamivel több időre, sőt Hosszúhetény egy órára, Pécs pedig egy óránál is valamivel többre található, a km-ekről nem is beszélve. Az előbb érintettük az autópálya hatását a megközelíthetőségre. Erre példa e megyékből Palotabozsok, Véménd, amely nem egészen 40 percre van, annak ellenére, hogy távolságban közel 70 Km-re fekszenek Pakstól.

1.2 Szakmacsoportos munkaerő-kínálat – az önkormányzati és lakossági kutatás eredményei

A korábbiakban részletezett korlátokat figyelembe véve dolgoztuk fel megyei bontásban, hogy jelenleg, s hosszabb időszakra előre mennyi munkaerő állhat az Atomerőmű rendelkezésére a felsorolt szakmákban. Mint ugyancsak érintettük, olyan összegzést is készítettünk, amely arra kívánt választ adni, hogy a felsorolt szakmákban hányan vannak olyanok, akik dolgoznak és mennyi azok száma, akik munkanélküliek. A vizsgált szakmák a következők voltak: hegesztő, lakatos, gépész, forgácsoló, szerszámkészítő, hűtő-klímaszerelő, műszerész, villanyszerelő, ács-állványozó, kőműves, burkoló, festő-mázoló, bádogos, földmérő, műszaki ellenőr, gépkezelő.

Az önkormányzati kutatás mutatói:

A *Baranya megyei adatok* (Mohács és Pécs nélkül) megmutatják, hogy ebben a megyében melyek azok a szakmák, amelyek jelentősebb nagyságrenddel jöhetnek jelenleg és majdan számításban az Atomerőmű számára. Közülük a gépkezelő, a hegesztő, a lakatos és a kőműves szakmát érdemes kiemelni (becsült számuk egyenként 20-30 közötti). Érdekes, hogy náluknál jóval kevesebb villanyszerelő, ács-állványozó, vagy festő-mázoló található a községekben. A többi – egyébként ugyancsak fontos – szakma, mint például gépész, szerszámkészítő, hűtőgépszerező, bádogos pedig csak néhány településen található, igen csekély számban. Figyelmeztető jel lehet, hogy forgácsolóból, műszerészből, földmérőből, vagy műszaki ellenőrből alig, vagy egyáltalán nem jelöltek meg a válaszadók egyetlen egyet sem.

A *Bács-Kiskun megyei települések* lakosságszámából is fakadóan Baranyához képest nagyságrendekkel több olyan szakember található e falvakban, amely az atomerőmű számára fontos munkaerő-piaci kínálatot jelent (annak ellenére, hogy három nagyobb településről,

Soltról, Kalocsáról és Bajáról nincsenek adatok). Baranyához képest ebben a megyében a megjelölt szakmákban hétszer annyi a potenciális munkaerő száma. Öt szakmát emelünk ki, ahol megközelíti, vagy meg is haladja a másfél százat, ezek: a festő-mázolók, a gépkezelők, a lakatosok, a kőművesek és a hegesztők. Ez már olyan létszám, amivel számolni kell, figyelemmel arra, hogy jórésztük a következő esztendőkből is aktív lesz. Az is tapasztalható volt, hogy közülük elég nagy számban találhatók munkanélküliek, például a festő-mázolóknál, kőműveseknél, lakatosoknál ezek száma 50-körüli, vagy azt is meghaladja. Ebben a megyében is viszonylag nagyobb számban találhatók olyan szakmák is, amelyek Baranyában alig voltak fellelhetők, és melyek az erőmű számára úgyszintén fontosak. Például: a félszáz körüli szerszámkészítő, forgácsoló, gépész, vagy a 30-körüli tehető bádigos szakember. Földmérő és műszaki ellenőr viszont csak igen kis aránnyal szerepel.

Ha a kutatás mintavételében a települések sokasága alapján nézzük *Tolna megyét*, úgy tűnik, hogy a felsorolt szakmacsoportok ugyan a megjelölt számadatokat illetően nagyobb arányban jelennek meg, mint Bács- Kiskunban, de az egy településre vetített arányaik hasonlóak. A másik két megyével egyezően a városok nem tudtak adatokkal szolgálni (Bátaszék, Dunaföldvár, Tolna, Paks, Szekszárd). A felmérés során azt tapasztaltuk, hogy szinte minden szakmában milyen jelentős a munkanélküliek száma. Így például a 200-nál valamivel több hegesztőnek, vagy festő-mázolónak, avagy lakatosnak körülbelül a fele munkanélküli. Stabilabb helyzetben lehet a 160-körüli villanyszerelő, ács-állványozó, a majdnem 100 gépész, forgácsoló és a 250-et is meghaladó kőműves, mivel az arányokat illetően kb. háromnegyedük dolgozik és válaszközből kitűnően kb. ennyien 8-10 év múlva is aktív munkaerők lesznek. Még jobb helyzetben lehet a majdnem 150 gépkezelő, akiknél a munkanélküliségi ráta a 10%-ot sem éri el, vagy a létszámában ugyan nem jelentős (20 fő) hűtőgépszerező, akik közül csak egy volt munkanélküli. E megyében érdemleges számmal jelennek meg a földmérők és a műszaki ellenőrök.

A lakossági mérés eredményei:

Az önkormányzati vizsgálat tapasztalatainak figyelembe vételével végeztük el a lakossági lekérdezések megvalósítását és a kapott eredmények elemzését. A leginkább releváns eredmények eléréséhez az a 8353 kérdőív válaszait tartalmazó adatbázist újrastrukturáltuk a releváns OKJ képzettségek szerint. Ez alapján két új adatbázist kaptunk:

- az elsőben kizárólag a projekt által megadott OKJ szakmákkal rendelkező válaszadók szerepelnek (3043 elemszám),
- a másodikban pedig azon szakmákkal rendelkezők, amelyeket a megadottakkal rokon képesítéseknek ítéltünk - ezek birtokosai viszonylag könnyen szerezhetnek az erőművi fejlesztéssel összefüggő képzettségeket (2039 elemszám).

A keresett szakmacsoportok közül, elsősorban az építészet, a gépészet, és az elektronika-elektrotechnika kapcsán volt indokolt részletesebb elemzést végezni. Ennek alapja, hogy a többi szakmacsoport rendkívül alacsony mértékben reprezentált, az informatika esetében összesen egy fő található, azonban a kereskedelem (14 fő), a vegyipar (15 fő), a környezetvédelem (35 fő), valamint a közlekedés (82 fő) sem éri el azt a kritikus elemszámot, amely alapján érdemes lenne a térségi elhelyezkedésről értekezni. Ebből adódóan egyedül az építészet (1280 fő), a gépészet (946 fő) és az elektronika-elektrotechnika (452 fő) száma ad elemezhető térségi megoszlást. Utóbbi esetében nem bocsátkozunk részletes területi

elemzésbe, ugyanis gyakorlatilag három elektronikai szakvégzettség adja a szakmacsoport közel nyolcvan százalékát, s ezek is gyakorlatilag tizenkét aktív településen találhatók meg. Az *építészeti szakmacsoport* megoszlásánál világosan szembetűnik a Duna nyugati és keleti vonala mentén történő területi koncentráció. A Pécsi és Mohácsi kistérség kivételével valamennyi térség rendelkezik, számszerűleg kimagasló településekkel, ugyanakkor valamennyire jellemző, hogy elsősorban a klasszikusan népszerű, tradicionális szakmák jelennek meg (ács, állványozó, kőműves, festő, mázoló, asztalos) a hiányszakmák pl. az építési technikusok, a burkolók, vagy az útépítők rendkívül korlátozottan mutatkoznak meg.

A Paksi Kistérség keleti szegmensében a szakmacsoport 10%-a található meg. Legerőteljesebben Dunaföldvár jelenik meg, több mint ötven képzettséggel, Paks 39, Bölcske 36 szakvégzettséggel rendelkezik. Paks esetében elsősorban az asztalos, a festő és a kőműves szakmák emelkedtek ki, ezzel szemben Bölcske némileg kevesebb kőművessel rendelkezik, azonban az említett két kategória, hasonló számban jelentkezik itt is (11, illetve 10 fő). Dunaföldvár helyzete a kistérség központjához hasonlatos, azaz a már leírt három szakma kiegyensúlyozottan magas számot ad (12, 12, 10 fő). A három település szóban forgó szaktudása együttesen megközelíti a százat (92 fő).

Az előző kistérséggel földrajzilag átellenben, a Duna keleti oldalán, a Kalocsai Kistérség kilenc települése tudhat magának relatíve magas számban az építészethez sorolható szakképzettségeket. Kalocsa esetében az előzőekben már említett hagyományosan magas végzettségek mellett, megjelenik az ács, állványozó képzettség is (8 fő). A folyó mellett található szakvégzettségben népesebb települések (Harta, Foktő, Dusnok, Dunapataj) mindössze nyolc ács, állványozót tudnak felmutatni, ezzel szemben a kőművesek száma megközelíti a harmincat (28); a festő, mázoló, tapétázók száma huszonhárom; ezek mellett mintegy tíz burkolót, tizennyolc asztalost érdemes megemlíteni. A térség szempontjából, összességében a klasszikusan népes szakmák emelkednek ki, azaz az épületasztalos/asztalos (55 fő); a festő, mázoló és tapétázó (55 fő), és a kőműves (63 fő), ezeknek a felét éri el az ács, állványozó (30 fő), és közel negyedét a burkolók (19 fő). A szigetelők, bádogosok, magasépítő technikusok, és útépítők száma összesen nem haladja meg a tizenkettőt. A Kiskőrösi kistérség nyugati részén elhelyezkedő, Akasztó, Hajós, Kecel, Császártöltés településeken mintegy öt burkolóval, húsz asztalossal, tizenhárom festő, mázolóval, és tizennégy kőművessel találkozhatunk, a hiány szakmák e térségben sem jelennek meg.

A Szekszárdi Kistérség esetében a központi város mellett Fadd, Tolna, Zomba, Décs emelkedik ki a vizsgált szakképzettségek tekintetében. Összesen ötvenhárom ács, állványozó, tizenhat burkoló, nyolcvanegy asztalos több mint kilencven festő, mázoló, közel száz kőműves található e településeken. A hiányszakmák ez esetben is rendkívül korlátozott mértékben jelennek meg, a bádogosokból, a magas- és mélyépítő technikusokból összesen tizennégy található meg. Ez a szám a bádogosokéval egyezik meg (14 fő). Bátát és Báticaszékét leszámítva, ahol is összesen huszonegy asztalos emelkedik ki, valamint a nyolc – nyolc fő ács, állványozó és kőműves; a kistérség északi és déli része rendkívül alacsony szakmai aktivitással rendelkezik, településeken néhány fő alkotja a népszerűbb végzettségi kategóriákat.

Ezzel szemben a Bajai Kistérség helyzete kedvezőbbnek mondható. Szinte valamennyi vizsgálatba vont települése (Baja, Vaskút, Érsekcsanád, Nemesnádudvar) rendelkezik értékelhető számú szakvégzettséggel. A települések összesen húsz ácsot, állványozót, harmincöt asztalost, harminchét festőt, és szinte ugyanennyi kőművessel rendelkeznek. Pozitívum, hogy a klasszikusan magas népszerűségnek örvendő végzettségek mellett arányaiban magasan megjelenik a hiányszakmának tekinthető burkoló is (9 fő).

A fentiekkel szemben a Pécsi, valamint a Mohácsi Kistérség jóval kevesebb számban rendelkezik a keresett végzettségekkel, az előbbi esetben szinte kizárólag Pécsen lehet kiemelni ahol a lakosság számhoz viszonylag kisszámú ács, állványozó (29 fő), asztalos (49 fő), festő (46 fő), valamint kőműves (47 fő) található, a hiányszakmák érdemben itt sem jelennek meg. Mohács esetében kedvezőtlenebb a kép, hiszen népszerű szakvégzettségek együttesen nem érik el az ötvenet, a hiányszakmák helyzete ennél is alacsonyabb. Hasonló képet fest le a Bonyhádi Kistérség helyzete is, klasszikusnak mondható szakmák közül az asztalos (34 fő), valamint a kőművesek száma (26 fő) emelkedik ki. A Tamási Kistérség egyetlen településén az összes építész szak-végzettség száma negyven.

A gépészet esetében szintén meghatározó helyet tölt be a Duna közvetlen környezetében elhelyezkedő települések. Elsősorban és mindenekelőtt az vizsgált terület északi és középső részén található térségek jelentik a legaktívabb zónákat.

A Paksi kistérség keleti részén (Dunaföldvár, Bölske, Madócsa, Paks, Gerjen) kiemelten megjelennek a gépészet populáris szakmái. A CNC forgácsolót (21 fő), az épületgépész-technikust (6 fő), az épületgépészeti csőhálózat szerelőt (14 fő), a gépgyártás-technológiai technikust (12 fő), a géplakatos t(41 fő), a hegesztőt (48 fő), valamint a szerkezetlakatost (31 fő) sorolhatjuk ide. Hasonló aktivitást mutat a délebbre elterülő Szekszárdi Kistérség keleti részének a helyzete is, leginkább a szerszámkészítők (13 fő) az épületgépészeti csőhálózat szerelők (14 fő), a géplakatosok (35 fő), és a hegesztők (38 fő), valamint a szerkezet lakatosok (38 fő) jelenléte említhető meg. Dunaújvárosban egyedül a géplakatosok, a hegesztők, és a szerkezetlakatosok száma haladja meg a tízet (11, 16 illetve 10 fő). Madócsán a hegesztők száma éri el a tízet, Pakson a géplakatosok (22 fő), és a szerkezetlakatosok (10 fő) emelkednek ki a szakvégzettségek közül.

A Duna keleti oldalán elhelyezkedő Bajai, Kalocsai, Kiskőrösi Kistérség közül az aktivitást mutató települések számának figyelembe vétele mellett egyedül a Kalocsai térség emelkedik ki, gyakorlatilag Solt, Dunapataj és Kalocsa mutat jelentősebb számokat. Elsősorban a CNC forgácsolókat (6 fő), a géplakatosokat (14 fő), a hegesztőket (12 fő), valamint a szerkezetlakatosokat (10) érdemes megemlíteni a települések között jelentősebb különbség nem mutatkozik, és az abszolút számok mértéke is indokolatlanná teszi a részletesebb elemzést. A hiányszakmák rendkívül alacsony számban jelennek meg, néhány fő erejéig.

A vizsgált terület délnyugati részén elhelyezkedő Bonyhádi Kistérség szinte valamennyi települése rendelkezik mérsékelt aktivitással. Elsősorban a CNC forgácsolók (12 fő), a csőhálózat-szerelők (6 fő), a géplakatosok (24 fő), a hegesztők (13 fő) és a szerszámkészítők (10 fő) szerepe emelhető ki. Bonyhád esetében, elsősorban a CNC forgácsolók (9 fő), a géplakatosok (14 fő), és a hegesztők (11 fő), valamint a szerszámkészítők (9 fő) jelennek meg. A kistérségből egyedül Kakasdot érdemes kiemelni, a nyolc géplakatosára való tekintettel. Pécs és Baja városának esetében eltérő helyzettel találkozunk. Az előbbinél egyedül a géplakatosokat (16 fő) és a hegesztőket (8 fő) említhetjük meg. Baja esetében egyedül a géplakatosok száma (13 fő) üt el az általános alul reprezentációtól.

Az *elektronika és elektrotechnikai szakmacsoport* mintegy 452-es elemszáma korlátozott vizsgálati lehetőséget ad, területi elhelyezkedése a kutatási terület északi része, elsősorban a Paksi Kistérség keleti, valamint a Kalocsai Kistérség nyugati részén található. Ezen kívül a Szekszárdi Kistérség középső része érdemi bázisa lehet a szakmacsoportoknak. A szektoron belül kistérségi, de gyakorlatilag az egész vizsgált területen a villanyszerelők (267 fő), az elektrotechnikai műszerészek (63 fő) és az elektronikai műszerészek (87 fő) emelkedtek ki, a megmaradt mintegy tíz végzettség együttesen is alig haladja meg a húszat.

2. A megadott szakmacsoportokhoz tartozó munkanélküliek száma

A célrégióban a Munkaügyi Központ kutatói partnerségének köszönhetően a munkanélküli népesség teljes körű vizsgálatára lehetőség nyílt. Jelen fejezetben a munkanélküliség jelensége, illetve a közfoglalkoztatás és a segélyezés rendszere csak alapszinten, az adatok megértéséhez szükséges mértékben kerül bemutatásra. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adattárházából leválogatásra kerültek a következő paraméterek szerinti adatok:

- a térségi munkaerő felméréshez meghatározott 17 Baranya, 28 Bács-Kiskun megyei és 45 Tolna megyei településen lakó
- 2011. május 20. illetve 2011. július 20. záró dátum szerint nyilvántartott álláskereső férfiak, akik
- a megadott gépészeti, elektrotechnikai vagy építészeti szakmával rendelkeznek és
- 16 és 54 év közötti korosztályba tartoznak.

A kutatás eredetileg a 18-50 éves korra vonatkozott ugyan, de a munkaügyi statisztika nem évek szerint, hanem kétféle korcsoportos bontásban teszi lehetővé a kor szerinti kimutatásokat. Ebből a KSH korcsoportos bontás került kiválasztásra, hogy egyéb statisztikai adatokkal összevethetők legyenek a számok, de ebben az 50 évesek az 50-54 éves kategóriában találhatók. A munkaügyi központok az álláskereső foglalkozását FEOR-93-as kóddal tartják nyilván, ezért a szűréshez az adott szakmacsoporthoz hozzá kellett rendelni a megfelelő kódokat (Paks_feor.xls). Az így elkészített táblában a XII szakmacsoportot 39 db FEOR kóddal lehetett helyettesíteni. Az adatok összesítése azért kettő időpontra történt, hogy megmutatkozzék milyen hatással van a szezonális az álláskereső összetételére.

2.1 A munkanélküliség főbb jellemzőinek megyénkénti eltérései (2011. I. félév):

Baranya megye általános fejlettségi helyzetét jelzi, hogy 9 kistérsége közül 3 az ország 33 „komplex programmal segítő leghátrányosabb helyzetű kistérsége” között szerepel, és további 5 kistérség országos átlag alatti statisztikai mutatói miatt hátrányos helyzetűnek minősül. Az elhelyezkedési esélyek szempontjából továbbra is komoly problémát jelent, hogy a legfeljebb 8 általánost végzettségűek teszik ki az álláskereső zömét, 43,1%-át. A munkát keresők közel egyharmadát a szakmunkások alkotják (31,1%), a felsőfokú végzettségűek számának emelkedése figyelemre méltó, jelenleg 9,3%-ot tesz ki. A nyilvántartottak több mint egyötöde, (22,3%) 6 858 fő, az 50 év feletti korosztályhoz tartozik, amely a munkavállalás szempontjából hátrányt jelent számukra.

Bács-Kiskun megye 10 kistérségéből 7 hátrányos helyzetűnek számít, közülük 2 található az ország leghátrányosabb kistérségei között. 2011. első félévében mind előző hónaphoz, mind az előző év azonos időszakához (január kivételével) a nyilvántartott álláskereső számában folyamatosan csökken a tendencia, de közöttük tavaly óta nagyobb arányban jelennek meg a pályakezdők (9,2%). Az álláskereső többsége (38,8%) legfeljebb 8 általánost végzett, a szakmunkások aránya 33%, diplomával rendelkezik 4,4%-uk. A megyében nyilvántartott álláskereső átlagosan 19,1%-a járadék típusú ellátásban részesült 2011. első félév folyamán, egytizedük segély típusú ellátásban, és több mint egynegyedük szociális jellegű ellátásban (bérpótló juttatás, rendelkezésre állási támogatás, vagy rendszeres szociális segély). Az

álláskereső több mint kétötöde semmilyen ellátásra nem jogosult. 2010 óta emelkedett az 50 éven felüli álláskereső száma is, ők jelenleg az álláskereső több mint 20%-át teszik ki.

Tolna megye 5 kistérsége közül Dombóvár hátrányos, Tamási pedig komplex programmal segítő „leghátrányosabb” térség. A nyilvántartott álláskereső 2011 félévi adata az egy évvel korábbi átlagos adathoz képest javulást mutat, 3,1%-os csökkenés (15 656 fő) tapasztalható. Az újonnan álláskeresővé válók száma is „csak” 8,8%-kal emelkedett, amely fele a baranyai növekedésnek. Megyei rátája alapján az országos listában tizenegyedik helyen található. Az ellátásra nem jogosultak aránya a három megye közül itt a legmagasabb 6985 fő, 44,6%. Az alacsony iskolai végzettségűek és a szakmával rendelkezők fele-fele arányban teszik ki az álláskereső 89%-át.

Álláskereső ellátási rendszere:

A munkaügyi központ által az álláskereső részére megállapítható ellátások a statisztika készítésekor a következők voltak: Álláskeresői járadék: az ellátásidő tartama maximum 270 nap, folyósításának két szakasza van. Az első szakasz időtartama 91 nap, összege maximum 93600 Ft/hó. A fennmaradó időszakra a járadék havi összege legfeljebb 46800 Ft. Álláskeresői segély: 31200 Ft/hó. Rehabilitációs járadék: 34200 Ft/hó. Ha az álláskereső kimerítette az ellátását, ill. nem rendelkezett a megállapításhoz szükséges feltételekkel, akkor a lakóhelyén adhatott be kérelmet szociális támogatásra. Az önkormányzatok bérpótló juttatást (BPJ) állapítottak meg (28500 Ft/hó), amennyiben az álláskereső megfelelt a támogatási feltételeknek.

2011. szeptember 1-jétől gyökeresen megváltozott az álláskeresői ellátások rendszere. Az álláskeresői járadék ideje jelentősen lecsökkent, csak 90 napra lehet megállapítani. Változott a folyósítható ellátás nagysága is, amely nem haladhatja meg a mindenkori minimálbér összegét. Az álláskeresői járadékra való jogosultsági idő négy évről öt évre nőtt, a megállapításhoz szükséges minimális idő 365 napról 360 napra csökkent. Ez azt jelenti, hogy a korábbi öt nap helyett tíz nap jogosultsági idő szükséges egy nap járadék folyósításához.

A munkanélküliség jellemzői (2011. május 20):

A három megyében kiválasztott 90 település közül, az adott feltételeknek 86 településen lakó 2456 nyilvántartott álláskereső felelt meg, ebből 111 fő rendelkezik diplomával. Ezen időszak baranyai táblájában (B2011majus_kimutatas.xls) szereplő 953 fő 15 település lakója, a 2 legkisebb lakónépességű helyről (Feked, Ófalu) nincs nyilvántartott. Néhány gépészeti szakmacsoportban, mint ipari anyagvizsgáló és hőerő-művi gépkezelő, nem található álláskereső, de hiányzik a IX. Építészeti kategóriából a rakodógép és egyéb anyagmozgató gépek kezelői szakmával rendelkező is.

Bács-Kiskun megye 28 településén 746 fő álláskereső van (BK2011majus_kimutatas.xls). Köztük sincs a Baranyánál hiányként említett gépészeti szakmával rendelkező egyén. Tolna megye 43 településén 757 fő álláskereső szerepel a kimutatásban. A legkisebb lakosú Grábócon kívül Szálka illetőségű álláskereső sincs ebben az időszakban és a 18 éves korosztály sem képviselteti magát. A szakmacsoportok összesítésében 0 fős a finommechanikai műszerész, rakodógép-kezelő és az egyéb anyagmozgató gépek kezelői szakmával rendelkezők sora.

A munkanélküliség jellemzői (2011. július 20.):

A nyári hónapokra általában csökken az álláskeresők száma, ez mutatkozik meg ebben a statisztikában is. 86 településen 2283 fő a nyilvántartott álláskeresők száma, az előző időszaki létszám 93%-a. Mindhárom megye korcsoportos kimutatásában látszik, hogy a 25 év alattiak száma emelkedett, amit az iskolákból kikerülő munkaügyi nyilvántartásba vétele okozott. A diplomások összlétszáma nem változott, bár az előző időszakhoz képest Bács-Kiskun megyében számuk növekedett.

Baranyában Fekeden kívül Erdősmecske maradt ki a listából (B2011július_kimutatas.xls) miközben a 864 fő között mindegyik korcsoport képviselteti magát. 0 fős az előzőekben már említett 2 gépészeti szakma és ezen kívül még 3 építészeti FEOR kódhoz nincs álláskereső az adatbázisban. A szezonális itt majd 10%-pontos csökkenésben jelentkezett és mindegyik szakmacsoportot érintette.

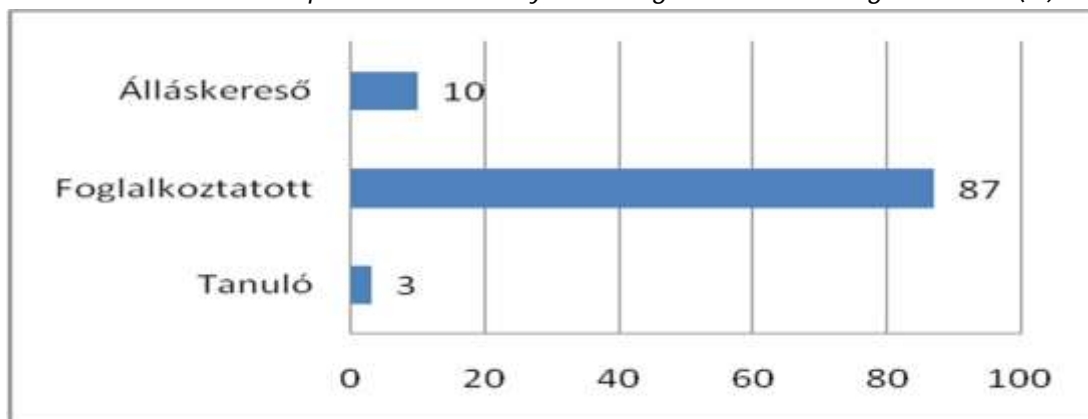
Bács-Kiskun megye 28 helységében az álláskeresők 729 főre apadtak (BK2011 július_kimutatas.xls), amely az előző időszakhoz képest csak 2,3%-pontos változás. A már említett gépészeti szakmán kívül 3 építészeti szakmában nincs álláskereső.

Tolna megye 690 főnyi álláskeresője 43 településhez tartozik (az előző időszakhoz mérve 8,9%-pontos csökkenés T2011július_kimutatas.xls).

A megadott szakmacsoportokhoz tartozó népesség száma munkaerő-piaci aktivitás szerint

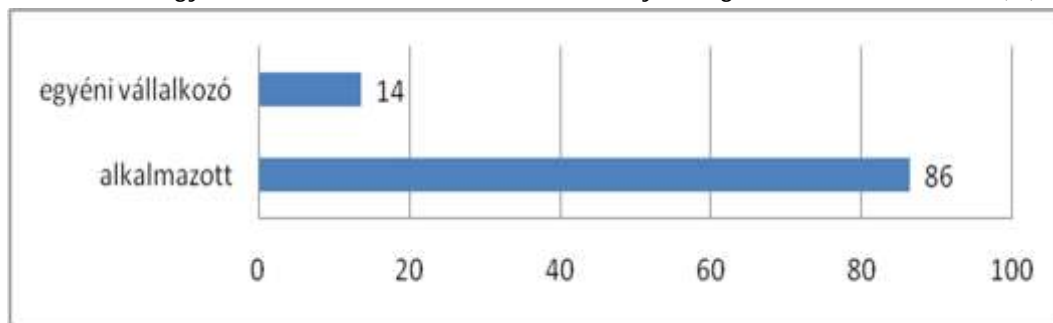
A lakossági lekérdezés alapján a munkaerő-piaci státuszok tekintetében, a célspecifikus tudásvégzettségeket mintalapként véve egyértelműen kitűnik a foglalkoztatottak 87%-os túlsúlya. Az arány hozzávetőleg harminc százalékkal haladja meg az országos átlagot (56%). Ez a jelentős, pozitív irányú eltérés elsősorban annak köszönhető, hogy a bevont szakmák és szakmacsoportok jelentős piaci értékkel rendelkeznek, gazdasági jelentőségük és az ebből adódó keresettségük magas. Az életkori határok meghúzása nyilván kizárta a nappali hallgatók nagy részét, illetve az amúgy „nappali korú” személyek is inkább foglalkoztatottként vettek részt a munkaerő-piacon az életképes szakmájukkal, mintsem továbbtanulással, inaktívként szerepeljenek (1. sz. ábra).

1. sz. ábra: Munkaerő-piaci aktivitás arányainak megoszlása a lakossági mintában (%)



A vizsgált terület gazdasági aktivitásának elemzésekor első szembetűnő jellegzetességét az alkalmazotti státusz túlreprezentáltsága, szinte kizárólagos, nyolcvanhat százalékos dominanciája adja. Ezzel szemben az egyéni vállalkozók aránya nem éri el a tizenöt százalékos (2. sz. ábra).

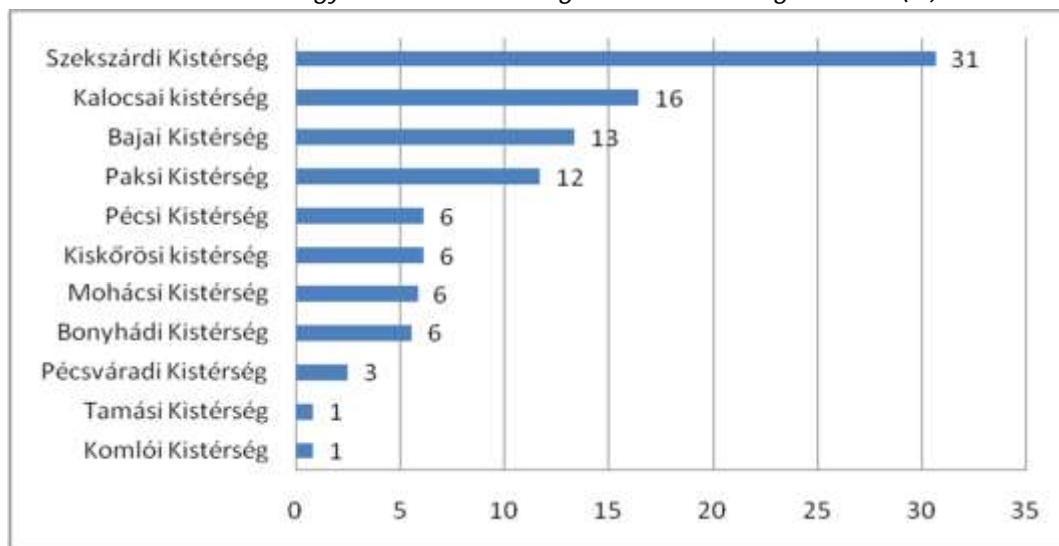
2. sz. ábra: Egyéni vállalkozók és alkalmazottak aránya a foglalkoztatottakon belül (%)



A kutatási megközelítés irányultságát több oldalról célszerű megfogalmazni. A későbbi projekt szakaszok megvalósítása felől megközelítve kiemelten lényeges, hogy a mintegy 360 egyéni vállalkozó milyen eredményesen felhasználható szakvégtzettséggel rendelkezik, másrészt szintén nélkülözhetetlen tudni, hogy helyileg (kistérségi szinten) hol helyezkednek el. Lényeges hangsúlyt helyezni arra a kérdésre is, hogy milyen arányban és számban szerepelnek a hiányszakmákban. Ennek komplementereként vizsgálati elemzés alá kell vonni az alkalmazottak táborát is. Ezeknek a kérdéseknek egy részére az alábbiakban próbálunk választ adni.

Az összes alkalmazottak közel 31%-a található a Szekszárdi Kistérségben, ugyanakkor jelentős arányban jelennek meg Bács-Kiskun megye vizsgált kistérségei közül elsősorban a Kalocsai Kistérségben. Az alábbi 3. sz. ábra egyértelműen ismerteti a kistérségek közötti megoszlási arányokat.

3. sz. ábra: Az egyéni vállalkozók megoszlása a kistérségek között (%)



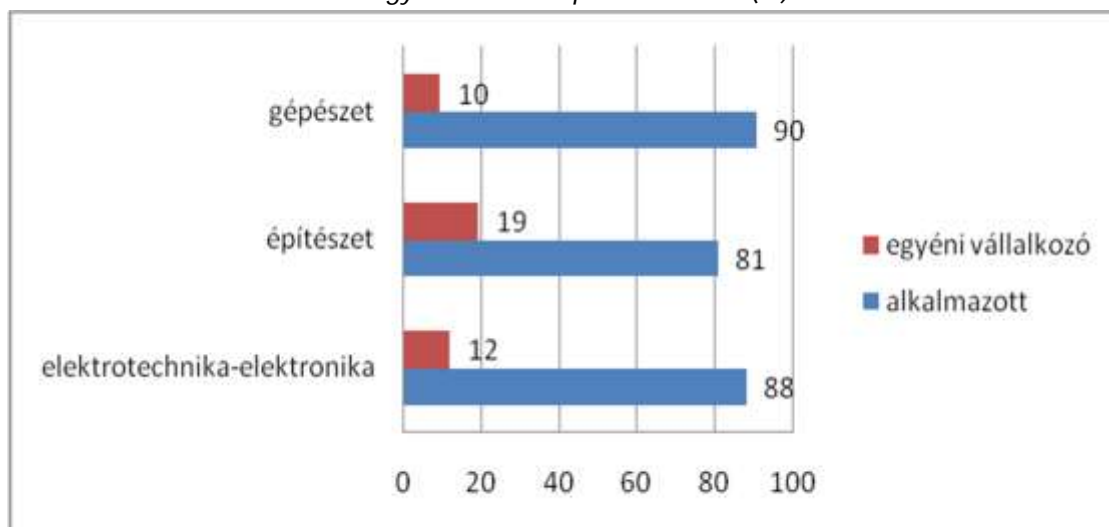
A fentiek mellett szintén érdekes kérdés választ találni arra, hogy az egyes kistérségeken belül az összes foglalkoztatottan belül mekkora hányadot tesznek ki az egyéni vállalkozók. A Pécsi, a Mohácsi, és a Bajai kistérség esetében a vizsgálat minden ötödik foglalkoztatottja tekinthető egyéni vállalkozónak, és tízből nyolc, esetenként kilenc személy áll alkalmazásban.

Tamási és a Paksi Kistérség esetében száz foglalkoztatott közül 93, illetve 96 egyértelműen az alkalmazotti státuszban van jelen a munkaerő-piacon. Település szintű elemzés megtétele kutatói szempontból az áttekintéshez nem indokolt, hiszen feltételezhető, hogy az arányok az

egyes települések esetében sem lesznek szignifikáns mértékben differenciáltabbak, a homogenitás predesztinálható. Ugyanakkor érdemes rávilágítani arra, hogy az egyéni vállalkozók elsősorban milyen szakmákban találhatóak meg. Jelen esetben a korábbi vizsgálati módszerekhez hasonlóan elsősorban a három számszerűleg legnépesebb szakmacsoport viszonylatában kíséreljük meg célspecifikus vizsgálat kivitelezését.

A 4. sz. ábrán világosan megjelenik, hogy egyedül az építéset területén vannak jelen relatív meghatározó arányban, illetve mértékben az alkalmazottak. Gyakorlatilag minden ötödik építészethez sorolható szakmával rendelkező kutatási alany állt egyéni vállalkozóként munkaviszonyban. A gépészet és az elektronika-elektrotechnika esetében csak minden tizedik személy volt egyéni vállalkozó. Az utóbbi esetében egyedül a villanszerelők végeznek munkát nagyobb mértékben egyéni vállalkozóként (10%). A statisztikai adatforrásból származó lehetőségeket felhasználva érdemes elmélyültebben elemezni az építéset szakmacsoport keresett szakmáinak tekintetében az alkalmazottak és az egyéni vállalkozók belső megoszlását.

4. sz. ábra: Az egyéni vállalkozók és az alkalmazottak megoszlása az egyes szakmacsoportokon belül (%)



Bizonyos szakmák (útépítő, mélyépítő technikus, földmérő, építőgép kezelő, műszaki ellenőr) esetében a mintában egyáltalán nem található egyéni vállalkozó. Azonban ehhez azt is hozzá kell tenni, hogy ezen szakvégzettségek a mintában mindössze néhány főt tett ki. Másfelől azonban jó számmal találunk egyéni vállalkozásban állókat az egyes szakvégzettségek körében. Amennyiben kiterjesztenénk a kutatás érvényességét, úgy az építmény szigetelők között száz foglalkoztatottból hetvenötöt lehetne egyéni vállalkozónak tekinteni. Ugyanakkor hangsúlyozni kell, hogy az teljes vizsgálati területen összesen négy állt rendelkezésre, ezért a messzemenő következtetések érvényessége csak korlátozottan tekinthető relevánsnak. Azonban a klasszikus szakmák esetében is viszonylag meghatározó arányban vannak jelen az egyéni vállalkozók. Közel minden ötödik kőműves, és festő, mázó tartozik ebbe a kategóriába, minden harmadik ács, állványozó, és épületbádogos gazdagítja ezt a foglalkoztatási kategóriát. A kutatási célokhoz visszatérve az alábbiakban röviden vázoljuk, hogy a jelentős arányokkal rendelkező szakvégzettségű emberek elsősorban melyik kistérségekben találhatóak. A mindössze négy építményszigetelő a Bajai (1 fő), a Kalocsai (1 fő), a Paksi (1 fő) és a Pécsi Kistérségben (1 fő) volt megtalálható. Ezzel teljesen megegyező

helyzet áll elő a négy épületbádogos szakképzettséggel is. A harminchárom egyéni vállalkozóként dolgozó épületasztalos esetében szinte valamennyi kistérség esetében tapasztalható előfordulás, a legtöbb kistérség esetében öt – hat fővel lehet számolni. Az ennek a dupláját adó, hasonló státuszú kőművesek (61 fő) valamennyi kistérségben előfordulnak kettő – tíz fő közötti létszámban, ez alól csak a Szekszárdi Kistérség jelent kivételt, ahol a számuk eléri a huszonegyet. Szinte teljes mértékben megegyezik ezzel a festők, mázolók, tapétázók helyzete, számuk közel hatvan (57 fő), legnagyobb aktivitásuk szintén a Szekszárdi Kistérségben jelentkezik (17 fő), ugyanakkor jelentős a Kalocsai Kistérség is (10 fő) a több terület ezalatt prezentálja a csoportba tartozókat. Az ács, állványozók összesen harminchárom főt tesznek ki, nagy részük a Szekszárdi (9fő) és a Kalocsai Kistérségben találhatóak (10 fő).

3. A térség általános humánerőforrás térképének elkészítése, a jellegzetességek kiemelése, prognosztizálása

A kutatás e részének célja a rendelkezésre álló szakmai humánerőforrás 2015-ig várható számának alakulása, a jövőképet befolyásoló tényezők feltárása a megadott térségben. A foglalkozási szakmacsoportok kialakítása az egyes ágazatokra kidolgozott FEOR szerinti statisztikai besorolás alapján, de ténylegesen az ágazatoktól elvonatkoztatva történt. A FEOR alapján történt vizsgálatot az indokolja, hogy a munkaügyi központok nyilvántartása is e szerint működik. A kutatás során felhasználtuk a rendelkezésre álló szakmunkaerő-állománnyal kapcsolatos becslésekkel kapcsolatban a Központi Statisztikai Hivatal, a GKI Gazdaságkutató Zrt, a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet, a Baranya, Bács-Kiskun és Tolna megyei munkaügyi központok statisztikai adatbázisát, elemzéseit, továbbá az általunk végzett empirikus felméréseket és az alkalmazott módszertant.¹²

3.1 A gazdasági, munkaerő-piaci háttér, mint befolyásoló tényező

Magyarországon a *makrogazdasági mutatók* alapján sikeresnek mondható 2005. évet követően 2006 első félévében a magyar gazdaságot még stabil, négy százalék feletti gazdasági növekedési ütem jellemezte. Ugyanakkor a megnövekedett államháztartási hiány, valamint a fiskális politika az ország pénzügyi stabilitását veszélyeztette. A költségvetési egyensúly helyreállítására irányuló kormányzati intézkedések ellenére már 2006 harmadik negyedében a növekedési ütem csökkent, és megugrott az infláció. 2007-ben tovább romlottak a makrogazdasági mutatók, a GDP volumene összesen 1,3 százalékkal növekedett. A mélypont után 2008 első negyedében gyorsabb növekedésnek indult a gazdaság, ami azonban csak az év közepéig tartott. A világgazdasági válság Magyarországot is elérte 2008 harmadik negyedében csak minimálisan 0,5%-al nőtt a GDP, a negyedik negyedévben pedig 2,2 százalékkal csökkent a bruttó hazai termék volumene. A 2008 évben mindössze 0,8

¹² A *mintavételnek* két alapvető eljárása van a valószínűségi mintavétel és a nem valószínűségi (kvótás) mintavétel. Kutatásunk jellegéből kifolyólag, az elérni kívánt célokhoz igazodva a *valószínűségi mintavételi eljárást* alkalmaztuk. *Irodalomkutatás:* kulcsszavas, tárgyszavas keresés, szükséges és elégséges dokumentumok beszerzése. Számítógépes adatbázisok, keresőprogramok alkalmazása. *Empirikus kutatás:* Egyváltozós elemzések, keresztábla elemzések, struktúravizsgáló elemzések alkalmazása történt meg. *Dokumentumelemzés,* a tapasztalatok összegezése.

százalékos növekedést ért el a magyar gazdaság. 2009-ben az I-III negyedévben az előző év ugyanazon időszakához viszonyítva 6-7 százalékkal esett vissza a GDP, és 2010 harmadik negyedévében a növekedési ütem már elérte a válság előtti szintet.¹³

A válság hatására a működő vállalkozásoknál több mint 107 ezer fővel dolgoztak kevesebben, mint egy évvel korábban. A legalább 50 fős vállalkozások közül legjobban a fémalapanyag és fémfeldolgozási termékek gyártása, illetve a járműgyártás ágazatokba tartozók létszáma csökkent, itt öt munkahelyből egy megszűnt a válság időszakában (jellemzően Baranya és Tolna megyékben is).

A KSH adatai alapján, *Magyarországon 2010-ben* a gazdaságilag aktív népesség száma kissé növekedett az előző évhez képest. Viszonylag nagyobb ütemű bővülést a központi régióban és két, gazdaságilag fejletlenebb térségben, Észak-Alföldön és Dél-Dunántúlon mértek. Az aktivitás bővülését döntően a munkanélküliek számának emelkedése magyarázza. Ugyanakkor a két alföldi régióban és Dél-Dunántúlon ezzel egyidejűleg a foglalkoztatás is bővült kisebb mértékben, csökkentve az inaktívak körét. A vizsgált népességen belül országosan 4 millió 256 ezer fő számított gazdaságilag aktívnek.¹⁴ Az átlagkeresetek alakulását 2010-ben az alábbi táblázat mutatja.

3. sz. táblázat: 2010. évi átlagkeresetek alakulása Magyarországon

	Fizikai átlagkereset/Ft	Szellemi átlagkereset/Ft
Versenyszféra	146 025	325 181
Non-profit sféra	112 328	207 065
Költségvetés	101 517	234 401
Összesen	138 002	278 581
Országos átlag: 207 456		

Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

A 2011. március–májusi időszakban a foglalkoztatottak száma a 15–64 éves korosztályban 3 millió 754 ezer fő volt, 27 ezer fővel (0,7%-kal) több mint egy évvel korábban. Az 55,4%-os foglalkoztatási arány 0,4 százalékponttal magasabb, mint a 2010. március–májusi. A foglalkoztatottság növekedése teljes egészében a férfi foglalkoztatottak esetében tapasztalt folyamatokkal magyarázható, körükben a foglalkoztatottsági ráta 60,5%-ra emelkedett. A nők közül lényegében minden második volt foglalkoztatott a március–májusi időszak átlagában, ami a korábbival gyakorlatilag megegyező arány. A március–májusi időszak során a munkanélküliek száma és aránya – a munkaerő-felmérés fogalmi rendszere alapján, szintén a 15–64 éves korcsoportot tekintve – 466 ezer főt, illetve 11,0%-ot tett ki. A munkanélküliek száma 17 ezer fővel, a munkanélküliségi ráta fél százalékponttal mérséklődött az egy évvel korábbihoz képest.

Az intézményi munkaügyi statisztika létszámadatai szerint a 2011. január–májusi időszak átlagában 2 millió 667 ezren álltak alkalmazásban, a nemzetgazdaságban, tíz ezerrel többen, mint egy évvel korábban. Az első öt hónapot a nemzetgazdaság egyes területeit ellentétes irányú folyamatok jellemezték, ugyanis a legalább 5 fős vállalkozásoknál az alkalmazottak létszáma (1 millió 838 ezer fő) 2,4%-kal emelkedett, miközben a költségvetésben dolgozóké

¹³ MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, Budapest

¹⁴ Forrás: KSH

(727 ezer fő) 4,7%-kal csökkent az egy évvel korábbihoz képest. Ez utóbbi létszámcsökkenés háttérében a közfoglalkoztatási rendszer átalakítása húzódik meg, a közfoglalkoztatás nélkül számolt 681 ezer fős létszám csaknem megegyezik a 2010. január–májusival. A nonprofit szférában 103 ezren álltak alkalmazásban, 2,6%-kal többen, mint 2010 első öt hónapjában. 2011. január–májusban a bruttó átlagkereset – a számviteli nyilvántartások alapján – 211 300 forintot tett ki, ez nominálisan 3,4%-kal haladta meg az egy évvel korábbit.¹⁵

A KSH munkaerő-felmérésének adatai szerint a *Baranya és Tolna megye* munkaerő-piacán kedvező és kedvezőtlen folyamatok egyaránt megfigyelhetők. A foglalkoztatottak száma valamint aránya a 15–74 éves népességen belül az elmúlt három évben növekedést mutatott, ugyanakkor erőteljesen emelkedett a munkanélküliek száma és rátája, így a gazdaságilag aktívak létszámának jelentős növekedése mellett az inaktívak száma mérséklődött. Az adatok a jövedelemszerző tevékenységet keresők számának és arányának gyarapodását jelzik, de nagyobb hányaduk nem talál munkalehetőséget. Baranya és Tolna megye foglalkoztatási aránya az unióban kirívóan alacsonynak számító magyarországi átlagot is alulmúlja. A három éve kirobbant pénzügyi válság tovább súlyosbította a korábbi évek amúgy is kedvezőtlen munkaügyi folyamatait.

Az aktivitási aránya 15–74 éves népességre vonatkozóan a Dél-Dunántúlon 2010-ben 53,5%-ra emelkedett, 1,7 százalékponttal meghaladva a 2009. évit. Férfiak esetében 59,4, a nők esetében 47,9%-os a mutató. A régióon belül a baranyai foglalkoztatottak és munkanélküliek aránya volt a legmagasabb, 55,2%, Tolnában 52,0%-ot tett ki

Bács-Kiskun megyében 2010-ben a 15–74 éves népességből 197 ezer fő volt foglalkoztatott, négyezerrel több, mint 2009-ben. Ezzel párhuzamosan a munkanélküliek száma is mérséklődött, a 22 ezer fő több mint kétezerrel kevesebb az egy évvel korábbinál. A változások következtében a munkanélküliségi ráta (10,1%) valamivel kedvezőbb az országos átlagnál (10,9%), a foglalkoztatottak aránya. A legalább 5 főt foglalkoztató megyei székhelyű munkáltatók a 2010. év első kilenc hónapjában átlagosan 105,4 ezer főt alkalmaztak, egy százalékkal többet, mint az előző év megfelelő időszakában. A foglalkoztatott létszám országosan is hasonló mértékben és irányban változott. E csekély mértékű bővülés Bács-Kiskunban elsősorban a költségvetési szerveknél fizikai állományban dolgozók létszám növekedésének eredménye, a vállalkozások és a nonprofit szektor, ha nem is jelentős mértékben, de szűkítette foglalkoztatottak számát.

A gazdasági ágak közül főként egyes szolgáltatást végző területeken emelkedett a létszám, a termelő ágakban az építőipar kivételével mindenütt kevesebben dolgoztak. A teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete valamelyest meghaladta a 156 ezer forintot, ami mintegy 3%-kal volt magasabb az egy évvel korábbinál. A növekedés mértéke némileg nagyobb volt az országos átlagnál. A bérnövekedés a fizikai foglalkoztatottak esetében volt magasabb (4% körüli), a szellemiekénél a 2%-ot közelítette.

Gazdálkodási forma szerint leginkább a vállalkozások emelték alkalmazottaik keresetét (több mint 4%-kal), de a nonprofit szektorban is 3%-kal többért dolgoztak, mint egy évvel korábban. A gazdasági ágak közül azonban egyes szolgáltatási ágazatokban (többek között információ és kommunikáció, adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenységek, humán-egészségügyi és szociális ellátás) érezhetően visszaesett a bruttó átlagkeresetek mértéke.¹⁶ Az

¹⁵ Gazdaság és társadalom 2011/5. KSH

¹⁶ Forrás: KSH

ágazatok közül a legnagyobb arányt az ipar képviseli, de jellemzően és megegyezően az országos mutatókkal a humán szolgáltatások, az oktatás és a közigazgatás együtt 34,6 százalékos rátát képvisel (lásd 4. sz. táblázatot).

4. sz. táblázat: Az alkalmazásban állók aránya (%) főbb gazdasági ágakban 2010-ben¹⁷

Ágazat	Baranya	Bács-Kiskun	Tolna	Összesen
Mezőgazdaság	5,7	5,9	6,3	5,9
Ipar	25,9	31,8	27,8	28,5
Építőipar	4,4	5,2	6,1	5,2
Kereskedelem, gépjárműjavítás	9,0	12,9	8,8	9,9
Közigazgatás	9,9	7,9	8,2	8,6
Oktatás	17,7	10,9	11,7	13,4
Humán- egészségügyi és szociális ellátás	11,6	11,9	14,4	12,6

Forrás: KSH

Az átlagkeresetek alakulásában, országos sorrendben a három megye közül Tolna megye a hetedik, Baranya a tizedik, míg Bács-Kiskun a tizenhetedik helyet foglalja el. Mindemellett a táblázatból kitűnik, hogy a megyék jelentősen elmaradnak az országos átlagtól, ami a fiatalok migrációját erőteljesen növeli, és negatív hatással van a gazdasági fejlődésre (5. sz. táblázat).

5. sz. táblázat: 2010. évi átlagkeresetek alakulása a kutatásban érintett megyékben

Megye	Átlagkereset/Ft	Eltérés az országos 207 456 Ft átlagtól +/-
Baranya	176 923	-30 533
Bács-Kiskun	162 784	-44 672
Tolna	185 213	-22 243
Összesen	174 973	-32 483

Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

3.2 Hiányszakmák, mint befolyásoló tényezők

A tartósan hiányszakmák kialakulásában számos ismert tényező játszik közre. Többek között ilyen az európai uniós átlaghoz viszonyított jelentősen átlag alatti bérezés. Ugyanakkor említést érdemel, hogy néhány munkakörben egyszerre mutatkozik munkaerő-kereslet és -felesleg, vagyis a jellemzően betöltetlen munkakörök mellett, a megszűnő munkakörök között is szerepelnek. Ennek fő oka a területileg (megyénként, régióként) eltérő, és a gazdasági struktúraváltozásokkal is összefüggő keresletváltozás. A kialakult helyzetben közrejátszik a magyar munkaerő-állomány rendkívül alacsony földrajzi mobilitása is.

¹⁷ A legalább öt főt foglalkoztató megyei székhelyű vállalkozások, létszámhatártól függetlenül a költségvetési szervezetek és a kijelölt non-profit szervezetek adatai, KSH évközi adatgyűjtése

Az egyidejű munkanélküliség és munkaerőhiány gyakori oka a magyar munkaerő ún. „hagyományos” immobilitása. A területi mobilitás meghatározó tényező a munkaerőhiány és munkanélküliség együttthatásának kialakulásában.

A piacképes szakmákban ennek ellenére jelentős a munkaerőmozgás. Ebből következően a munkavállalók foglalkoztathatóságát nem csak azzal lehet segíteni, ha olyan szakmát tanulnak, amelyik a régióban „piacképes”, hanem azzal is, ha olyat, amelyikkel az ország más területén vagy külföldön jól el lehet helyezkedni. *További meghatározó tényezők:*

- Az elmúlt két évtized gazdasági és társadalmi változásai a világban és Magyarországon alapjaiban foglalmazták újra az oktatási rendszer és a munkaerőpiac viszonyát. A régi típusú tervezői gondolkodás alkalmatlanná vált, rendkívül gyors változás, innovatív gondolatok és működési zavarok jellemzik a helyzetet.
- A hagyományos szakképzettségekben való gondolkodás túl merev és statikus a modern munkaerőpiacon, sokkal inkább konvertálható készségekre van szükség. A szakmaváltás és a pályaelhagyás gazdasági-társadalmi értékelési kritériumai is változóban vannak.
- A szakmunkás pálya presztízse ma Magyarországon nagyon alacsony (annak ellenére, hogy a hiányszakmák egy részében a jó szakmunkások magas keresetet érhetnek el).
- Az iskolai szakképzés nem alkalmazkodik a gazdaság igényeihez, olyan szakmákat oktatnak, amelyre – legalábbis az adott térségben – nincs szükség. Ennek kiküszöbölése érdekében a gazdaság szereplői lehetőséget kaptak arra, hogy – a Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottságokon keresztül – befolyásolják, hogy hol, milyen szakmákat oktassanak szakképző iskolákban.¹⁸

A szakképzés átalakítása, visszatérés a duális képzésre, folyamatban van. E mellett, főleg a hiányszakmákra való képzés elősegítése érdekében bevezetésre került az ösztöndíj rendszer, amely a tanulmányi eredménytől függően havonta tíz – harmincezer forintot biztosít.

6. sz. táblázat: A hiányszakmák alakulása Baranya, Bács-Kiskun és Tolna megyékben 2011-ben

Baranya	Bács-Kiskun	Tolna
hegesztő	hegesztő	hegesztő
kőműves	kőműves	kőműves
gépi forgácsoló	gépi forgácsoló	gépi forgácsoló
gazda	szerkezetlakatos	gazda
szerszámkészítő	ápolási asszisztens	szerszámkészítő
ács-állványozó	ács-állványozó	ács-állványozó
burkoló	húsipari termékgyártó	burkoló
karosszérialakatos	épületgépészeti csőhálózat-szerelő	karosszérialakatos
villanyszerelő	villanyszerelő	villanyszerelő
elektronikai műszerész	szabó	elektronikai műszerész

Forrás: Wekerle Sándor Alapkezelő

¹⁸Juhász Ágnes – Juhász Judit – Borbély-Pecze Tibor Bors (2009): Munkaerőhiány és kínálati többlet azonos szakképesítéssel rendelkezők körében: a szakképzés lehetőségei. OFA, Budapest

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat és a Magyar Kereskedelmi- és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet 2010 évi (GVI) 2010 évi, 2011-re szóló rövidtávú munkaerő-piaci prognózisa alapján a mindkét irányban (romló pozíciójú – keresett foglalkozások) megjelenő foglalkozásoknál, szakmáknál két tényező hatása jelentkezett:

- időbeli eltérés van a kereslet és kínálat között (főként a szezonális ágazatokra jellemző szakmáknál tapasztalható jelenség),
- térbeli az eltérés, máshol jelentkezik a kereslet, mint a kínálat, s az alacsony szintű mobilitás miatt nem tudják kiegyenlíteni egymást.

A prognózis az alábbi romló, ugyanakkor keresett pozíciójú szakmákat jelölte meg a kutatásunk tágabb területét (régiókat) és a meghatározott szakmacsoportokat érintve:

- A Dél-Dunántúlon (Baranya, Tolna) hegesztő, lángvágó, lakatos, egyéb fémmegmunkálók, kőműves, forgácsoló, gépkezelő, egyéb vas és fémipari foglalkozások.
- Dél-Alföldön lakatos, egyéb vas és fémipari foglalkozások, kőműves, hegesztő, villanyszerelő, mechanikai műszerész.¹⁹

A kereslet kínálat 2006-2010 közötti trendjét vizsgálva Baranya és Tolna megyék alapján, egyértelműen kitűnik a válság hatása azoknál a szakmáknál, amelyeket egyebek mellett hiányszakmáknak is nevezünk. Az alábbi táblázatban néhány szakma kereslet-kínálati mutatóit prezentáljuk a kutatási szakmacsoportokból, a teljesség igénye nélkül.

7. sz. táblázat: A kutatásban meghatározottak közül a leggyakrabban keresett szakmák keresleti – kínálati alakulása 2006/2010

FEOR, szakma	Baranya megye		Tolna megye	
	Kereslet 2006/2010	Kínálat 2006/2010	Kereslet 2006/2010	Kínálat 2006/2010
7425 hegesztő, lángvágó	190/200	205/217	184/246	186/129
7421 lakatos	696/511	280/275	560/449	305/168
7621 vezetékek és csőhálózat szerelő	218/160	75/31	72/45	202/112
7423 forgácsoló	205/110	100/56	118/68	129/67
7445 villamossági szerelő	79/60	20/46	56/16	68/31
7624 villanyszerelő	254/228	119/123	56/36	178/136
7611 kőműves	743/749	391/142	539/529	333/128
7635 festő és mázoló	412/391	127/41	370/326	93/46
3117 gépészmérnök	114/57	-	41/36	-
3123 építész-technikus	45/49	15/12	22/34	15/12

Forrás: Baranya és Tolna Megyei Kormányhivatalok munkaügyi központjai

A táblázat a kínálati oldalon a munkaügyi központok kirendeltségein bejelentett álláshelyeket tartalmazza, míg a keresleti oldal az álláskeresőket mutatja. Viszonylagos egyensúly tapasztalható mind a két megyében a hegesztő, lángvágó, Tolnában a forgácsoló szakmában. Túlkínálat jelentkezett Tolna megyében a villamossági szerelő, villanyszerelő szakmákban. A

¹⁹ Forrás: NFSZ

többi esetben érezhetően a válság hatására a kínálat erőteljesen csökkent, sőt a gépészmunkások esetében a kínálat meg sem jelent az állami munkaerő-közvetítésben. Mindemellett ha az egyes meghatározó szakmák (hiányszakmák) kölcsönösségét, pozícióját nézzük, több olyan probléma is felmerül, amely az adott álláskeresői állomány hiányosságaiból, illetve gondjaiból fakad.

3.3. A szakmacsoportok helyzetének alakulása

A kutatás e részében a szakmacsoportok jövőképét vizsgáltuk, összevonva egyes szakmákat, illetve szakmacsoportokat fizikai és irányítói, szellemi munkakörök megosztásában. A szakmacsoportokon belül vizsgáljuk jelen helyzetüket, összehasonlítjuk átlagbérüket és megfogalmazzuk jövőképüket, várható létszámukat 2015-ben.

Gépészet I. (fizikai megoszlás):

E szakmacsoportba a hegesztő, lángvágó, lakatos (géplakatos, épületlakatos, szerkezetlakatos stb.), csővezeték építő, vezetékek és csőhálózat szerelő, szerszámkészítő, forgácsoló, egyéb fémmegmunkálók, egyéb gépek és berendezések szerelői, szellőző és klimatizáló berendezés szerelők tartoznak.

A fém és gépipari foglalkozások iránti keresletet a belföldi építőipari beruházások-, valamint a bel-, és külföldi gépipari kereslet volumene határozza meg. A magyar és a világgazdaság növekedésével, az egyes iparágak fejlődésével egyre több gépre van szüksége a nemzetgazdaságoknak, így folyamatosan növekszik a jelentősége a gépipart fémszerkezetekkel ellátó fémmegmunkáló iparágnak is.

A Magyarországra települő-, illetve számos európai gépipari vállalat igényeit hazai fémszerkezetgyártó cégek elégítik ki, így a gépipari beruházások növekedésével egyre gyarapodik a fémfeldolgozó és a különböző berendezést gyártó és szerelő iparág kibocsátása is. A fémfeldolgozás és a különböző berendezések fejlődése mellett e szakmák iránti legnagyobb keresletnövekedést az ipari- és civil építőipari beruházások növekedése, a felépített állomány rendszeres karbantartása/átépítése adja.²⁰

A kutatási terület, Baranya, Bács-Kiskun és Tolna megye érintett kistérségeinek jellegéből adódóan döntően a kis- és középvállalkozások foglalkoztatják a szakmacsoportokhoz tartozók zömét, leszámítva a Paksi Atomerőművet, de ide volt sorolható a pécsi ELCOTEQ, megjegyezve, hogy innét több olyan munkaerő került/kerül a munkaerőpiacra, amely célcsoportunkhoz tartozik. A középvállalkozások döntően ipari jellegű tevékenységet folytatnak.

A *géplakatosokat* leggyakrabban gépbeállító-, gépszerelő-, illetve termelő-szaktudós (gépszerkezet-összeszerelő) munkakörökben alkalmazzák, de a nagy tapasztalattal és komplex szakmai tudással rendelkező szaktudósok gyakran szervizvezetői-, illetve termelésirányítói beosztásban vannak a cégeknél. Géplakatosokat többnyire a 250 fő alatti cégek, tehát mikro-, kis- és középvállalkozások foglalkoztatnak Baranya, Bács-Kiskun és Tolna megye érintett kistérségeiben. Jelentős számú géplakatos foglalkoztatnak a kisebb-nagyobb

²⁰ Forrás: 3K CONSENS Iroda

gépészeti szerkezetekkel működő ingatlanok tulajdonosai/üzemeltetői is (hivatalok, kollégiumok, iskolák, intézmények stb.).

Az épületlakatosok, vezeték és csőhálózat-szerelők körében hasonló a helyzet. Foglalkoztatásukat befolyásolhatja az időnyjelleg, hacsak nem karbantartói munkakört töltenek be.

A *hegesztő szakmunkások* többsége fémszerkezeteket (épület-, híd-, tartály-, daru-, torony szerkezeteket, gép- és alvázakat, karosszériákat, stb.) gyártó ipari, építőipari vagy fémmegmunkáló vállalatoknál, valamint járműveket javító cégeknél tevékenykedik.

Az érintett kistérségekben a forgácsoló szakmunkások legnagyobb része gépeket-, fémszerkezeteket-, illetve járműveket gyártó fémipari/építőipari cégeknél helyezkedik el. A forgácsolók leggyakoribb munkaköre termelő-szakmunkásként CNC esztergályos, marós, esztergályos, fúrós, köszörűs, fémcsiszolós, gyalus. A forgácsolók zöme a 10 fő feletti foglalkoztatónál dolgozik, ugyanakkor nem ritka az egyéni vállalkozó bedolgozó rendszerben.

A *szerszámkészítők* többsége szerszámokat-, gépeket- és járműalkatrészeket előállító cégeknél tevékenykedik. Ezek a munkáltatók lehetnek műanyagokat előállító vállalatok is, sőt építőipari cégek, de a szakma legjellemzőbb foglalkoztatási területe a fémipar. A szerszámkészítők jelentős részét e terület foglalkoztatja, ugyanakkor legnagyobb részüket a fémfeldolgozási szektorban alkalmazzák, elsősorban a szerszámkészítés területén (forgácsoló kések, - fúrók, fröccsöntő-, stb. szerszámok gyártása).

Az *egyéb fémmegmunkálók* közé olyan szakmák tartoznak, amelyek esetlegesen másodlagos szakmacsoportként megjelenhetnek potenciális munkavállalóként (daraboló, csiszoló)

A *szellőző és klimatizáló szerelők*, a légtechnikai szerelők (hő-technikai berendezés kezelő, hűtő és klímarendszer szerelő, légtechnikai rendszerszerelő) foglalkoztatása a célterületen sajátos kettősséget mutat. Egyrészt megtalálhatók a kis-és közép vállalkozások keretében, másrészt nagyüzemekenél, kereskedőláncoknál, intézményeknél szerelő, karbantartó munkakörökben.

Az egyéb gépek és szerelők helyzete megegyezik a géplakatos szakmunkásokkal. A körükbe tartozik, többek között az általános gépkarbantartó, a beállító lakatos, az épületgép-szerelő, a targoncaszerelő, TMK lakatos stb.

Az átlagkeresetek viszonylag jó pozíciót biztosítanak e szakmák gyakorlóinak. Különösen kiugró az egyéb gépek szerelőinek az átlagbére, 29 százalékkal haladja meg az országos fizikai átlagkeresetet, a szerszámkészítőké 26 százalékkal, a forgácsolóké pedig 25,8 százalékkal. A teljes szakmacsoportot tekintve a pozitív eltérés 16 százalékpontot mutat. A szakmacsoporton belül 2015-ig várhatóan 18%-os átlagkereset növekedéssel lehet számolni. A szakmacsoport létszámának becsült alakulásának meghatározásakor figyelembe vettük az ágazati és ezen belül a gépészeti szakmacsoport fejlődésének irányát, a válság hatásait, a szakmák közötti átfedéseket, amelyből adódóan 20%-os szakmai migrációs rátával számolunk. E ráta ellenére összességében a FEOR 7425, 7421, 7644, 7621, 7423, 7429, 7439 és a 7622 szakmákban 19,3 százalékos növekedést lehet várni.

Gépészet II. (irányító):

E feldolgozásban a gépészet második csoportjába a gépésztechnikusok és az ipari anyag- és termékvizsgáló minősített laboránsok tartoznak. Utóbbiak ugyan szakmunkás besorolás alá esnek, ennek ellenére tevékenységük közel áll a szellemi munkához.

A vizsgált kistérségekben dolgozó gépészmérnökök, gépgyártás technológiai technikusok többsége gépeket- és járműveket javító munkáltatóknál tevékenykedik, ugyanakkor igen gyakori, hogy nagy értékű termelő-berendezéseket működtető feldolgozóipari (élelmiszer-, vegyipari-, faipari-, stb.) vállalatok is foglalkoztatnak gépészmérnököket. A foglalkoztatottak jellemzően a kis- és középvállalkozásokhoz tartoznak. A *gépgyártás technológusok* jelentős részét a gépipar foglalkoztatja, ugyanakkor számottevő részüket a fémfeldolgozási szektorban alkalmazzák, elsősorban precíziós alkatrészgyártásra (fémek finom marása, esztergálása). A gépgyártás technológusokat leggyakrabban gépbeállító-, gépszerelő-, illetve termelőszakmunkás (gépépítés, illetve forgácsolás) munkakörökben alkalmazzák, de a nagytapasztalattal és komplex szakmai tudással rendelkező technológusok gyakran szervizvezetői-, illetve termelésirányítói beosztásban vannak, közvetlenül a gépészmérnökök irányítása alatt.

Az ipari anyag- és termékvizsgáló minősített laboránsok a régióban döntően azoknál a nagy és középvállalatoknál dolgoznak ahol az örvényáramlás, folyadékbehatolás, mágnesesség, radiográfia, tömörség, rezgés, mechanika, hegesztett termék meghatározó lehet.

Átlagkeresetüket tekintve a gépészmérnökök kevéssel magasabb keresettel rendelkeznek az országos szellemi átlagnál, ugyanakkor az ipari anyagvizsgáló jelentősen elmarad ettől az átlagtól. Azonban ha a fizikai besorolást vesszük alapul, akkor az átlagkereset 36,3 százalékkal magasabb.

A fém és gépipari foglalkoztatás területén várhatóan a gépipari szakmunkások és a mérnökök iránt fog növekedni a kereslet, a technikusok iránti igény csökken. Mindemellett 2015-re egy 10%-os növekedéssel számolunk, beleértve, hogy e technikusok egy része szakmunkásként (pl.: CNC rendszerek) helyezkedik el.

Elektrotechnika – elektronika (gyengeáramú és erőáramú):

A szakmacsoporthoz a mechanikai műszerészek (mechatronikai műszerészek, finommechanikai műszerészek), elektroműszerészek, távközlési, rtv. és számítástechnikai műszerészek, egyéb villamossági műszerészek, villamossági szerelők és villanyszerelők tartoznak.

A mechanikai, mechatronikai műszerészek a kistérségekben döntően nagy és középvállalkozásoknál dolgoznak. Tevékenységük meghatározója a finommechanikást és elektronikát ötvöző, egyaránt alkalmazó berendezések készítése, működtetése, karbantartása. a szakmacsoportnak vannak olyan ágai, elsősorban a finommechanika területén, ahol lehetőség nyílik kisvállalkozások beszállítói tevékenységére.

Az elektroműszerészek iránti keresletet leginkább az elektromos berendezések fejlődése, használatuk elterjedtsége határozza meg. Elektromos berendezések a mindennapi és a műszaki élet egyre több területén jelennek meg, a már meglévő területeken, pedig egyre dinamikusabb fejlődés figyelhető meg. jellemzően elektromos készülékek gyártásával, ill. karbantartásával foglalkozó vállalatoknál dolgoznak, illetve olyan nagyobb szervezeteknél dolgoznak, amelyek az elektromos készülékeik karbantartására külön szervezeti egységet hoztak létre. Az elektronikai műszerészek 10-12%-át 10 fő alatti kisvállalkozásokban foglalkoztatják.

A számítástechnikai műszerészek kisebb hányadát foglalkoztatják a cél régióban a nagyvállalatok, nagyobb részük kis- és középvállalkozásoknál helyezkedik el. Gyakorik az 5-10 főt foglalkoztató, számítógépek karbantartására, javítására szakosodott szervizek.

A távközlési műszerészek alkalmazása a régióban egyrészt olyan intézményeknél történik, mint a posta, telefontársaságok.

Az egyéb villamossági műszerészek közé tartoznak az egyenirányító-szerelő, elektronikus és mechanikus vagyónvédelmi szerelő, villamos-hegesztőkészülék javító, kondenzátor és transzformátorszerelő.

A villanszerelő szakmacsoporthoz tartozók nagyobb része az építőiparban, illetve a szolgáltatásokban helyezkedik el. A szakmacsoportba a következő szakmák tartoznak: villanszerelő, épületvilágítás-szerelő, épületvillany-szerelő, érintésvédelmi ellenőr, karbantartó villanszerelő, villámvédelmi szerelő.

A villanszerelő szakmacsoportban dolgozók a negyedik legnépesebb az építőiparon belül. Mindemellett erőműveknél, nagyvállalatoknál, intézményeknél is megtaláljuk a villanszerelőket. A célrégiót vizsgálva Tolna megyében jelentősebb a számuk.

E szakmacsoporthoz tartozóan az elektrolakatos és villamossági szerelő javítja, szereli és ellenőrzi a villamos energia előállítására, elosztására és felhasználására szolgáló erősáramú berendezéseket (transzformátorok, villamos forgógépek, villamos kapcsoló-berendezések, távvezetékek, kábelhálózatok, fázisjavító eszközök stb.). A villamoshálózat szerelő és üzemeltető alkalmazása az elektromos áram-előállító, illetve szolgáltató cégeknél történik. E szakmacsoport tekintetében is Tolna megye a meghatározó.

Az elektrotechnika, elektronika szakmák (fizikai) átlagkeresete 24,7%-al magasabb. A szakmák közül a számítástechnikai műszerész (34,1%-al), az elektroműszerész (32,4%-al) és a villamossági szerelő (29,3%-al) bére még nagyobb.

A szakmacsoportba tartozó foglalkozások iránti kereslet a 2015-ig növekedni fog. Ennek egyik oka, tovább nő az igény az elektromossághoz kapcsolódó szolgáltatások fejlesztésére. A műszerész, villanszerelői szakmában dolgozók száma 2015-re várhatóan 15%-al több lesz. Hasonló a helyzet a *villamossági szerelő és a villamoshálózat szerelők* létszámában 13%-os növekedést prognosztizálva.

Építészet (és szerkezetépítés):

Kutatásunk meghatározottságából adódóan a szakmacsoportba a kőműves, ács-állványozó, vasbetonszerelő, épületszerkezet-szerelő, egyéb építőmesteri foglalkozások, épületszigetelő, épületbádogos, burkoló, festő és mázoló tartoznak.

A kőműves szakmamunkások nagyobb része építőipari kis-és közép vállalkozásoknál dolgozik, egynegyedük viszont magánvállalkozóként, legtöbbször ad hoc szerveződéssel egy-egy munkára. E szakmák közé sorolható: kőműves, burkoló kőműves, díszítő kőműves, falazó kőműves, gyárkémenyépítő kőműves, karbantartó kőműves, kazán- és kemenceépítő kőműves, tűzállófalazat-készítő kőműves, vakoló kőműves. Többször egy építőbrigád tagjaként dolgoznak, amelyhez a kőműves mellett más szakma képviselői is tartoznak (villanszerelő, fűtésszerelő, burkoló, festő, ács, üveges stb.).

Az ács-állványozó szakmunkások több mint a fele 10 főnél nagyobb munkáltatóknál dolgoznak, mintegy 35-40 százalékuk magánvállalkozó. Az ács-állványozó szakmákhoz tartozik még a csőállványozó, faállványozó, fedélszerkezet-készítő, hajóács, magasépítési ács-állványozó, mélyépítési ács-állványozó, színház- és mozdíszlet-ács, zsaluzóács, zsaluzó. Vannak csak magasépítésre, és csak mélyépítésre szakosodott ácsállványozók: míg az előbbieket építkezéseken, építési területeken; addig az utóbbiak főleg bányákban, alagutakban, árkokban, töltéseken dolgoznak

A bádogos szakma képviselőinek nagy része építőipari vállalatoknál dolgozik, melyek általában magánvállalkozások, de található köztük állami tulajdonú cég is. Jellemző még a szakmára a kisipari műhelyekben való munkavállalás is. Ebben a szakmában is gyakori a magánvállalkozóként való elhelyezkedés is, de mivel a bádogos munka nagy részben függ az ácsok munkájától, szoros együttműködésre van szükség közöttük. Az épületbádogosok többsége 10 főnél nagyobb szervezetekben dolgozik. A szakmacsoportba a következő szakmák tartoznak: épület-, építménybádogos, bádogos, díszmű-bádogos, homlokzati bádogos, műhelybádogos, szellőzőbádogos, tetőbádogos, tetőfedő-bádogos.

Az épületburkoló szakmacsoportba tartozók, a célterületen többnyire 10 főnél nagyobb szervezetekben dolgozik, azonban jelentős számban vannak közöttük egyéni vállalkozásban, illetve egy-két fő szervezetekben dolgozók is. A szakmák közé a következők tartoznak: burkoló, csempéző, díszítőmozaik-burkoló, épületburkoló. Az épületburkolók az úgynevezett hidegburkolók: a csempe-, padlóburkoló-, mozaiklap-burkolás kivitelező munkálatait végzik. (A meleg-burkolással foglalkozó szakemberek a parkettázók; ők teszik le a szőnyegpadlót, parkettát, linóleumot.)

A szobafestő és mázoló szakmák közé tartozik a tapétázó, festő és mázoló, csőradiátor-mázoló, épületfestő-mázoló, faszerkezet-mázoló, felületlakkozó, fémfestő, fémmázoló, fémszerkezet-mázoló, fényező és mázoló, tapétázó (falkárpitozó). Az építőipari foglalkozásúak közül a festő, mázoló szakmacsoport dolgozók a második legnépesebb csoport az építőiparon belül a kutatási területen. A festő, mázolóknak többsége 10 főnél nagyobb szervezetekben dolgozik.

A vasbetonszerelők, épületszerkezet-szerelők és épületszigetelők döntően a nagyobb építőipari vállalatoknál dolgoznak, hasonlóan más építőipari szakmákhoz, idényjelleggel. Az építőiparban dolgozó szakmunkások átlagkeresete összességében 13,3 százalékkal elmarad az országos átlagtól. Ugyanakkor figyelembe kell venni, hogy egy részük alkalmazása csak idényjelleggel valósul meg és az befolyásoló a magánvállalkozók nagyobb aránya.

Az építészeti szakmák – és alapvetően a fizikai munkavégzés – megítélése az utóbbi évek általános társadalmi trendjeinek megfelelően jelentősen romlott, ami tovább nehezíti a kitörést ebből a körből. Az utóbbi évek kezdeményezései nem hoztak megfelelő eredményt a problémák kezelésében, amely részben koncepcionális, részben operatív okokra vezethető vissza. A hiányszakmák meghatározására tett decentralizált kísérletek sok esetben egymástól független adatgyűjtésből, nem a munkáltatók erőforrás-tervezésén alapuló tényleges jövőbeni igényeinek megfelelően történtek. A tudásalapú társadalom gazdasági és képzési preferenciái is befolyásoló tényezők voltak abban a folyamatban, hogy negatív társadalmi attitűdök alakultak ki a fizikai foglalkozásokkal szemben.²¹

A jövőkép meghatározásakor figyelembe kell venni, hogy szakmacsoport iránti igényre hatással vannak az egy-egy időszakra jellemző építkezési-építési hullámok, melyet leginkább az állampolgárok és vállalkozások piaci helyzete, a fizetőképes kereslet határozza meg, de mindezekre hatással lehet a pénzromlás mértéke, a banki hitelkonstrukciók vagy az aktuális

²¹Schröderer Mihály (2008): A Dél-dunántúli régió építőipari szakmunkaerő-állomány helyzetének és szakmabontásának meghatározása az Új Magyarország Fejlesztési Terv időszakára. FSZH, Budapest

kormányzati ingatlanépítési politika is. Mindemellett befolyásoló a munkavégzés jellegéből adódó és a munkavégzéssel párosuló egészségi hatások és károk jelenléte is. Mindebből adódóan 25 százalékos kilépési aránnyal számolunk 2015-ig.

Építészet (helyszíni irányítás):

Az építészet (helyszíni irányítás) szakmacsoportba a 3112 földmérő és térinformatikai technikus, FEOR 3123 építésztechnikus (magas- és mélyépítés), FEOR 3129 egyéb technikus (épületgépész), FEOR 3192 minőségi, műszaki, biztonsági ellenőr szakmákat soroltuk.

A földmérő és térinformatikai technikus foglalkoztatása a célrégióban egyrészt az építőipari cégeknél, másrészt kormányhivatalok szakigazgatási szervezeteinél, illetve tervező vállalkozásoknál történik.

Az építésztechnikusok (magas- és mélyépítészet) több mint kétharmada az építőiparban dolgozik. Harminc százalékuk tíz fő alatti foglalkoztatónál, míg 70%-uk annál nagyobb munkáltatónál dolgozik. A mélyépítő technikus szűkebb munkaterülete elsősorban a mélyépítőipar, a talajmechanika-földművek, a közlekedés- és közműépítés (ivóvízhálózat, csapadék és szennyvízcsatorna hálózat). Ezen belül a létrehozott műtárgyak tervezésével, az építés műszaki előkészítésével, kivitelezésével, az üzemeltetéssel és a fenntartással foglalkozik, talajmechanikai és talajminőség vizsgálatokat végez.

A magasépítő-technikus munkaterülete az épületek tervezésével, az építés műszaki előkészítésével, az épületek kivitelezésével, üzemeltetésével, fenntartásával, felújításával és átalakításával kapcsolatos középfokú végzettséget igénylő műszaki feladatok ellátását foglalja magába. Elsősorban magasépítéssel (acél- és fémszerkezetek, zsuzálás), talajmechanikai és talajminőség vizsgálatok végzésével, közműépítéssel és tervezéssel, középületek, kórházak és ipari létesítmények építésével foglalkozik.

Az egyéb technikusok körében elsősorban az épületgépészeket vettük figyelembe. Zömük a célrégió kis- és középvállalkozásaiban dolgoznak, többségük az építőipari szolgáltatások területén. Átlagkeresetüket vizsgálva azt állapíthatjuk meg, hogy e szakmacsoport bérezése alatta van az országos (szellemi) átlagnak. Az eltérés jelentős, 22,2 százalékot tesz ki, és különösen alacsonynak tűnik a földmérő és térinformatikus átlagfizetése, amely eléri a 36%-ot.

Az ágazaton belüli arányok hasonlóak a többi szakmacsoportéhoz a fizikai és a szellemi díjazás közötti különbség 35 százalékos. Ugyanakkor az érintett megyékben összességében alacsonyabb az országos átlagkeresetnél, 13,8 százalékponttal.

A magas-és mélyépítő technikusok foglalkoztatásának jövőképét meghatározza az ágazat helyzet, mint azt már korábban kifejtettük. Ebből adódóan úgy látjuk, hogy 2015-re várhatóan 9,8 százalékkal növekedhet az e szakmát képviselő potenciális munkaerő száma. Az épületgépészeti technikus szakemberek iránti keresletet az ingatlanpiac fejlődése, a különféle építmények (lakóházak, üzemek, ipari létesítmények) létesítésének dinamikája, a felépített állomány állapota határozza meg a legjobban. Az ismert okok miatt itt sem számolunk dinamikus növekedéssel, sőt a foglalkoztatottak száma csak közel 4 százalékkal bővíülhet.

Összegzés

A régióban élő népesség gazdasági aktivitás szerinti összetétele az országoshoz hasonlóan jelentősen átrendeződött. 2008-ban az eltartottak és a foglalkoztatottak népességen belüli aránya csökkent, míg az inaktív keresők és a munkanélküliek aránya nőtt. Az eltartott népesség aránya közel azonos, a munkanélküliek aránya éppen megegyezik, míg a foglalkoztatottak aránya elmarad az országos referencia értéktől. Az inaktívak súlya kismértékben meghaladja a hazai jelenlétüket. A régió valamennyi kistérségében a férfiak foglalkoztatottsági részesedése minden korcsoportban meghaladja a nőkéét (az országos trendnek megfelelően). Kivételt képez a komlói és a bonyhádi térség. Jellemzően azon térségekben, ahol a munkanélküliek népességen belüli aránya számottevőbb, az inaktív keresők aránya is meghatározóbb, mint a régió többi körzetében.

2010-ben a munkaerőpiacon bekövetkezett változások komoly kihívást jelentenek a munkaerő-tervezés számára. A gazdasági aktivitás (és az inaktivitás) minden területén jelenleg jelentős változások kezdődtek.

A különböző komplex előrebecslések nemcsak a folyamatok figyelembe vételében, hanem az eredmények felhasználhatóságában is áttörést hoztak. Egyfelől ezek a prognózisok (előreszámítások) minden korábbinál nagyobb lehetőséget kínáltak a gazdasági aktivitás olyan összefüggéseinek figyelemmel kísérésére, mint az alapvető demográfiai ismérvek, vagy az aktív személy iskolázottsága. Másfelől ez a komplexitás lehetővé teszi, hogy olyan felhasználók is érdeklődjenek az eredmények után, akik csak a munkaerő-kínálat egyes meghatározott – demográfiai, oktatási, foglalkozási – szeleteire kíváncsiak. Ilyen oldalról kezdeményező a Paksi Atomerőmű, amely egyrészt a változások elviselője, másrészt egyes irányokban a folyamatok alakítója volt és szándéka szerint az is marad. A Paksi Atomerőmű munkaerő-kínálatának lehetőségeit területi mélységben is indokolt kidolgozni.

A kutatás a munkaerő-tervezés területi dimenziójának kidolgozása, a megyei/kistérségi, népesség-előreszámítása és munkaerő-kínálati előrebecslése témára koncentrált. A Paksi Atomerőmű következetes munkaerő politikáját ilyen közegben nagyobb előrettekintéssel és stratégiai megfontolások alapján szükséges érvényesíteni. A kutatás e része keretében 2021-ig kiterjesztve végeztük el a számításokat. Az előrebecslések részletesebben a gazdaságilag aktívakra és az érintett szakmacsoportokra készültek el. A munkaerő-kínálati nézőpontból „megfoghatatlan” munkanélküliség prognosztizálását nem tartottuk kivitelezhetőnek. Térségi szinten láthatóak a várható változások, illetve lehetővé válik az alternatívák elemzése. Az előreszámítások az országos munkaerő-politika függvényében, valamint a regionális munkaerő-politika önálló alakításában is jelentős szerepet kaphatnak. Az egyenetlen munkapiaci döntések következtében (vö. a közmunka és segélyezés, nyugdíjazás) kiegyensúlyozott munkapiaci folyamatokról nem beszélhetünk, ezért a hipotézisek előrelátható reális bekövetkezése is több esetben kérdéses.

Kutatásunk leginkább lényegesnek tartott mondanivalója a Paksi Atomerőmű bővítésével kapcsolatos humán erőforrás igények kielégíthetőségének szakmacsoportos vizsgálata volt.

A nagyobb szakmacsoportok jövőképek a meghatározásakor célunk az volt, hogy megbecsüljük a kutatásban meghatározott szakmacsoportok 2015-ig várható számának

alakulását, a jövőképet befolyásoló tényezőket a megadott térségben. A foglalkozási szakmacsoportok kialakítása az egyes ágazatokra kidolgozott FEOR szerinti statisztikai besorolás alapján, de ténylegesen az ágazatoktól elvonatkoztatva történt. A FEOR alapján történt vizsgálatot az indokolja, hogy a munkaügyi központok nyilvántartása is e szerint működik.

Előzetes számításaink szerint a foglalkoztatási színvonal 2011-2015 között összesen 3,2% körüli mértékben emelkedik, amely évi átlagban 0,6%-os növekedési ütemnek felel meg. A foglalkoztatottak száma országosan 125-130 ezer fővel emelkedhet. Valamennyi feldolgozóipar ágazat létszámvesztő lesz egyrészt a technikai műszaki fejlődés, másrészt a teljesítmény követelmények növekedésének létszámkiszorító hatása miatt. A technológiai váltásból adódó létszám megtakarítás felülmúl minden egyéb hatást. Ezen a területen nem reális számolni a részmunkaidős foglalkoztatás terjedésével sem. A létszám bővülésében az iparnak, a gazdasági szolgáltató ágazatnak az előző időintervallumnál is nagyobb szerepe lesz. A szabályozás és az ellenőrzés szigorodásából származó kedvező hatásra ebben az időintervallumban is lehet számítani. A gazdasági szolgáltatások ágazat létszámbővülését táplálja a magasan kvalifikált szellemi munka relatív olcsósága a fejlett országokhoz képest.

A bővítési projekt költségigényének előrebecsléséhez (habár ez a kutatási szerződésben nem került explicit módon meghatározásra), fontosnak tartottunk a bérekkel, keresetekkel kapcsolatos előrebecsléseket is készíteni. Magyarországon a fizikai átlagkereset 2010-ben 138 002 Ft volt, míg a szellemi foglalkozásokban ez 278 581 Ft tett ki. A vizsgált terület megyéiben (Baranya, Bács-Kiskun, Tolna) a fizikai átlagkereset 7,1%-al, a szellemi pedig 17,5%-al maradt el az országos átlagoktól. A kutatás szakmacsoportjainál kedvezőbb a helyzet. Az építészet szakmacsoport kivételével mindenhol magasabbak az átlagkeresetek. Legtöbb kutatóintézet – figyelemmel az inflációra - éves átlagban 3-4 százalékos átlagkereset bővüléssel (2015-ig 12 – 16%) számol. Ebből adódóan az átlagkereset 2015-re 25 – 30 ezer forinttal nőhet.

A kutatás során vizsgáltuk a hiányszakmákat is, és megállapítottuk, hogy e szakmák (hegesztő, kőműves, gépi forgácsoló, szerszámkészítő, ács-állványozó, villanszerelő, elektronikai műszerész) meghatározói azoknak a szakmacsoportoknak, amelyek a fejlesztést befolyásolhatják a megadott területen. A kereslet-kínálat elemzése azt mutatja, hogy viszonylagos egyensúly tapasztalható a hegesztő, lángvágó, Tolnában a forgácsoló szakmában. Túl kínálat jelentkezett Tolna megyében a villamossági szerelő, villanszerelő szakmákban. A többi esetben érezhetően a válság hatására a kínálat erőteljesen csökkent, sőt a gépészmérnökök esetében a kínálat meg sem jelent az állami munkaerő-közvetítésben.

A gépészet szakmacsoportba tartozókat a kutatási terület, Baranya, Bács-Kiskun és Tolna megye érintett kistérségeinek jellegéből adódóan döntően a kis- és középvállalkozások foglalkoztatják a szakmacsoportokhoz tartozók zömét, leszámítva a Paksi Atomerőművet, de ide volt sorolható a pécsi ELCOTEQ, megjegyezve, hogy innét több olyan munkaerő került/kerül a munkaerőpiacra, amely célcsoportunkhoz tartozik. A középvállalkozások döntően ipari jellegű tevékenységet folytatnak. Az előrejelzések alapján 2015-re a szakmacsoportba tartozó szakmákban átlagosan 20%-os, gépészmérnökök esetében 10%-os növekedéssel számolunk, az ipari termékvizsgáló laboráns szakmában viszont hiányt várunk. Összességében a szakmacsoportban 5 859 fő potenciális szakemberrel lehet számolni.

Az elektrotechnika, elektronika szakmacsoporthoz tartozók foglalkoztatása egyrészt a tényleges szakterületen, másrészt jelentős számban, az építőiparban (pl.: villanyszerelő) történik. A célterületen e szakmacsoportban is meghatározó a kis- és középvállalkozások foglalkoztatói aránya, ugyanakkor mintegy 10-12 százalékban jelen van az egyéni vállalkozói kör. 2015-re a szakmacsoportban 7 – 16%-os bővülést, 3 539 főt prognosztizálunk. Elektrotechnikus, villamosipari-technikus szakmában várhatóan csak kismértékben fog növekedni a foglalkoztatottak száma. Ennek legfőbb okai az automata technológiák terjedésében és a munkaerőköltségek csökkentésének tendenciájában keresendő. Az új technológiai, szoftverszakmai megoldások egyre gyakran felsőfokú végzettséget követelnek meg. Tehát a területen dolgozó technikusok körében átrendeződés várható.

Az építészeti szakmacsoport jelentős létszámot képvisel a mintában. A jövőképi meghatározásakor figyelembe kell venni, hogy a szakmacsoport iránti igényre hatással vannak az egy-egy időszakra jellemző építkezési-építési hullámok, melyet leginkább az állampolgárok és vállalkozások piaci helyzete, a fizetőképes kereslet határoz meg, de mindezekre hatással lehet a pénzügyi mértéke, a banki hitelkonstrukciók vagy az aktuális kormányzati ingatlanépítési politika is. Mindemellett befolyásoló a munkavégzés jellegéből adódó és a munkavégzéssel párosuló egészségi hatások és károk jelenléte is.

Mindebből adódóan 2015-ig 25 százalékos kilépési aránnyal számolunk. A kutatási régióban foglalkoztatásuk vegyes képet mutat. Több mint a felük vállalatnál dolgozik, ugyanakkor 30-40 százalékuk magánvállalkozó. Szervezetszerűen többnyire egy építőbrigád tagjaként dolgoznak (kőműves, villanyszerelő, fűtésszerelő, burkoló, festő, ács, üveges stb.). 2015-re létszámukat 6 478 főre becsüljük, ami 20 – 25 százalékos növekedést jelent.

Összefoglalásként megállapíthatjuk azt is, hogy a térségi minta alapján, a keresett szakmák tekintetében az egyéni vállalkozók aránya alacsony, és mindenek előtt az építőipar szektorába koncentrálódik. Az elektronika és a gépészet esetében kizárólag elvétve, néhány fő erejéig találhattunk egyéni vállalkozókat, a további keresett szakmacsoportok az alacsony elemszám következtében nem tették lehetővé a pontosabb és érvényes következtetések levonását. Az építőipar volt az egyetlen egyszerre kellő elemszámú, és az egyéni vállalkozókban bővelkedő halmaz.

Irodalom

- Bálint Mónika, Cseres-Gergely Zsombor, Scharle Ágota (2010): A magyarországi munkapiac 2009–2010-ben. Megjelent: Fazekas Károly–Molnár György (szerk.) Munkaerőpiaci Tükör 2010. MTA KTI–OFA, Budapest, 15–37.
- Csatári Bálint (1996) (szerk.): A magyarországi kistérségek néhány jellegzetessége– kistérségi folyamatok és a területfejlesztési politika lehetséges beavatkozási térségtípusai Magyarországon. MTA RKK Alföldi Tudományos Intézete, Kecskemét.
- Dávid János (2006): Munkaerő piaci igények és a szakképzési rendszer közelítése. Nemzeti felnőttképzési Intézet Budapest
- Dávid János–Fülöp Edit (2008): A munkaerő szakmaszerkezeti kereslet-előrejelzése, a kereslet és a kínálat egybevetése. Munkaerőpiaci kutatások, FSZH, Budapest
- ECOSTAT (2002): A komplex regionális fejlettség matematikai-statisztikai elemzése. ECOSTAT Gazdaságelemzési és Informatikai Intézet, Budapest

- Faluvégi Albert (2003) (szerk.): A leghátrányosabb helyzetű kistérségek. Kézirat, KSH, Budapest.
- Faluvégi Albert (2004) A társadalmi gazdasági jellemzők területi alakulása és várható hatásai az átmenet időszakában. MTA Közgazdasági Kutatóközpont. MT-DP. 2004/5. Budapest. 2004.
- Foglalkoztatási irányelvek, főbb célkitűzések a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat 2011. évi szakmai tevékenységéhez. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat Foglalkoztatási Hivatal Budapest.
- Hablicsek László (2005): A gazdasági aktivitás országos előrebecslése 2001-2021. A Területi munkaerő-kínálat előrebecslése 2021-IG. Tartalmi összefoglaló OFA-CXIII/01 sz. kutatás. Budapest.
- Juhász Ágnes – Juhász Judit – Borbély-Pecze Tibor Bors (2009): Munkaerőhiány és kínálati többlet azonos szakképesítéssel rendelkezők körében: a szakképzés lehetőségei. OFA, Budapest.
- KSH (2001): Magyarország kistérségei. Kiadványsorozat, 1–7. kötet. KSH, Megyei Igazgatóságok, Budapest.
- KSH (2002): Magyarország 1990–2001. KSH, Budapest.
- KSH (2002): Regionális Innovációs Stratégia 2004-2010. Budapest.
- Paksi Atomerőmű bővítésének regionális összefüggései: (közvetlenül érintett térséglehatárolása és belső szerkezete). Készült az MTA Regionális Kutatások Központjának Dunántúli Tudományos Intézetében; témavezető Hajdú Zoltán. – Pécs: MTA RKK Dunántúli Tudományos Intézet, 2010. április.
- Schröderer Mihály (2008): A Dél-dunántúli régió építőipari szakmunkaerő-állomány helyzetének és szakmabontásának meghatározása az Új Magyarország Fejlesztési Terv időszakára. FSZH, Budapest
- VÁTI Kht. (2000): A területfejlesztés térségi szintjei – a régiók, a megyék és a kistérségek társadalmi, gazdasági és infrastrukturális térbeli kapcsolatrendszerének alakulása. VÁTI Kht., Budapest. /Tolna/

Alkalmazott ergonómia – munkatudományi vonatkozások

Az ergonómia, mint tudományos módszertan a dolgozó ember és a munka kölcsönös összehangolására az ésszerű munkavégzés érdekében. Az ergonómia humán és gazdasági céljait az ember, a munkaeszköz és a munkatárgy feladatra irányuló optimális együttműködésének kialakításával éri el. Figyelembe veszi az emberi teljesítőképességet és a szükségleteket. Tárgyát képezi az eljárások, munkamódszerek, munkahelyek, gépek, szerszámok és segédeszközök fejlesztése és javítása, valamint a munka tárgyának olyan kialakítása, hogy az a munkafolyamat és az ember szempontjából is ideális legyen. A Magyar-Horvát Együttműködési Program keretében megvalósított „Munka és Egészség” projekt célja volt olyan kutatási és fejlesztési rendszerek kialakítása és megvalósítása, amely hozzájárul foglalkozás-egészségügy módszertanának közös fejlesztéséhez; a foglalkozás-egészségügyi, ergonómiai szakemberképzés irányainak meghatározásához; a tárgyi-technikai feltételek javításához, a mindezeken alapuló innovációhoz. E tanulmányban megpróbáljuk röviden bemutatni és áttekinteni, hogy mivel foglalkozik az ergonómia, hogyan kapcsolódik a munkatudományokhoz, és mit jelent az ergonómiai alapú munkaszervezés.

Bevezetés

Az ergonómia olyan fogalom, amit Nyugat-Európában már régóta ismernek. Lassan nálunk is elterjed a köztudatban, megjelenik a médiában, a reklámszövegek és termékismertetőik részévé válhat. Ha azt mondjuk valamire, hogy *ergonomikus*, az pozitív jelentést hordoz, gyakran azonban úgy, hogy nem vagyunk teljesen tisztában azzal, hogy mit is jelent maga a kifejezés. A legkülönbözőbb termékeken látható az ergonomikus címke, és ez egyértelműen versenyelőnyt is jelent. Ugyanakkor az emberek fejében az olyan fogalmak, mint ergonomikus munkatervezés, dizájn, felhasználhatóság, még sokszor összekeverednek.

Számos olyan kérdést is fogok érinteni, ami határterületnek számít. Az ergonómia időbeli kibontakozását végigkövetve, jól látható, hogy az ergonómia fiatal tudomány, melynek fókusza, céljai, módszerei folyamatosan változnak, alakulnak. Az ergonómia elismertsége az elmúlt években sokat változott, bár az is igaz, hogy a fogalom elterjedése nem feltétlenül járt együtt a fogalom pontos értelmezésével.

A munkahelyi ergonómia a komplex ergonómiai megoldásokra törekszik, hiszen egyszerre nagyon sok szempontot vesz figyelembe a tervezés során (olyasmiket például, mint a munkaállomások kialakítása, a téri elrendezés fontossága, a zaj, a klímatis viszonyok, vagy éppen a megvilágítás milyensége). Vannak olyan aktuális kérdések, melyek az ergonómia jelenlegi trendjeihez, illetve meghatározó időszakaihoz kapcsolódnak, mint a számítógépek hardverjének és szoftverjének tervezése, vagy a speciális rétegek -például a mozgáskorlátozottak, a várandós nők, a gyerekek- igényeinek kielégítése. A személyi számítógépek elterjedésével az ergonómia módszertanilag is egy új szakaszába lépett, hiszen egyre gyakoribbá válnak a felhasználókat már a tervezés kezdeti szakaszában bevonó, a részvételre építő, ún. alulról - felfelé módszerrel dolgozó projektek. Az munkahelyi ergonómia több ergonómiai kutatás eredményeit használja fel, és ebben nem csupán az emberi tényezők

játszanak jelentős szerepet, hanem más, például mérnöki, gazdasági szempontok is. A munkakörnyezet kialakítása közben figyelni kell a környezeti tényezőkre (ilyen például a zaj, a világítás, a klíma, a hőmérséklet), valamint a munkavégzés jellegéből adódó kérdésekre (a hosszan tartó ülés miatt például fontos a székek és asztalok megfelelő kialakítása, a számítógép használat pedig egész sor problémát vet fel, mint például a szem elfáradása, a csukló és a kezek sérülése). A munkahelyi környezet kialakítása szorosan kapcsolódik a munkavállaló egészségének megőrzéséhez: a szellemi munkát végző emberek sérülései, betegségei nagy százalékban kapcsolódnak a statikus munkavégzéshez, a folyamatos billentyűzet és egér használatához, a monitor hosszan tartó bámulásához, azaz olyan dolgokhoz, amelyeket az ergonómiai tervezés nagymértékben csökkenthet, kiiktathat.

Az ergonómia megpróbálja kielégíteni a „speciális” felhasználók igényeit is. A „speciális” kifejezés az ergonómiával kapcsolatban sok mindent jelölhet: lehetséges, hogy egyszerűen olyan felhasználókról van szó, akik túl alacsonyak, túl magasak, túl vékonyak vagy túl kövérek, esetleg a bal a domináns kezük. Speciális igényű felhasználóknak számítanak még a várandós nők, az idősebbek és a valamilyen fogyatékkal élő személyek. A tervezéshez az emberi alapadatokat felhasználó ergonómia kihívása az ő esetükben az, hogy az ő adataik eltérnek a legtöbb felhasználótól. A termékeket, eszközöket és munkakörnyezetet úgy kell kialakítani, hogy ezeknél a speciális igényű felhasználóknál is megvalósuljon az ember – gép - környezet illeszkedés, miközben a hatékonyság szempontjainak továbbra is előtérben kell maradniuk. Már egy olyan hétköznapi termék, mint a fürdőkád esetében jól látható, hogy az idősebbeknek teljesen más problémákkal kell megküzdeniük, mint az átlagos felhasználóknak a kád használatával kapcsolatban: például a beszállás, kiszállás és a víz hőmérsékletének szabályozása nekik egészen más kihívást jelent, mint a fiatalabbaknak (Nayak, 1995).

Az ergonómia fogalma, időszakai

Az ergonómia tudománya arra keresi a választ, hogy miként lehet az ember, az ember által használt tárgyak, eszközök és a (munka)-környezet jobb illeszkedését elérni. A hangsúly az ember és a technikai környezet közötti harmónia megteremtésén, biztosításán van (Antalovits, 1998)

Az ergonómia kifejezés két görög szó összetételéből ered: az *ergos* azt jelenti, hogy munka, a *nomos* pedig, hogy törvények. A II. világháború során megfigyelték, hogy számos problémát az okozott, hogy a tervezés során nem vették figyelembe a gépet működtető embereket, és azokat az alapvető törvényeket, amelyek az emberi érzékelésre, észlelésre, cselekvésre, *információ feldolgozásra* vonatkoznak. A háborús veszteségek drámaian mutattak rá, egy korábban csak sejtésszerűen megfogalmazott igazságra: a gépeknek és a munkakörnyezetnek illeszkednie kell az emberi felhasználóhoz. Az optimális illeszkedés elmaradásának számos következménye van: csökken a teljesítmény, nő a felhasználói elégedetlenség, megnő a balesetek valószínűsége illetve különböző fizikai és pszichés egészségkárosodások várhatók (Pulat, 1992). Ez az ergonómia első vizsgált problémája: az ember és a gép találkozása az érzékeléses-mozgásos szinten. Milyen legyen a gépek kijelzője, kezelő felülete, melyek azok a műveletek, amelyek természetesek és melyek azok, amelyek természetellenesek az ember számára? Hogyan lehet az emberi igényeket kielégíteni és egyidejűleg a gépek hatékonyságát

növelni? Ezekből a kérdésekből is jól látszik, hogy az ergonómia gyakorlati tudomány, amelynek célja „az ember és munkakörnyezete kölcsönhatásának tudományos tanulmányozása” (Murrell, 1965). A tudomány feladata, hogy begyűjtse a tervezéshez szükséges emberi alapadatokat, valamint hogy önálló metodológiát, módszertant kínáljon ehhez az adatgyűjtéshez. Ahhoz, hogy az embert tanulmányozni tudjuk, gyakran nyúlunk az információ feldolgozó rendszer analógiához, ami az ember esetében beszél bemeneti oldalról, a köztes folyamatokról, valamint kimeneti oldalról. A bemeneti oldalon a minket körülvevő ingerek vannak, amelyekre vagy reagálunk, vagy figyelmen kívül hagyjuk őket. Az érzékelés és a magasabb szintű feldolgozás között az észlelés és a figyelem áll. Ami magasabb szinten történik, azt gyakran egyszerűen „gondolkodásnak” nevezzük. Ez magában foglalja az olyan folyamatokat, mint a döntéshozatal, a problémamegoldás és a kreativitás. Mindezeket a kognitív folyamatokat áthatja az emlékezet, legyen szó akár a rövid távú munkamemóriáról, vagy a hosszú távú memóriáról. A folyamat végén többnyire valamilyen motoros válasz, *cselekvés* van. Mint minden modell, ez is természetesen jelentős leegyszerűsítés,²² de segít megvilágítani azt, hogy milyen típusú információkat kell figyelembe vennünk, az embereknek való tervezés során²³ (Noyes, Garland és Bruneau, 2004). A modellből jól látható, hogy az érzékelés, észlelés, figyelem, „gondolkodás”, memória és motoros válasz jellegzetességei érdekesek elsősorban az ergonómia kutatói számára. Az ergonómiai kutatásokban részt vevő orvosok, élettanászok, pszichológusok tehát ennek a rendszernek a különböző elemeit akarják megérteni. Az ergonómiát aztán a gyakorlatban alkalmazó szakemberek - elsősorban mérnökök - ezekből az alapadatokból kiindulva, próbálnak meg olyan gépeket, rendszereket tervezni, amelyek alkalmazkodnak az ember sajátosságaihoz.²⁴

Ha az ergonómia időbeli kibontakozását követjük nyomon, kezdetjük az ergonómia előzményeivel, végül eljutva a napjainkban megfigyelhető trendekig. A korszakolás ugyanakkor nem azt jelenti, hogy egy adott probléma csak az adott időszakban volt érdekes a kutatók számára, pusztán arról van szó, hogy ezek a problémák ilyen időrendi sorrendben merültek fel. A mai napig érvényes például, hogy az ergonómia művelői megoldásokat keresnek az ember-gép interfész klasszikus problémáira a szenzomotoros szinten. Ezt jól jelzik azok a kutatások is, amelyek a különböző ergonómikus billentyűzetekkel és egerekkel kapcsolatosak. A következő időrendet mutató ábrán jól látható, hogy az ergonómia milyen szakaszokon ment keresztül.

Az ergonómiai gyökerei a század elejére, az iparosodás korszakára, a nagyüzemi technológiák kialakulásának időszakára nyúlnak vissza (Antalovits, 1998). Elsősorban a Frederick Taylor nevével fémjelzett *tudományos irányítás* mozgalom érdemel említést, melynek fő célja a munka racionalizálása volt²⁵ (Taylor, 1911). Ehhez olyan módszereket hívott segítségül, mint a mozdulat- és időelemzés. Taylor gondolkodásában a gépek, eszközök és az ember közötti

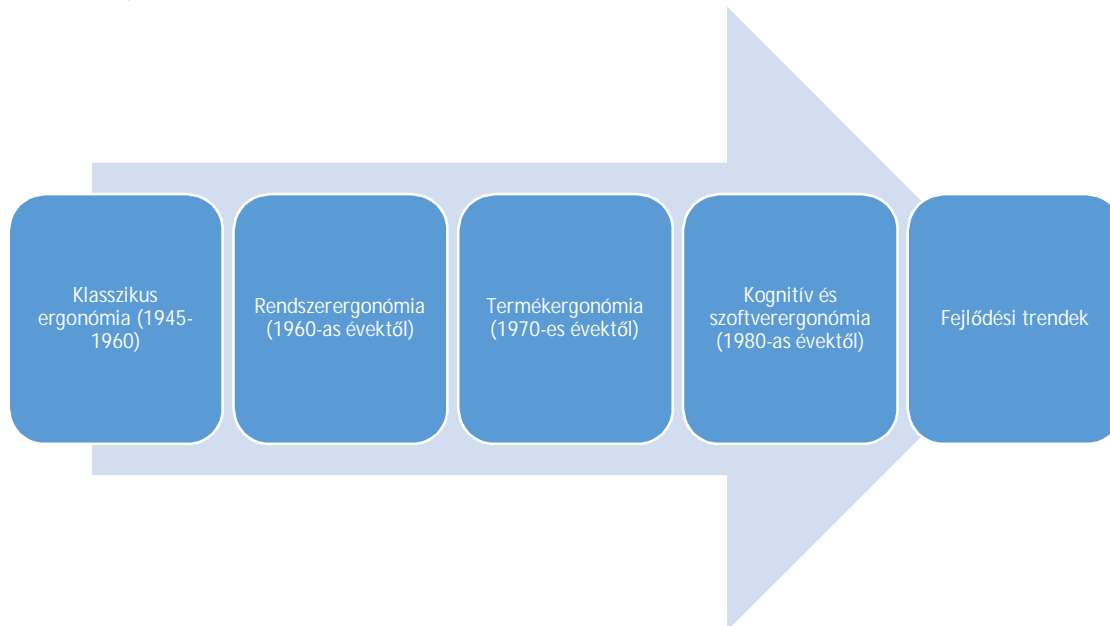
²² Nem vesz figyelembe olyan fontos, az interakciót módosító tényezőket például, mint a motiváció és érzelmek.

²³ Ezt szokták ember-központú tervezésnek is nevezni („human-centered design”) (Harvey, 2004).

²⁴ Érdemes megjegyezni, hogy Antalovits (1998) szerint csak azokat a megoldásokat tekinthetjük ergonómiaiaknak, ahol a részt vevő szakemberek egy része az emberrel foglalkozó tudományterületekről érkezik (pl. pszichológia, biológiai, orvostudományok), a másik része pedig mérnöki végzettséggel rendelkezik.

²⁵ Ez a mozgalom a *taylorizmus* néven vált ismertté.

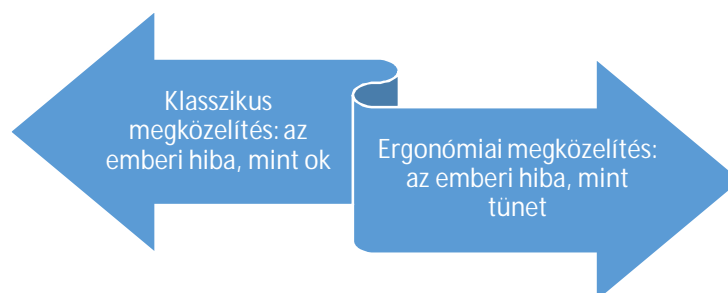
kapcsolat, jelentős szerepet játszik, de itt még alapvetően azon van a hangsúly, hogy megfelelő embert kell választani egy adott munkára, illetve hogy az embereket kell a gépekhez igazítani.



1. ábra: Az ergonómia időszakai (Antalovits, 1998. nyomán)

Az ergonómia előzményei: iparosodás, taylori munkaszervezés

Dekker (2004) jól mutat rá a különbségre az ergonómia előtti időszak és az ergonómiai gondolkodás között az emberi hibák értelmezésében. Az emberi hibákat az ergonómia megjelenése előtt a rendszerek bukásainak *okaként* látták. Az emberre a mérnökök úgy tekintettek, mint a rendszer egyetlen labilis pontjára: a valójában biztonságosan működő eszközök, gépek és rendszerek csupán az emberi gondolkodás kiszámíthatatlansága miatt hordoznak kockázatot magukban. Az ergonómiai szemlélet máshogyan értékeli az emberi hibázást: nem *okként*, hanem *tünetként*, ami a rendszerben rejlő mélyebb problémára mutat rá. A hiba itt tervezési: arról van szó, hogy a tervezés során rosszul kerültek felmérésre - vagy egyáltalán nem kerültek felmérésre - a gépeket működtető emberek sajátosságai.



2. ábra: Az emberi hiba klasszikus és ergonómiai megközelítése.

A személybeli váltás egyik fontos okára mutat rá Noyes (2004). A 19. századi és a 20. század eleji gyárak többségében, az ember volt a rendszer „feláldozható” eleme. Az emberi erőforrás nem volt különösebben értékes, hiszen a munkák többsége nem igényelt speciális képzettséget. Ha valaki kiesett a munkából - akár azért, mert megsérült, akár azért, mert meghalt -, könnyen pótolható volt. A helyére felvett munkás gyorsan megtanulta a jórészt

manuálisan végzett munkát. Látható tehát, hogy a második világháború előtt, pár elszórt példát leszámítva, nem nagyon beszélhetünk ergonómiai szemléletről, de nem is nagyon indokolt az ergonómiai szemlélet megjelenése²⁶. A helyzet a második világháborúban változott meg, amikor kiderült, hogy a fejlett technológiák (pl. radar képernyő, repülőgép műszerfal kezelők és kijelzők) kezelése, problematikus volt az operátorok számára. Sok operátor nehezen tanulta meg az új technológiák alkalmazását, és különösen a tanulás kezdeti időszakában rengeteg, többnyire súlyos következményekkel járó hibát vétett. A háború alatt ezért a képzett munkaerő felértékelődött: miközben a hosszadalmas tréningekre nem volt lehetőség, a tréningek hiánya anyagi és emberi áldozatokkal járt. A második világháború alatt gyűjtött tapasztalatok nyilvánvalóvá tették, hogy az új technológiák tervezése során nem lehet figyelmen kívül hagyni az emberi kezelők (például pilóták, navigátorok) szükségleteit és képességeit. Ez a felismerés hozta létre az ergonómia első, „klasszikus” szakaszát, amelyet „fogantyúk és skálák” ergonómiájának is szokás nevezni (Antalovits, 1998).

Az ergonómia születése (1945-1960): ember-gép kapcsolat a szenzomotoros szinten
A második világháború drámaian mutatott rá az ember és a gép közötti érintkezési terület, az ember-gép *interfész* megtervezésével kapcsolatos kihívásokra (Grudin, 2008). Az alkalmazás során rengeteg megoldásról derült ki, hogy távol áll az optimálistól. Grether (1949) vizsgálatában bemutatta például, hogy a hagyományos három mutatóból álló magasságmérő, amelyet a harci repülőgépek is használtak, nemcsak hosszú ideig elvonja a pilóta figyelmét – több mint 7 másodpercet vett igénybe a leolvasása-, hanem a leolvasások majdnem 12%-ban a pilóta 300 méternél többet tévedett a magasság meghatározásában. Grether bebizonyította, hogy az ettől eltérő kialakítás úgy csökkentette a leolvasási időt, hogy közben a leolvasási pontosság nőtt. A hagyományos és az eltérő kialakítás közötti különbséget az „emberi tényezők” figyelmen kívül hagyása illetve figyelembevétele jelentette.

Az „*emberi tényezők*” kifejezéssel kapcsolatban egy kis kitérőt kell tennünk: az „emberi tényezők” („human factors”) elnevezés a második világháborút követően az Egyesült Államokban terjedt el. Kutatói és gyakorlati szakemberei hasonló problémákkal foglalkoztak, mint Európában az ergonómia szakemberei, bár a két megközelítés között árnyalatnyi különbségek azért voltak. Az Egyesült Államokban sokkal kevésbé volt szerteágazó az emberi tényezőkkel foglalkozó szakemberek tudományos háttere. Az emberi tényezőkkel foglalkozó csoport 1957-ben az Amerikai Pszichológiai Társaságon belül alakult meg és csak később lett önálló társaság Emberi Tényezők Társasága („Human Factors Society”) néven. Az európai iskolára, sokkal inkább jellemző volt a sokszínűség, hiszen a pszichológiával foglalkozók mellett, már a negyvenes-ötvenes években is biológusok, élettanászok, orvosok és mérnökök egyaránt képviseltették magukat. A továbbiakban azonban az ergonómia és az emberi tényezők kifejezéseket szinonimaként fogom kezelni, ami megfelel az utóbbi évtizedekben megjelent szakkönyvek gyakorlatának (Antalovits, 1998).

Az időrendből jól látható, hogy a második világháború tapasztalatai mind az Egyesült Államokban, mind Európában elindították azokat a kutatásokat, kutatói laboratóriumokat,

²⁶ Az első világháború során már történt elmozdulás a korai iparosodás emberi tényezőket figyelembe nem vevő szemléletéből az ergonómiai szemlélet felé. Osborne (1982) hívja fel a figyelmet arra, hogy a töltény gyárakban a hagyományosan férfiaknak tervezett gépeket a nők nem tudták hatékonyan használni. A mérnökök rájöttek azonban, hogy a probléma nem a nőkben volt, hanem a gépek tervezésében.

amelyek az ember-gép *interfész* probléma megoldásával foglalkoztak. Az első ergonómiai laboratóriumoknak értelemszerűen a hadsereg adott otthont: az Egyesült Államokban a Védelmi Minisztérium elindította a MANPRINT²⁷ nevű programot, ami az ember-gép integráció kérdését próbálta megoldani. Nem sokkal később az Egyesült Királyság Védelmi Minisztériuma hasonló programot hirdetett (Harvey, 2004). Az ember és a gép szenzomotoros szinten való találkozásánál két fontos problémát kell mérlegelniük a kutatóknak és gyakorlati szakembereknek: milyen formában adjon jelzéseket a gép, osszon meg információt a felhasználóval (kijelző), valamint milyen kezelő felülettel rendelkezzen (kontroll). Az ezen a területen feltárt ergonómiai összefüggések központi témája egyrészt az ember-gép közötti szenzomotoros, másrészt kognitív illeszkedés.

A rendszerergonómia (60-as évektől): ember – gép - környezet, mint rendszer tanulmányozása:

Az 1950-es években a hidegháborús fegyverkezés és az űrkutatási verseny hatására az ergonómia fejlődése töretlenül zajlott. Ebben az időszakban jelent meg az általános rendszerelmélet (ld. Bertalanffy, 1950), mely számos tudományterületre, így az ergonómiára is, megtermékenyítő hatással bírt. Az ember és a gép érzékszervi-motoros *interfész* problémájából kiszabadult az ergonómia, elkezdett rendszerszinten gondolkodni az ember, gép és a környezet közötti kapcsolatokról. Ekkor ismerik fel a nagyvállalatok is az ergonómiában rejlő - főleg gazdasági - lehetőségeket, így megindul az ergonómia haditechnikától és űrkutatástól független fejlődése.²⁸ Az 1960-as években az emberi tényezőket már nem csupán a gépek, technikai eszközök tervezésében hasznosítják, hanem meghatározó szerephez jutnak a környezet kialakításában és a termelési rendszerek optimalizálásban is (Antalovits, 1998).

Termékergonómia (1970-es évektől): a termékek megtervezésének ergonómiája:

A termékergonómia az ipari formatervezés (design) és az ergonómia „közös metszeteként” jött létre (Antalovits, 1998). Az 1960-as években a nagyvállalatok felismerték az ergonómiában rejlő közvetlen gazdasági előnyöket, miután kiderült, hogy nemcsak a gépek és eszközök, hanem az egész munkakörnyezet optimális megtervezése is hatással van az emberi teljesítményre, ezáltal a vállalat teljesítőképességére. A 1970-es években a vállalatok számára még inkább nyilvánvalóvá vált az ergonómia hasznossága, közvetlen profitot teremtő képessége. Az autóipar, a szórakoztató elektronika és a fogyasztói termékeket gyártó vállalkozások fokozódó versengésében hamar kiderült, hogy ugyanazért az árért a legtöbb piaci szereplő ugyanazt a színvonalat tudja nyújtani. A vásárlók a sok hasonló termékből azokat választották ki, amelyek jobban megfeleltek az egyéni igényeiknek. Az ergonómiai szempontoknak a termék egész életciklusán keresztül való érvényesítése (kezdve az ötlet felvetődésétől, a megvalósításon és a piaci bevezetésen keresztül, az újrahasznosíthatóságig), jelentősen növelte a termék eladhatóságát. Noyes (2004) szerint a tervezésekor minél hamarabb kerülnek figyelembe vételre az emberi tényezők, annál „jobb” lesz a termék az

²⁷ MANpower and PeRsonnel INTeGration.

²⁸ Ugyanakkor továbbra is igaz, hogy az ergonómia felfedezései először szinte mindig a csúcstechnológiában (pl. haditechnika, űrkutatás) jelenek meg (Antalovits, 1998).

ergonómiai szempontok alapján (később még visszatérek arra, hogy mik a „jó” termék, tervezés ergonómiai kritériumai).



3. ábra Ipari katasztrófák (Antalovits, 1998 nyomán) Csernobili atomerőmű

Kognitív és szoftverergonómia (1980-as évektől): a komputerizáció elterjedése, a személyi számítógép megjelenése. Ember-gép kapcsolat a kognitív szinten:

Az 1980-as években az ergonómiai kutatásoknak két jelentősebb hajtóereje az egyik az információs technológiák - különös tekintettel a személyi számítógépek - elterjedése volt. A másik azokhoz a nagyobb katasztrófákhoz kapcsolódik, amelyek időben viszonylag egymáshoz közel történtek a 1970-es évek végén, és az 1980-as években (1979: a Three Mile Islandi atomerőműben bekövetkezett baleset, 1984: a Bhopali vegyi üzem katasztrófája Indiában, 1986: a Csernobili atomerőmű katasztrófája, 1986: a Challenger űrhajó lezuhanása és 1987: a Zeebrugge komphajó balesete).

A balesetek, katasztrófák hatása kettős volt: Antalovits (1998) mutatott rá, hogy a katasztrófák okainak elemzése során egyértelműen kiderült, hogy egy közös okot valamennyi háttérben fel lehetett fedezni. Ez az emberi tényezők szerepének alulértékelése –sőt egyes esetekben figyelmen kívül hagyása- volt, a rendszerek tervezése és működtetése során. A számítógépek elterjedéséhez hasonlóan a balesetek is erősítették az ergonómia tudományának helyzetét, hiszen az ergonómiai szempontok betartását egyre több országban törvényileg is szabályozni kezdték, vagy szigorították a már meglévő törvényeket. Hendrick (2002) szerint az Egyesült Államok bíróságainak gyakorlata egyértelmű és következetes volt ezen a téren: megnőtt a vezetők felelőssége, hogy elegendő figyelmet fordítsanak az ergonómiai szempontokra mind a termékeik, mind a saját vállalataik munkakörnyezetének kialakítása során. Ennek hiányában, súlyos büntetésekre számíthatnak. A balesetekhez kapcsolódóan a kutatók drámai felismerésre jutottak, amely az ergonómia egy alrendszerének, a makroergonómiának a

fontosabbá válásához vezetett: teljes mértékben elképzelhető, hogy a mérnökök –ergonómiai szempontból– kiváló munkát végeznek egy adott rendszer részeinek, moduljainak, alrendszerének megtervezése során, mégsem érik el a kívánt hatékonyságot és biztonságot. Ennek oka az, hogy nem fordítanak elegendő figyelmet a teljes munka rendszer makroergonómiai megtervezésére (Hendrick, 1984, 1986a, 1986b). A katasztrófák elemzése során (elsősorban a Three Mile Islandi és a Csernobili atomerőművekben bekövetkezett balesetekről van szó, valamint a Bhopáli vegyi üzemről), egymástól függetlenül, több kutató is hasonló következtetést von le a humán tényezők fontosságára vonatkozóan (Meshkati, 1986, 1991, Meshkati és Robertson, 1986, Munipov, 1990).

A szilikon chip felfedezése és a számítógépek tömeges elterjedése az ergonómia egy új fejezetét nyitotta meg: a kognitív és szoftverergonómiájú témájú kutatásokat (Hendrick, 2002). A személyi számítógépek elterjedése napi szinten irányította rá a figyelmet mind a hardver, mind a szoftver emberi tényezőket figyelembe vevő megtervezésének fontosságára. Az emberi felhasználó és a számítógépek találkozása valójában nem más volt, mint az első, klasszikus ergonómiai problémának –az ember és a gép *interfész* szenzomotoros illeszkedése–, újrafogalmazása egy magasabb szinten: az ember és a gép *interfész* kognitív illeszkedésének szintjén. Ez az a szint, amit korábban Noyes és munkatársai (2004) alapján „gondolkodásként” definiáltunk: a mentális munkabírás, a döntéshozatal, az ember-számítógép kommunikáció, a kreativitás és más hasonló jelenségek tartoznak ide.

Trendek az ergonómiai kutatásban

Az ergonómia fiatal tudomány, ami folyamatosan alakul, változik, ahogyan újabb és újabb problémák jelennek meg, az ember és a gépek, az ember és a munkakörnyezet találkozásával kapcsolatban. A változások sebességére mutat rá az a tény, hogy ma a szoftver ergonómia talán az egyik legfontosabb része az emberi tényezők kutatásának, miközben az első személyi számítógépeket csak 1978 februárjában kezdték el árulni, a személyi számítógépek tömeges elterjedésére a munkahelyen pedig az 1980-as évek elején került sor (Noyes, 2004).



4. ábra: Az egyik első személyi számítógép, a Xerox Alto (1973)

A jövőben várhatóan az előző részekben bemutatott trendek erősödnek majd meg: a kognitív és szoftver ergonómia, illetve a minél biztonságosabb tervezés mind a munkahely kialakítása, mind a termékek tervezése során. A szoftver ergonómia megváltoztatja, átalakítja az ergonómiai kutatások módszertanát, hiszen jellegéből adódóan eltér a korábbi emberi tényezőkkel kapcsolatos problémáktól.

A szoftverek esetében ugyanis nincsenek átlagos felhasználók, hiszen a személyi számítógépek szinte mindannyiunk életében jelen vannak. A programozás során olyan szoftvereket kell létrehozni, melyek a kezdőtől a haladó felhasználókig, mindenki esetében megvalósítják az optimális illeszkedését. Egy másik fontos szempont a szoftverek tervezése során, hogy a mérnököknek, informatikusoknak engedniük kell a hagyományos „felülről lefelé” stílusú tervezésből, hiszen az egyes szoftverek sikerességét éppen a felhasználók minél korábbi bevonása, a participáció lehetősége teremti meg (Antalovits, 1998).

Ahogy egyre többet tudunk meg az emberről –az emberre jellemző alapadatokról-, valamint a gépek és eszközök működéséről, úgy várható, hogy a „termékek”²⁹ kialakítása egyre differenciáltabb lesz, és a speciális-, vagy rétegigények egyre fokozottabban kerülnek majd figyelembe vételre.

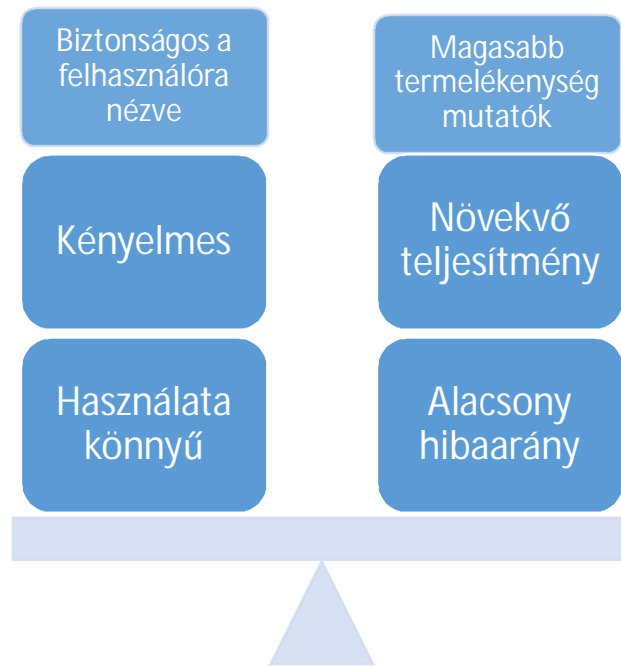
Az ergonómiai minőség, a használhatóság koncepciója:

A termékek ergonómiai minőségének meghatározásakor természetesen kikerülhetetlen kérdés az, hogy az egyes termékek jelentősen eltérhetnek, eltérnek egymástól. Lehet-e közös minőség tényezőket megnevezni egy űrrepülőgép, egy páraelszívó, valamint egy táblázatkezelő program esetében?

Úgy tűnik, hogy a válasz erre a kérdésre az, hogy igen, vagyis valóban léteznek „termék-független” értékek, azaz olyan ergonómiai követelmények, amelyeknek minden terméknek meg kell felelnie. Melyek ezek? Az ergonómia egyik nagy dilemmája a termék hatékonysága és az emberi igények közötti kapcsolat kompromisszumos megoldása (Antalovits, 1998): milyen emberi „ráfordítások”, *áldozatok* fogadhatóak el a hatékonyság oltárán?

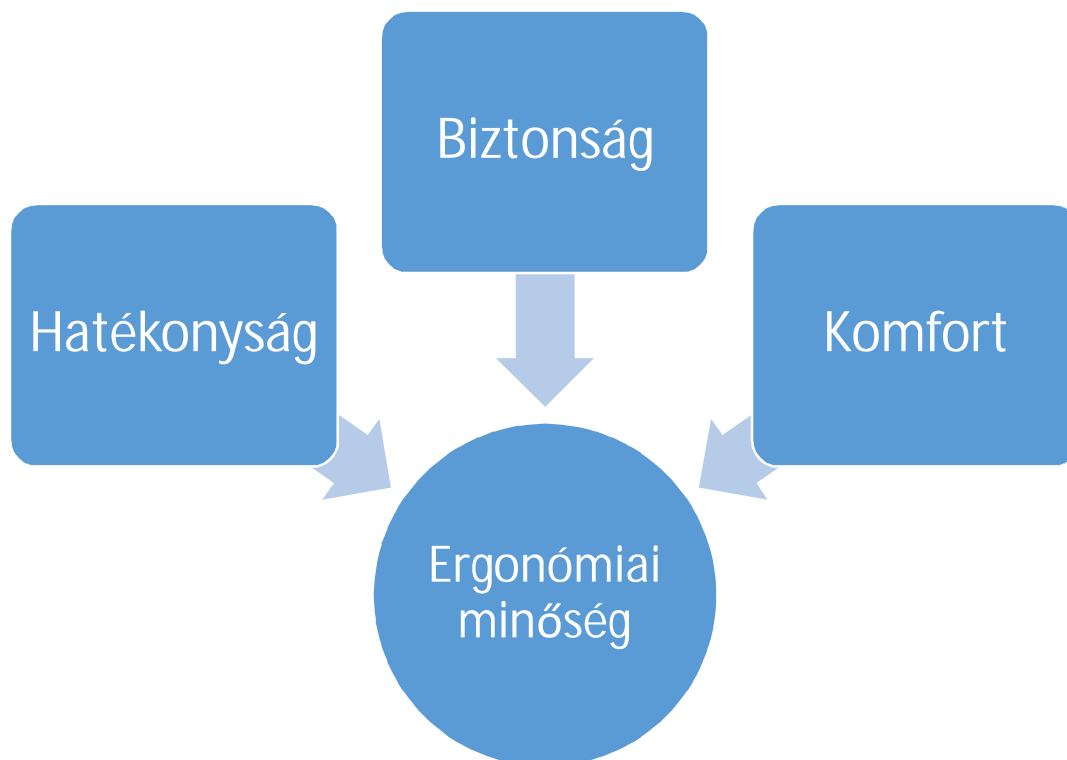
Egy biztos: főleg a fejlett társadalmakban az emberi egészségre káros hatások elfogadhatatlanok, még akkor is, ha azok esetleg a teljesítményt növelhetnék. Ez tehát egy általános követelmény: az emberi biztonság szem előtt tartása. A biztonság igénye mellett könnyen belátható, hogy a jó terméknek olyannak kell lennie, amivel könnyen lehet dolgozni, magas teljesítményt lehet elérni, a használata könnyen elsajátítható, a hibázás nem túl gyakori és a hibák következményei könnyen korrigálhatók (például a számítógépes alkalmazásokban kevésbé jártas felhasználók egyetlen rossz gombnyomással ne semmisíthessék meg a teljes rendszert vagy az összes számítógépen tárolt adatot). Az általánosan megfogalmazható igényeket a 6. számú ábra mutatja be.

²⁹ A termék szót ebben az esetben tág értelemben használva.



5. ábra: Általános ergonómiai követelmények és következményeik.

Az ergonómiai kritériumok egy viszonylag ismert felosztása a LEAF mozaikszó (Schakel, 1981): a tanulhatóság, a hatékonyság, a szubjektív jó érzés és a rugalmasság (Antalovits (1998), Klein (2004). Hercegfi és Izsó (2007) a minőségre vonatkozó kritériumokat három témakörbe sorolja be:



6. ábra: Az ergonómiai minőség kritériumok három nagy témaköre (Antalovits, 1998;) Klein, 2004; Hercegfi és Izsó, 2007 nyomán).

1.) Biztonság: ez a legfontosabb kritérium-kategória egy termék esetében. Egyáltalán nem elegendő annak a szempontnak való megfelelés, hogy funkciójának megfelelően legyen használható, az is fontos, hogy ennek a feladatának az egészségre nem káros módon tegyen eleget. Az ún. „termék-megfelelőséget” a CE jelölés terméken való feltüntetésével igazolják.

2.) Hatékonyág: ez a kritérium arra vonatkozik, hogy a termék használata könnyen elsajátítható legyen, és lehetőleg minél kisebb erőfeszítést igényeljen. A lényeg, hogy a termék a lehető legcélrányultabban és a lehető legmaximálisabban tudjon eleget tenni a feladatának. A hatékonyság természetesen kéz a kézben jár a biztonsággal: általános szabályként elmondható, hogy minél könnyebb egy terméket használni, annál biztonságosabb is (Lehto és Buck, 2008).

3.) Komfort: a termék külső megjelenése, kényelmi szempontok, csomagolás, anyag kiválasztás jelentik itt a lényeges mozzanatokat. Ha a tervezés és kivitelezés során mindezekre odafigyelnek, azzal a fogyasztó termékhez történő érzelmi viszonyulását határozzák meg (Klein, 2004, Hercegfői, Izsó, 2007). Azt azonban nem árt hangsúlyozni, hogy a forma elsősorban a design kérdése, ami az ergonómiához kapcsolódó, de attól eltérő tervezői kör feladata. Az ergonomikus termék sok esetben a design szempontjából is jó, de az ergonómiai szemlélet alap feltételezése az, hogy a „forma kövesse a funkciót”.

Munkahelyi ergonómia:

Bizonyára a legtöbbünk számára ismerős, milyen érzés naphosszat a számítógép előtt ülni és dolgozni. A komputer, elterjedésével napjaink egyik legalapvetőbb munkaeszközevé vált, befészkelte magát az irodákba, sőt otthonainkba is. Egy tipikus dolgozó több időt tölt a komputer előtt ülve székében, mint bárhol máshol, leszámítva persze az éjszakai alvás ágyban töltött óráit. A számítógép előtt gubbasztásnak azonban káros következményei vannak. A monitor előtt töltött órák számának emelkedésével rendkívüli mértékben növekszik annak kockázata, hogy vázizom-rendszerünket károsodás éri. A nem megfelelően kialakított munkakörnyezet bizony számos ponton érezteti hatását. Gondoljunk csak az egyre sűrűbben jelentkező nyak-, hát- és derékfájásokra, végtagjaink elgémberedésére, vagy akár fejfájásra, szemünk fáradására, kiszáradására, és még sorolhatnánk.

Éppen ezért sürgősen hosszasan ecsetelni, fizikai egészségünkre nézve mekkora jelentősége van annak, hogy munkakörülményeink ergonómiai szempontból megfelelően megtervezettek és kidolgozottak legyenek. Nem csak az emberek, de az őket munkáltató szervezetek érdeke is ez, hiszen a rossz munkakörülményekből adódó egészségkárosodások következtében megnövekszik a munkán kívül töltött idő mértéke is. A cég kénytelen nélkülözni vagy pótolni a munkaerőt, az egyén pedig betegszabadságon vagy különböző kezeléseken töltheti idejét.

A cél tehát adott: olyan munkakörülmények, irodák, bútorok, eszközök tervezése és kialakítása, melyek az egyének igényeit, lehetőségeit és korlátait, az emberi test jellemzőit figyelembe véve ergonómiailag kidolgozottak, az egészséges munkavégzést biztosítják.

Fontos azonban hangsúlyoznunk, hogy a komputeres munkahelyek megtervezésénél sokkal többről van szó annál, mintsem hogy a számítógépes felület könnyen használható legyen vagy, hogy a bútorok sok szempontból illeszkedjenek az emberi jellemzőkhöz. Ide tartozik a munkakörnyezet design-jának, a feladat-követelményeknek, a munka szociális aspektusainak, sőt a munkafolyamat megtervezésének figyelembevétele, pontosabban ezek ergonómiai szempontokat szem előtt tartó integrációja is (Smith, Carayan, Cohen, 2007).

A sok üléssel járó munka megkönnyítésére kidolgozták a fából készült, forgását és ülés magasságát változtatható forgószéket. (Hercegfői, Izsó, 2007) Ezt követően már az egész napos munkavégzéshez egyre inkább alkalmazkodó, azt megkönnyítő bútorokat fejlesztettek ki, melyek kialakításánál egyre kifinomultabb ergonómiai szempontú megközelítéseket alkalmaztak. Fontossá vált a megfelelő, egészségre nem káros testtartás biztosítása, ennek megfelelően pedig az ezt szolgáló munkaeszközök (pl. szék, asztal, monitor kialakítása, illetve ezek egymáshoz való viszonya) szakmailag megalapozott, ergonómiai szempontokat figyelembevevő kidolgozása.

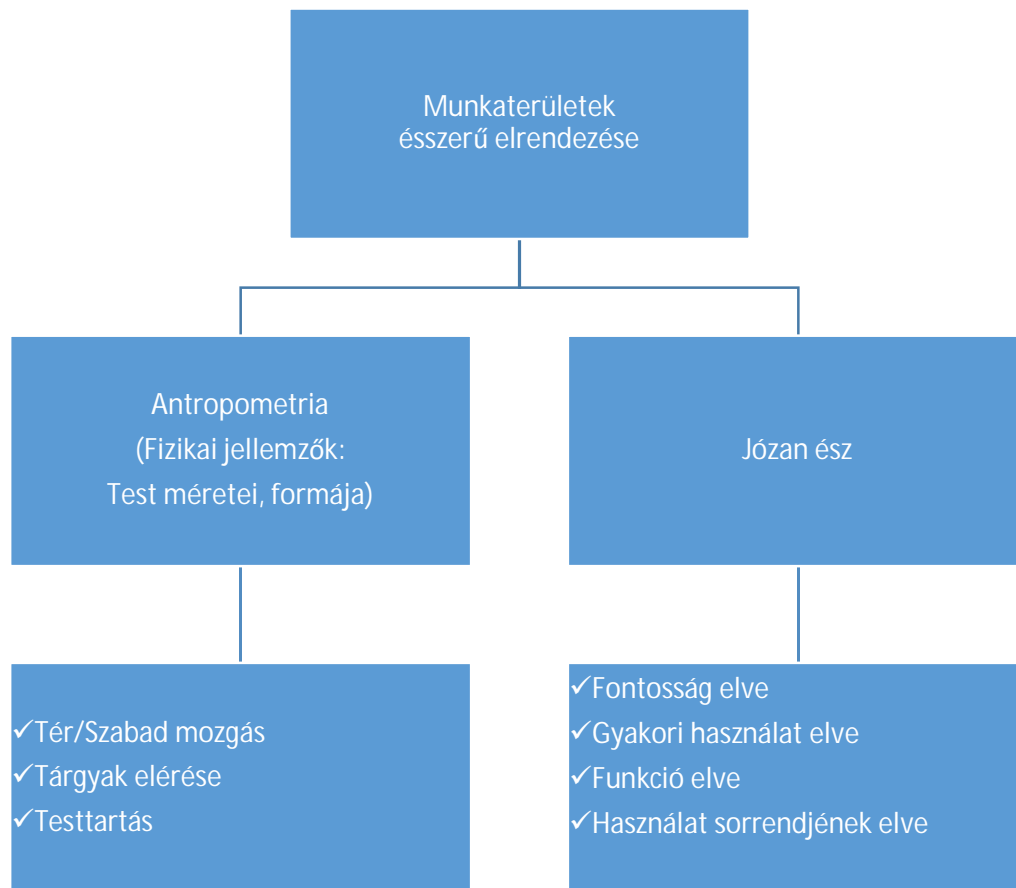
Az a testtartás, amit a személy a munkája elvégzése közben vesz fel, két fő tényezőtől, egyrészt az ő testétől, másrészt pedig a munkaterületéhez tartozó különböző egységektől (eszközöktől, tárgyaktól), pontosabban e kettő találkozásától függ. Ha e két tényező, azaz az egyén és a munkaterület összeállása nem megfelelő, annak komolyabb rövid, illetve hosszú távú következményei lehetnek a személy jóllétére, fizikai egészségére vonatkozóan.

Ebből következően tehát, a munkaterületek ésszerű elrendezésénél célszerű figyelembe venni, hogy az emberek általában milyen fizikai paraméterekkel (a test méretei, alakja, különböző jellegzetességei) rendelkeznek, a szabad mozgás, elérés és testtartás kritériumainak megfelelő munkakörnyezetet tudjanak számukra kialakítani. Másrészt pedig a logikán alapuló józanész is közbeszól, ezalatt értve például, hogy mit hova érdemes tenni az íróasztalon az akadálymentes, komfortos használat érdekében (Pheasant, 2003).

Ez utóbbi, azaz az ideálisan elrendezett munkaterület megvalósításának alapvető elveit McCormick (1970) fogalmazta meg, és a következő szempontokat ragadta meg: a legfontosabb és a leggyakrabban használt eszközöket a lehető legkönnyebben elérhető helyre, a lehető legközelebb önmagunkhoz helyezzük el; a hasonló funkcióval bíró elemeket egymáshoz közel, egy csoportba rendezzük; azokat a dolgokat, amiket főleg egymás után használunk, lehetőleg ennek megfelelő sorrendben tároljunk.

Egy ergonómiai szempontoknak megfelelően kialakított munkaállomás legfontosabb ismérve tehát, hogy a dolgozó egészséges munkavégzésére tekintettel legyen. A munkavégzéssel kapcsolatos gyakori és ismétlődő fizikai igénybevétel és károsodás elkerülésére, vagyis az ergonómiai igényű munkaszervezés megvalósítására számos technika létezik. Ezek alkalmazásával nemcsak a dolgozó komfortérzete, de produktivitása is növekedni fog.

Alan Hedge (2001) - és munkacsoportja a Cornell Egyetemen - részletesen leírja azokat a legalapvetőbb lépéseket, melyek a megfelelő munkaterület megszervezését és kialakítását segítik. Az alábbiakban ezek mentén haladva egy csokorba szedem a legfontosabb, mindenképpen megfontolásra érdemes javaslatokat:



7. ábra: A munkaterületek ésszerű elrendezése
(Pheasant, 2003 és McCormick, 1970 nyomán)

A számítógép használata

Személyek száma: Abban az esetben, ha egyetlen személy használja a számítógépet, akkor célszerű, hogy az elrendezés az ő méreteihez és alakjához legyen optimalizálva. Ha több emberről van szó, olyan kialakítás szükséges, ami a legnagyobb mértékben kielégíti az akár egészen szélsőséges méretekkel rendelkezőket is.

Komputer-használat időtartama: ha napi néhány percről van szó, az ergonómiai megfontolások kevésbé lényegesek, azonban ha a napi egy órát meghaladja, tanácsos, ha a napi négyet, akkor egyenesen kötelező megvalósítani az ergonómiai kialakítás alapvető lépéseit.

A komputer típusa:

A számítógépes munkahelyeken a leginkább ergonomikus javaslat, hogy olyan asztali gépet használjunk, ahol a képernyő és a billentyűzet külön van egymástól. Ezeket nevezzük fix komputeres munkaállomásoknak. Grandjean (1984) összeszedte az ilyen munkahelyek megtervezésénél szem előtt tartandó legfontosabb jellemzőket: kiemeli a megfelelő hát és ágyék-támasz jelentőségét, valamint azt, hogy az ülőmunkát végző dolgozók esetében a térdnek legyen elegendő helye. Fontos továbbá a billentyűzet/egér mozgathatósága, áthelyezhetősége a munkafelületen, és hogy a bútorok úgy legyenek megtervezve, hogy a felhasználók antropometriai sokféleségéhez egy bizonyos tartományon belül rugalmasan alkalmazkodni tudjanak, vagyis állíthatóak legyenek.

A helyhez kötött asztali számítógépekkel szemben azonban egyre nagyobb népszerűségnek örvend a hordozható számítógép, azaz a laptop. Egyértelmű előnye, hogy bárhol dolgozhatunk vele, könnyű súlya miatt kényelmesen szállítható, és használatával egészen biztos, hogy nem hagyunk semmit az irodában vagy otthon. Azonban fel kell ismernünk, hogy bár rövid idejű munkavégzéshez valóban tökéletes eszköz, az alapvető ergonómiai elveket, kényelmi és egészségi szempontokat szem előtt tartó, ezeknek megfelelő használata, kialakításából kifolyólag eleve nehézkes, hiszen alapvetően eltér az előbb említett asztali számítógépektől (Smith, Carayon, Cohen, 2007). Így ha a képernyő kényelmes magasságban és távolságban van, akkor a billentyűzet nem, és vice versa. Ezért aztán ha hosszabb ideig használjuk, érdemes megfontolni egy külső monitor, vagy akár billentyűzet beüzemelését. Ez a legoptimálisabb esetben olyan elrendezésű, ami révén gépelés közben a karunk egy relaxált, nyugalmi pozíciót vehet fel, amikor is a billentyűzet a behajlított könyök magasságánál lejjebb (ilyenkor a felkar és az alkar által bezárt szög nagyobb, mint 90°) egy olyan tartón helyezkedik el, ami a gépelést végző személytől kissé elfelé, hátrafelé dől. Ilyen esetben még a legfelsőbb gombokat is könnyedén, minimális erőfeszítéssel tudjuk elérni és kényelmesen tudunk gépelni. Mindezek mellett fontos továbbá, hogy a billentyűzetet megfelelő magasságban, pontosabban olyan alacsonyan helyezzük el, hogy nagyobb izmainkat ne kelljen megterhelni a használata során (Hedge, 2001).

A monitor:

Alapvető fontosságú, hogy a monitor mozgatható legyen előre vagy akár hátra, hiszen a különböző dolgozók eltérő vizuális képességekkel rendelkeznek, így mindegyiküknek a képernyő más-más távolságra lévő elhelyezése lesz kényelmes. (Smith, Carayon, Cohen, 2007) A legjobb, ha a számítógép monitorja közvetlenül a felhasználóval szemben van elhelyezve, se nem balra, se nem jobbra. Ezzel csökkenthetjük a túl sok nyakfordítást, így az ebből adódó megerőltetést is. Emellett, bármin is dolgozzunk, használjuk a görgetősávokat, hogy amit épp nézünk, a képernyő közepén lehessen látható, ne pedig a tetején vagy az alján.

Fontos, hogy maga a monitor is kényelmes magasságban legyen, hogy a felhasználónak ne kelljen a fejét felemelni, vagy lehajtani, hogy láthassa. Ha kényelmesen ülünk, a szemünk a monitor tetejétől számított 5-7,5 cm-rel alacsonyabb pontra szegeződik.

Hogy mindez a valóságban is megvalósítható legyen, egy módszer, ami segít megkönnyíteni a monitor megfelelő elhelyezését munkaasztalunkon. Ülünk hátra teljesen a széken úgy, hogy testünk 100-110 fokos szöget zárjon be, azaz enyhén támaszkodjunk a háttámlának. Nyújtsuk ki a jobb karunkat vízszintesen, úgy, hogy a középső ujjunkkal éppen hogy csak meg tudjuk érinteni a képernyő közepét. Ebből a kiinduló pozícióból aztán tehetünk kisebb változtatásokat, hogy a képernyő magassága és szöge illeszkedjen az igényeinkhez. Kutatások kimutatták, hogy a monitor közepének a szemhatár alatt 17-18 fokkal lejjebb kell lennie az optimális beállítás szerint. Ezért aztán ha a fenti tanácsot megfogadjuk, ez az ideális beállítás könnyedén megvalósul.

Valójában a szemhatár alatt nagyobb vizuális teret látunk át, mint fölötte, tehát egy ilyen pozícióban elvileg kényelmesebben látjuk a képernyő nagy részét. Ha a monitor túl alacsonyan van, a nyakunkat előre felé kell nyújtogatnunk, ha túl magasan van, sokszor kell hátrabillenteni, és ezek mindegyike nyak illetve vállfájással végződik. (Hedge, 2001)

A képernyő minősége megfelelő legyen. A szövegek élesek legyenek, emellett a szem számára kényelmes méretűek (szükség esetén a képernyő felbontáson is lehet változtatni). Ha a szöveg

túl kicsinek látszik, akkor vagy nagyobb betűkészletet használjunk, vagy a monitor képét nagyítsuk meg, de ne ülünk közelebb a számítógéphez. Ha a szem sarkából látszik a képernyő villogása, meg kell próbálni növelni a képfrissítést. Érdemes jó minőségű, tükröződésmentes szűrőt vagy LCD kijelzőt beszerezni (Hedge, 2001). A számítógép képernyőjén visszaverődő fény ugyanis csökkenti a betűk élességét, ezáltal akadályozza az olvasást (Pheasant, 2003). Stammerjohn (1981) megfigyelései szerint éppen ez, vagyis a képernyőn lévő fényvisszaverődések okozzák a legtöbb panaszt a dolgozók körében.

Fontos megbizonyosodnunk róla, hogy a papírok, amikkel dolgozunk a lehető legközelebb vannak elhelyezve a monitorhoz, és emellett hasonló szögben is állnak – sőt amennyiben lehetséges használjunk papírtámasztót. Ennek elhelyezése legyen olyan, amire kényelmesen rálátunk a számítógéppel folytatott munkavégzés közben is. Legyen a billentyűzet és a képernyő között, a test középvonalánál, így mindössze annyi a teendő, hogy lefelé tekintve egy pillantást vetünk a dokumentumra, majd felemeljük a tekintetünket a képernyőre. Persze használhatunk monitorhoz illeszthető dokumentum tartót is, ezt a képernyő azon oldalára állítsuk be, amelyik oldali szemünket dominánsabban használjuk. Szintén bevethető módszer a szabadon álló papírtartó használata, amit a képernyő oldala mellé állítsunk szögbe, vagyis egy kicsit fordítsuk magunk felé.

A munka típusa, amire a számítógépet használjuk:

Attól függően, hogy milyen tevékenységet végzünk a komputeren, más-más elrendezés válik fontossá és javasoltá. Nem mindegy például, hogy szövegszerkesztésre, vagy internetezésre, grafikai tervezésre használjuk gépeinket. Míg előbbi esetben a legfontosabb szempont a billentyűzet (és esetleg) az egér megfelelő elhelyezése, addig utóbbiban jellemzően az egér kap nagyobb szerepet a munkavégzés során, így ennek helyes elrendezésére ajánlott odafigyelni (Hedge, 2001).

A bútor kiválasztása:

A legtöbb ergonómiailag kidolgozott termék esetében gyakran halljuk, hogy a személyhez való illeszkedése és alkalmazkodása fontos tényező. Szem előtt kell azonban tartanunk, hogy a dolgozók sokszor akaratlanul is hajlamosak rossz testtartást és pozíciót felvenni, és ha a termék ehhez idomul, az a felhasználó számára nem lesz ergonomikus. A termékeknek tehát egy biztonságos tartományon belül szabad csak alkalmazkodniuk a felhasználóhoz, megvédve ezáltal a gyakorlatlan egyéneket saját maguk veszélyeztetésétől, egészségük kockáztatásától (Revelle, 2000).

Az asztal: Magasságának kényelmes beállítása révén elérhetjük, hogy térdünknek és combunknak elegendő hely jusson. Ráadásul így a billentyűzet és az egér is kényelmes magasságban lehet számunkra. (Smith, Carayan, Cohen, 2007) Emellett fontos odafigyelni, hogy a számítógép bármely része (monitor, billentyűzet, egér) egy stabil és sík munkafelületen helyezkedjen el, mindez egy megfelelően elrendezett helyiségben. Amennyiben ez a munkafelület rendeltetése szerint nemcsak számítógép használatra, hanem hagyományos papírmunkára is használatos, olyan sík felületet ajánlott használni, ami 70-75 cm magasságra van a padlótól (a legtöbb felnőtt számára megfelelő). Érdemes megfontolni esetleg egy billentyűzet- illetve egér-tartó tálca hozzászerkesztését az asztalhoz, amely a magassághoz állítható, és lehetővé teszi a billentyűzet, a testhez képest alacsonyan elhelyezett, csuklóbarát használatát, illetve az egér olyan elhelyezését, amikor a felkar nincs megerőltetve és közel van

a testhez, valamint a csukló is kényelmes, semleges pozícióban van. Az egér sík felületen legyen 3-5 cm-rel a billentyűzet fölött, és a numerikus billentyűk fölött legyen mozgatható (Hedge, 2001).

A szék típusa. Kényelmes széket válasszunk. A jó ülés legfontosabb ismérve, hogy stabilan megtámassza a testet, mégpedig egy olyan pozíciót lehetővé téve, ami hosszú időn keresztül kényelmes az ember számára, fiziológiai szempontból is kielégítő, és a feladat hatékony elvégzését nem gátolja. (Pheasant, 2003)

Hedge szerint (2001) ha csak egy ember használja az adott széket, akkor megfelel egy rögzített magasságú és kényelmes, megfelelő háttámasszal rendelkező szék is. Amennyiben egynél többen használják, megfontolandó egy ergonómiai szempontok alapján kidolgozott, változtatható paraméterekkel rendelkező szék vásárlása.

Vizsgálatok kimutatták, hogy a legmegfelelőbb ülő pozíciók a 100-110° fokot bezáró, megtámasztott, nem pedig a túl egyenes, 90° fokot bezáró ülismódok, ahogyan azt korábban állították. A javasolt pozícióban a szék kezd el „dolgozni” a testért, jelentősen csökken az izmok aktivitása, valamint az ágyéki csigolyákra nehezedő nyomás. A túlzottan egyenes testtartású ülés nem pihentető, a hosszantartó ülés jó esetben megtámasztott pozícióhoz kötött. Mandal (1976) ráadásul amellet érvel, hogy az ülőfelületnek egy kicsit előre kell dőlnie, csökkentve ezáltal a csípő behajlításának igényét (különösen az írás és gépelés feladatainak ellátása során). Ezért aztán manapság már számos szék megtervezésénél beépítik ezt a dőlés funkciót. Ennek hátránya azonban, hogy ha nem figyelünk oda, akkor miközben a széken ülünk, hajlamosak vagyunk a lábunkkal megtámasztani, sőt hátrafelé tolni magunkat, hogy az ülésen maradjunk.

Rendkívül fontos szempont tehát, hogy a szék illeszkedjen testünk méretéhez és formájához. Amikor ülünk, talpunk a padlót érje, közben pedig kényelmesen felérjük az íróasztalt. Amennyiben az átlagnál alacsonyabb felhasználóról van szó, fontos a lábtámasz használata, mely révén az illető lábai a szék magasságának módosításakor sem a levegőben lógnak, hanem megfelelő módon megtámasztottak és megemelvek (Smith, Carayon, Cohen, 2007).

A szék karfái: segítségünkre lehetnek a leülésben és a felállásban egyaránt, ráadásul a karok pillanatnyi pihentetésében is hasznunkra válhatnak (telefonálás közben, relaxáláskor). Ideális esetben a karfáknak könnyen elmozdíthatónak kell lenniük az útból, amikor szabad hozzáférést szeretnénk az egérhez vagy a billentyűzethez. Manapság a legtöbb irodai széknek van karfája, és közülük soknak állítható a magassága, szóval célszerű olyan széket keresnünk, ami kényelmesen illeszkedik hozzánk, a testünkhöz, és széles, sima, párnázott karfája van, ami könnyen elmozdítható az útból, ha szükséges. Ha képesek vagyunk egy-egy alkalommal a billentyűzeten pihentetni a kezeinket és kényelmes a székünk, de nincs karfája, az is elfogadható megoldás. (Hedge, 2001)

Testtartás:

A testtartást elsősorban úgy tudjuk definiálni, mint a testrészek egymáshoz viszonyított elhelyezkedése a térben (Pheasant, 2003) A megfelelő testtartás a jó munkahelyi ergonómia alapja, és a legjobb módja a komputer-használattal kapcsolatos egészségkárosodások megelőzésének. Ezen a területen fontos az oktatás szerepe is, azaz hogy a dolgozók megfelelő mértékben fel legyenek világosítva a kritikus kockázati tényezőkkel, az egészséges

testtartással, sőt ami még fontosabb: az esetleges sérülések figyelmeztető jelzéseivel kapcsolatban (Revelle, 2000)

A jó munkahely ergonomikus elrendezése révén minden számítógéppel dolgozó ember semleges, relaxált, ideális testtartásban végezheti munkáját, ami egyúttal csökkenti bármilyen egészség-károsodás kialakulásának kockázatát. (Hedge, 2001)

Ahogy azt korábban érintettük, a hagyományos elképzelésekkel és a korábbi ergonómiai elméletekkel ellentétben a túlzottan egyenes testtartás, vagyis az ülés közben a test által bezárt 90°-os szög nem a legegészségesebb módja annak, hogy egy munkanapunkat töltsük.

A munkahelyi ergonómia egyik meglepő igazsága az, hogy a kényelem és az egészség együtt járnak, szinonimái egymásnak. Ez azt jelenti, hogy ha nem érezzük magunkat kényelmesen az íróasztalunknál, az feltehetően azért van, mert nem megfelelő az a mód, ahogyan ülünk és dolgozunk (Revelle, 2000)

Ha már a test által bezárt szögeknél tartunk, a test egyéb pontjain, vagyis más végtagok esetében is hasznos kiindulópontot képeznek ezek meghatározásai és az ezeknek megfelelő célkitűzések. Így például fontos, hogy a felhasználó a billentyűzetet olyan lapos szögben érje a csukójával, amennyire csak lehetséges (ne kelljen se felfelé, se lefelé hajlítani). A felhasználó könyök-hajlata (a felkar és az alkar belső felülete által bezárt szög) 90 vagy annál nagyobb fokos szöget zárjon be (hogy az ideg ne nyomódjon össze). Emellett lehetőleg a felkar és a könyök olyan közel legyen a testhez, és annyira relaxált legyen, amennyire csak lehetséges. Mindezek által a megfelelő és ergonomikus egérhasználat valósulhat meg. A fej és a nyak egyenesek legyenek.

Ahogy már volt róla szó, fontos, hogy a felhasználó hátul (tulajdonképpen egész combfelületével érintve) üljön a széken és jó háttámasza legyen, a talp pedig a padló vagy lábtámaszon pihenjen. A testtartás kényelmes és pihentető legyen (Hedge, 2001).

Amennyiben kényelmetlenül ülünk széünkön, már akkor elkezdünk izegni-mozogni, mielőtt tudatosodna bennünk az élmény. Ez a fajta folyamatos mocorgás lényegében tökéletes mutatója a szék kényelmességének vagy épp kényelmetlenségének: minél többet mozgolódunk, annál kényelmetlenebb a székünk. Persze ne feledkezzünk meg róla, hogy más tényezők is hatással vannak erre a folyamatra, például vannak emberek, akik alapvetően többet mocorognak, mint mások, ugyanakkor mindannyian többet fészkelődünk ülőhelyeinken, amikor unatkozunk. Feltételezhetően ez annak tudható be, hogy a mentális tevékenységeink során kizáródnak azok a szenzoros ingerek (nincs kapacitásunk velük foglalkozni), amelyek a mentális aktivitás hiányában a mocorgást okozzák. (Pheasant, 2003)

Leggyakrabban használt dolgok:

A fontos, leggyakrabban használt dolgok kényelmesen és könnyedén elérhető távolságra, vagyis a lehető legközelebb legyenek a felhasználóhoz. A legjobb, ha közvetlenül a felhasználó előtt középen van az alfanumerikus billentyűzet. Manapság a legmodernebb billentyűzeteket aszimmetrikusra tervezik (ami azt jelenti, hogy az alfanumerikus billentyűzet balra, a numerikus pedig jobbra helyezkedik el). Ha a billentyűzet külső sarkait használjuk kiindulópontnak a monitor és a billentyűzet középre helyezéséhez, a felhasználó kezei kissé kicsavarodnak, ugyanis az alfanumerikus gombok tőle balra fognak elhelyezkedni. Vagyis állítsuk be a billentyűzetet úgy, hogy az alfanumerikus gombok középső területe, vagyis a B

betű a felhasználónak épp középén helyezkedjen el. Emellett, amennyiben gyakran használjuk, a telefon is legyen közel hozzánk. (Hedge, 2001)

Hol használjuk a számítógépet?

Hedge (2001) szerint a komputer használat szempontjából az alábbi környezeti feltételek megfontolandók:

Fényviszonyok/világítás: ne legyen túl erős. Nem jó, ha a komputer képernyőjén megcsillan vagy visszatükröződik a fény. Ha mégis így van, mozdítsuk el a képernyőt, csökkentsük a fényerősséget, használjunk jó minőségű tükröződésmentes képernyőt. Ugyanakkor bizonyosodjunk meg arról, hogy a monitor nem egy világos ablaknak háttal (amivel mi ülünk szemben), vagy azzal épp szemben van, hiszen ezáltal rendkívül fakó látványt nyújt.

Légmozgás: lehetőleg olyan helyen töltsük időnk nagy részét, ahol megfelelő fűtő vagy hűtőrendszer működik és friss a levegő, ezáltal komfortosabb a munkavégzésünk is.

Zaj: zajos környezetben stresszesebb a munka, ez megnöveli izmaink feszülését és a sérülések/egészségkárosodások kockázatát. Próbáljunk meg csendes helyet választani munkaállomásunkként, hallgassunk halk, klasszikus zenét, hogy a különböző zavaró hanghatásokat tompítsuk.

Szünetek: tartsunk gyakran szünetet. Hiába sikerült felvennünk a munkavégzéshez a lehető legoptimálisabb testtartást, ha ebben a pozícióban maradunk hosszú ideig, rendkívül veszélyes és káros lehet, ezért aztán fontos mozognunk. A gyakori pozíció-váltás rendkívül fontos egészségi állapotunk szempontjából. (Revelle, 2000) Minden ergonómus egyetért abban, hogy célszerű gyakori, rövid szüneteket tartani. Gyakoroljuk az alábbiakat.

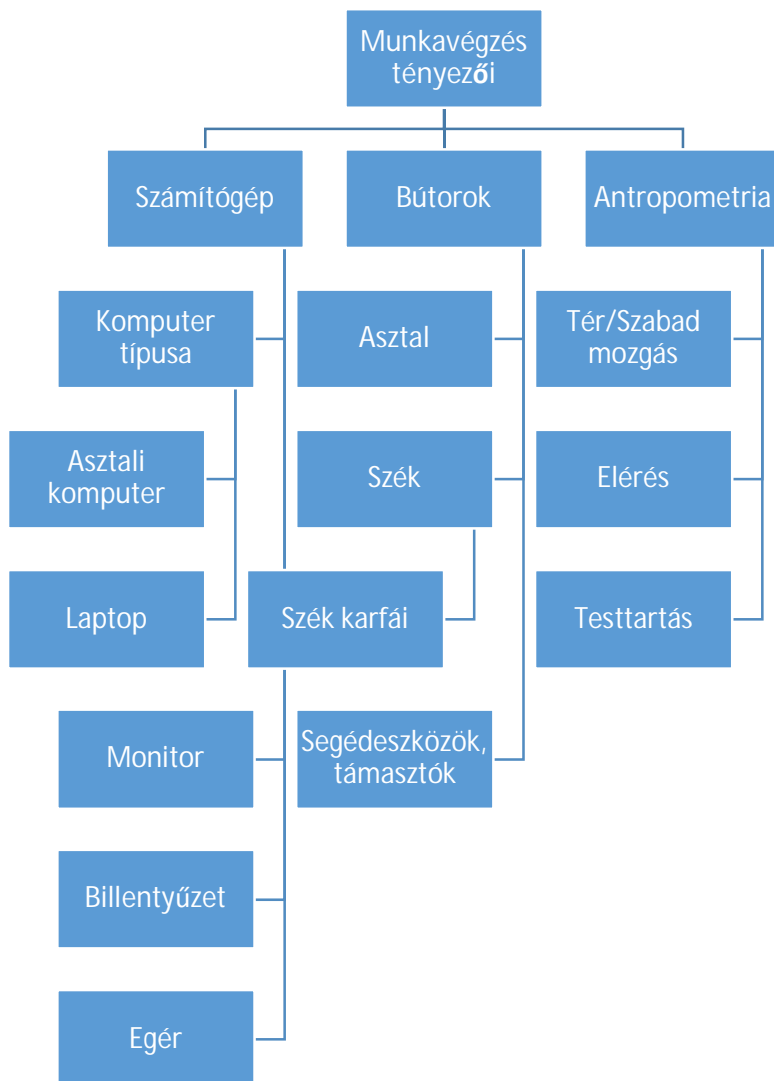
A szem pihentetése: a komputer hosszantartó nézése változásokat okoz a szem működésében, kevesebbet pislogunk, és a szem felülete huzamos ideig érintkezik a levegővel. 15 percenként javasolt, ha legalább 1-2 percre is, de elfordulni a képernyőtől, és egy távolabbi pontra fókuszálni. Ez a szemizmok relaxációját segíti elő. Emellett néhány másodpercig pislogjunk sokat és gyorsan. Ez frissíti a könnycsatornákat és megtisztítja a szem felületét a portól.

Különböző nagyságú szünetek beiktatása: Mikor huzamosabb ideje egy dologra koncentrálnunk, jó beiktatni egy-egy olyan kisebb (1-2 perces) szünetet, amikor másfajta izmainkat mozgatjuk meg (megfeszítjük-elernyesztjük, felállunk, telefonálunk). Óránként egyszer minimum álljunk fel, mozogjunk kicsit, igyunk valamit, és különböző gyakorlatokat is végezhetünk. Ez rendkívül pihentető tud lenni. (Pheasant, 2003, Hedge, 2001)

Ma már léteznek olyan ergonómiai szoftverek, melyek a számítógépre telepítve, munka közben a háttérben futnak, figyelik, hogy mennyi ideje ülünk a gép előtt és figyelmeztetnek, hogy tartsunk rövid szünetet, sőt egyszerű gyakorlatokat is felajánlanak (Hedge, 2001)

A számítógépes munkahelyek ergonómikus kialakításával foglalkozó szakemberek mind-mind megfogalmazzák legfontosabb és legértékesebb javaslatukat az egészséges munkavégzés elősegítése céljából. Ezek, a helyzet korlátaiból fakadóan (ember antropometriai jellemzői, munkavégzés körülményei) értelemszerűen nagyrészt átfedésben vannak egymással. A 9. ábra azt foglalja össze, hogy mik azok az alapvető, minden hasonló

situációban jelenlévő tényezők, melyek szerepet játszanak az egészséges munkavégzésre vonatkozó javaslatok (előírások) kidolgozásában.



8. ábra A munkavégzés ergonómiai szempontból jelentős tényezői

A korábbiakban felsorolt szempontok segítségével hatékony, biztonságos és kényelmes munkaállomásokat tervezhetünk a felhasználóknak. Ezek a céljaink azonban csak akkor valósulhatnak meg, ha figyelembe vesszük az adott munkakörnyezet egyéb paramétereit is. Ezekről eddig az említés szintjén már esett szó, de most tekintsük át részletesebben is, milyen befolyást gyakorol az adott munkahely megvilágítása, hőmérséklete, a jelenlévő zaj vagy a levegő tisztasága a munkavállalók hatékonyságára nézve.

Megvilágítás:

A napfény fiziológiai és pszichológiai szinten egyaránt meghatározó tényezője életünknek. A nappali, természetes fény nem csak az idegrendszerünkre, de hormonális rendszerünkre is nagy hatást gyakorol, befolyásolja az éberségünket, meghatározza biológiai ritmusunkat, közérzetünket, nyugalunkat és közvetetten ugyan, de munkateljesítményünket is. (Edwards et al, 2002)

Mivel a munkavállalók hétköznapijaik nagy részét kénytelenek mesterséges fények közt tölteni, könnyen belátható, hogy az optimális munkakörnyezet kialakításában kiemelkedően fontos szerep jut annak, milyen mértékben és milyen fényforrások beiktatásával kompenzálható a természetes fény hiánya.

A megfelelő megvilágítás alkalmazása fontos kritérium az ergonomikus munkakörnyezet kialakítása során, hiszen a rossz fényviszonyok közt dolgozó személyek könnyen túlerőltetik a szem izmaikat, ennek okán hamarabb elfáradnak, és gyakrabban küzdenek fejfájással is. (Bommel, 2004)

Lássuk tehát, mire érdemes odafigyelni a helyes megvilágítás kialakítása során.

A munkahely megvilágításának legoptimálisabb módja, ha természetes fényforrást biztosítunk a felhasználóknak. Ennek tudatában minden olyan helyen, ahol a körülmények megengedik, célszerű nappali fénnel megvilágítani a munkafelületet. A kutatások szerint a napfénnel megvilágított irodában dolgozó személyek jobb közérzetről számolnak be, jobb egészségmutatókkal rendelkeznek, kevesebbet hiányoznak, és magasabb teljesítménnyel dolgoznak, mint mesterséges fény mellett dolgozó társaik (Franta and Anstead 1994)

Amennyiben lehetőségünk nyílik rá, hogy kizárólag ezt a fényforrást használjuk, a helyiség alapterületének legalább 15-20 %-át ablakfelületek kell képezzék.

A munkahelyi megvilágításra a természetes fény mellett mesterséges fényforrást is alkalmazhatunk. A természetes fényről tudjuk, hogy jobb közérzetet biztosít, a mesterséges fénynek viszont megvan az a vitathatatlan előnye, hogy munkahelyek téri elrendezését függetlenné teszi az ablakok közelségétől, és az egész munkaidő alatt biztosítja az egyenletes megvilágítást. (Suha, 1996)

A megvilágítás típusai:

- Direkt fény-ha a megvilágítás közvetlenül a fényforrástól érkezik
- Indirekt fény-ha a fénysugarak közvetetten, a mennyezetről, falakról visszaverődve érik el a munkafelületet
- Diffúz fény- a fény egyenletesen szétszóró fényforrásokból érkezik

A direkt fény használata akkor a leghatékonyabb, ha a fény csaknem egésze az adott munkafelületre irányul, hátránya azonban, hogy káprázáshoz vezet.

A káprázás megzavarja a vizuális észlelést, fárasztja a szemeket, rontja a munka minőségét, feszültté teszi a munkavállalókat, csökkenti a tárgyak láthatóságának esélyét, így balesetveszélyes is.

Lehetőségek a káprázás jelenségének csökkentésére (Hopkinson, 1970):

- a fényforrás elmozdítása
- a monitor áthelyezése az irodán belül
- szemellenző alkalmazása
- a látó mező központja körül elhelyezkedő fényforrás eltávolítása
- indirekt megvilágítás használata;
- több kis intenzitású fényforrás használata

Az indirekt megvilágítás előnye ezzel szemben, hogy alkalmazásával árnyék és káprázástól mentes megvilágítás érhető el, amennyiben a fényforrás egy részét úgy takarják le, hogy a fény

a mennyezet felé és a falak felső része felé irányuljon, ahonnan szétszóródhat a helyiségben. Ennek tudatában a munkahely megvilágításakor elsősorban mennyezeti felfüggesztésű, indirekt fényforrás használata ajánlott. (Ankrum, 1999)

A megfelelő fényforrás kiválasztása mellett érdemes nagy figyelmet szentelnünk a munkafelületre irányuló megvilágítás erősségének is. A megvilágítás erőssége az adott felületet egyenletesen megvilágító fényáramnak és a felületnek a hányadosa, melynek egysége a lux (lx). A megvilágítás erősségét mindig úgy célszerű beállítanunk, hogy a horizontális fényerősség megválasztásakor az érték 500 lx legyen, azaz 300 lx a munkaasztal közvetlen közelében és 200 lx a háttérkörnyezetben. (Boyce, 2003) A fényerősség megválasztásakor természetesen figyelembe kell vennünk az adott munkahely adatait és a munka jellegét egyaránt. Amennyiben nagy pontosságot igénylő, kifinomult mozdulatokat igénylő munkavégzésről van szó, helyi megvilágítást, célzott, kisebb fényforrásokat kell alkalmaznunk. Otthoni munka végzés esetén célszerű a nagy erejű mennyezeti világítást egy- két munkafelületet megvilágító lámpával kombinálni. (Suha, 1996)

További fontos szempont a fényforrás önálló szabályozásának lehetősége, azaz annak biztosítása, hogy a munkavállaló a saját igényeihez igazíthassa a fény irányát és erősségét. Ha a felhasználóknak módjukban áll önállóan optimalizálni a használt fényforrást, az befolyásolja a hangulatukat, feladatteljesítéssel kapcsolatos kompetenciaérzésüket, és növeli a teljesítményüket is (Boyce, 2000).

A színek szerepe a munkahatékonyágban:

A színek szerepe alapvető fontosságú számunkra, a hétköznapi tájékozódás és munkavégzés során egyaránt. A színlátás fő funkciója a környezetünkben található tárgyak detektálása, hogy ki tudjuk őket emelni háttérükből, és diszkriminációja, azaz hogy meg tudjuk őket különböztetni a körülöttük lévő egyéb tárgyaktól (Blake-Sekuler, 2004)

A színek megítélése, legyen szó ruhákról, épületekről, irodabútorokról, egyaránt szubjektív tényező: a piros színhez általában izgatottság, a kékhez, zöldhöz megnyugvás, szabadság érzet, míg a szürke és a fekete színekhez szomorúság, lehangoltság érzése társul. (Wright, 1998)

Élettani szerepük szerint a vörös serkenti az idegrendszer működését, a narancssárga növeli a pulzusfrekvenciát, a zöld a vérnyomás csökkentése által fejti ki nyugtató hatását, míg a fekete pedig inkább lehangoló, depresszív hatású szín. Ugyanakkor érdekes tény, hogy az életkor előrehaladtával átalakul a színpreferenciánk, egyre inkább előnyben részesítjük a nyugtató, és egyre kevésbé kedveljük az élénk színeket.

Érdemes az imént felsorolt tényeket a munkahelyi környezet kialakításakor is figyelembe vennünk. Suha (1996) szerint ugyanis, a megfelelő színek használata kényelmessé, élvezetessé teszi a munkavégzést, ráadásul könnyíti a tájékozódást, és növeli a dolgozók biztonságérzetét is. Ha a munkaállomás falának festését tervezzük, figyelembe kell vennünk, hogy a meleg színek, mint a piros, sárga vagy a narancs éberségre ösztönöznek, növelik a teljesítményt, ellentétben a hideg színekkel. (Guastello, 2006) Biztonsági funkciójukat pedig azáltal töltik be, hogy felhívják a figyelmet az adott munkahely lehetséges veszélyforrásaira. Mivel a piros szín éberségre ösztönöz, a zöld nyugalomra sarkall, a sárga pedig figyelmeztet, ezért a munkahelyeken megjelenő komoly veszélyforrást többnyire a piros és fehér szín

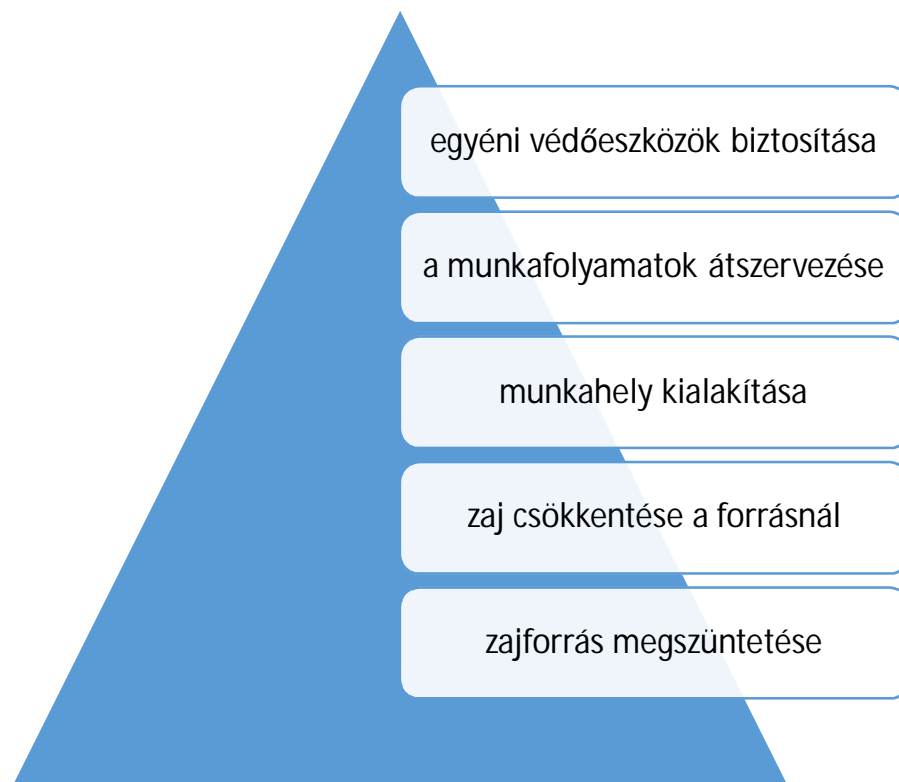
kombinációjával, az olyan figyelmeztető támpontokat, mint a vigyázz feliratú táblákat, magasfeszültséget, magas küszöböket, csúszós padlót jelző felületeket pedig sárga-fekete színű táblákkal jelzik. (Ridley et al, 2007)

Hangok, akusztikus hatások:

Az ember a 16 Hz-től 20 000 Hz-ig terjedő rezgésszámú hanghullámokat hallja. Zajnak csak a hirtelen érkező, kellemetlenül magas hangingerert nevezzük. A zaj mellett, hogy nehezíti a munkahelyi kommunikációt, stresszt okoz, teljesítménycsökkenéshez és egészségkárosodáshoz is vezethet. Amennyiben a zaj rövid ideig éri a munkavállalót, ideiglenes bántalmakat, fülzúgást, ingerültséget okoz. Az állandó zajkitettség zajsüketülést okozhat, ami azonban nyugalmi helyzetben megszűnik. Az éveken át tartó, folyamatos zajhatás következtében azonban már komoly halláskárosodás léphet fel, esetenként akusztikus trauma is kialakulhat, mely hallásvesztéshez vezet. Az emberi hallásküszöb 0 decibel, vizsgálatok szerint azonban már egy 30 dB erősségű hang esetén is stresszt, növekvő feszültséget élünk át, 65 dB esetén pedig akár fejfájással, alvászavarral, egyensúlyvesztéssel, teljesítménycsökkenéssel járó zavar is kialakulhat. A tartós 90 dB feletti zajhatás halláskárosodáshoz, míg a 120 dB feletti értékek ganglionsejt károsodáshoz vezetnek. (Stranks, 2005)

A halláskárosodáshoz vezető hang mértéke tehát 90 dB. Célunk olyan munkakörnyezetet tervezni, melyben megóvhatjuk a munkavállalókat a hang okozta sérülésektől, balesetektől, és a kellemetlen zaj csökkentése által növelhetjük a munkahatékonyágukat, teljesítményüket.

A zajsérülés elkerülésére irányuló biztonsági intézkedések szélesebb körét az alábbi ábra foglalja össze.



9. ábra A zajsérülés elkerülésére irányuló biztonsági intézkedések rendszere
(forrás <http://osha.europa.eu/fop/hungary/hu/dload/facts/facts58-hu.pdf>)

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség Kiadványa kiemeli, hogy már a munkakörnyezet tervezésénél olyan eszközök beszerzésében érdemes gondolkodnunk, melyek arányosan a legkisebb mértékű zajt bocsájtják ki. Amennyiben ez a tervezés, beszerzés során nem történt meg, az első lépés annak érdekében, hogy elkerülhessük a munkavállalók zaj okozta hallássérülését, hogy megszüntetjük magát a zajforrást. Mindez a gépek állapotának felülvizsgálatával, átalakításával, illetve csendesebb gépek tervezésével, beszerzésével valósulhat meg. Amennyiben a már meglévő gépek, eszközök zajcsillapítása mellett döntünk, megoldás lehet figyelmet fordítani a hangszigetelésre, mely a zaj forrását nyújtó berendezés vastagabb borításával, szigetelőanyagok, hangtompítók, fém-és lérugók alkalmazásával valósulhat meg. Ha sem a zaj csökkentésére, sem a zaj forrásának megszüntetésére nem nyílik lehetőségünk, körültekintően kell eljárunk az adott munkakörnyezet és munkafolyamatok kialakítását illetően. Érdemes energiát fordítani a hangszigetelésre, mely az ajtók, ablakok, falak illetve a mennyezet szigetelését foglalja magában. A munkafolyamatok tekintetében hatékony megoldás olyan munkamódszereket választani, melyek kevesebb zajnak való kitettséggel járnak. Egyéni szinten célszerű körültekintő felvilágosításban részesíteni a munkavállalókat az őket érő zaj ártalmairól és az igény bevezethető védőeszközök használatáról. A zajnak kitett munkavállalók számára biztosított egyéni védőeszközök közé soroljuk a sisakot, a kagylós fülvédőket, a fejbeszélőt, az antifonbetétet és a fül dugót is. A fül dugók 18-45 dB zajcsökkentésre, míg a speciális fülvédők 10-40 dB zajvédelemre képesek. A védőeszközök kiválasztásánál minden esetben egyeztetnünk kell egymással a zaj mértékét, időtartamát és a dolgozók igényeit is. (Stranks, 2005)

Vibráció:

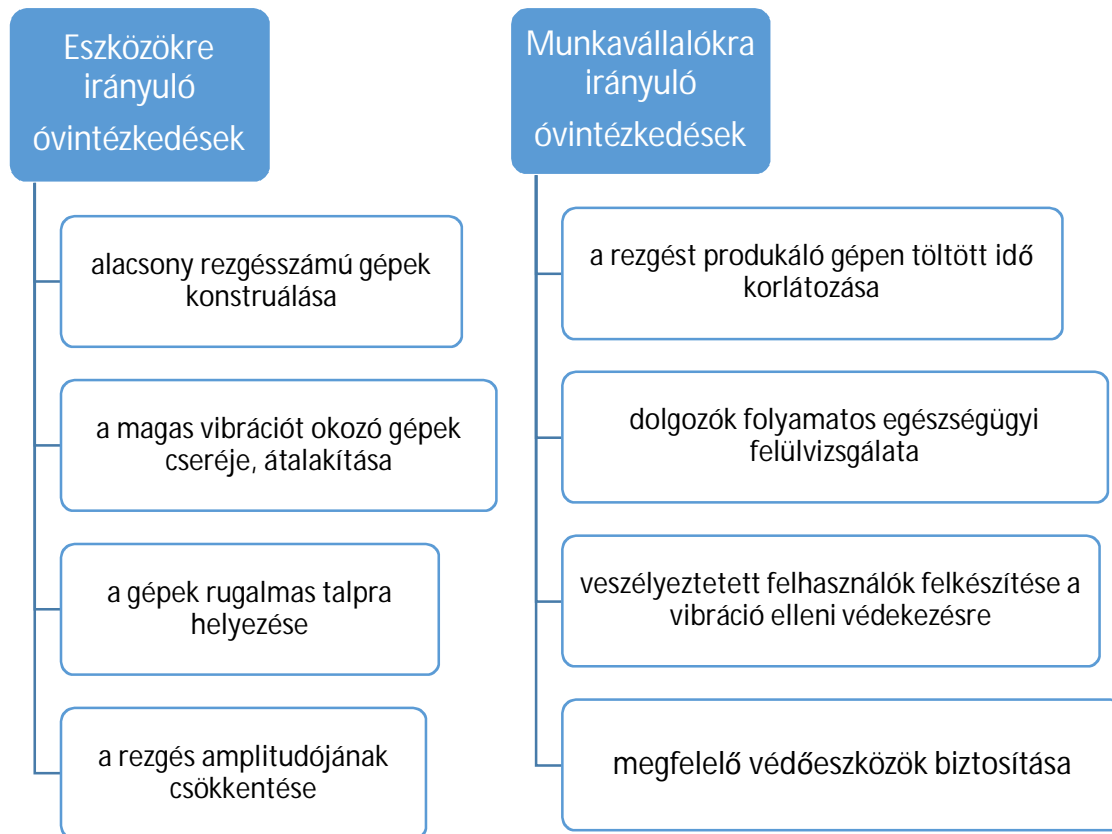
Vibrációnak nevezzük azokat a rezgéseket, melyek frekvenciájuk mértékéből kifolyóan hallószervünk nem érzékel. Az emberi testet tartósan érő rezgések számos negatív hatást gyakorolnak az emberi szervezetre nézve.

A vibráció befolyásolja akarati tevékenységünket, idegkimerültséghez, félelemhez és szorongáshoz vezethet. Ugyanakkor a kutatások azt is igazolják, hogy nem csak pszichésen, de fiziológiai szinten is negatív hatást gyakorolnak a szervezetünkre. A rezgések korlátozzák látásunkat, érthetatlenné teszik a beszédünket, tehát akadályozzák a kommunikációt, és a mozgáskoordinációt, sőt, bizonyos esetekben akár krónikus derékfájást is okozhatnak (Bowenzi et al, 2003). Élettani és anatómiai szempontból rossz hatással vannak az idegrendszerünkre és az inakra is, hiszen a tartós vibráció ínhüvelygyulladás, izomrövidüléshez vezethet. (Armstrong, 1987) Kardiovaszkuláris következményeit tekintve a vibráció megemeli a pulzust és a vérnyomást is, vesebántalmakat, sőt, súlyos esetben vesevérzést okozhat. (Suha, 1996)

Az építőiparban, kertészetekben, fémiparban dolgozó felhasználók az őket érő folyamatos vibráció következtében egy speciális ártalomnak vannak kitéve, mely a HAVS (Hand-Arm-Vibration-Syndrome) nevet kapta. A betegség a kezek és a kar vibrációján keresztül az ujjak zsibbadását és az ujjbegyek elfehéredését, gyakori kézremegést és erősödő fájdalmakat okoz. A HAVS korlátozza, majd a betegség súlyosbodásával meg is akadályozza a munkavállalókat a finomműveletek elvégzésében, így gyakran munkaképtelenné teszi őket (Wolcott, 2004).

Az imént felsorolt fizikai -és pszichés bántalmak tükrében egészen könnyen átlátható, miért szükséges a tartós vibrációnak kitett munkavállalók védelmével foglalkozni. Amennyiben

sikerül megóvni a felhasználókat a vibráció okozta sérülésektől, nem csak biztonságosabbá és kényelmesebbé, de hatékonyabbá is tehetjük munkavégzésüket. A probléma megoldásának legfontosabb része tehát a vibrációnak az emberi testre gyakorolt káros hatásainak csökkentése. Az ezzel kapcsolatos óvintézkedések irányulhatnak a vibrációt kibocsájtó eszközökre és magára a munkavállalóra is. (forrás: South, 2004, lásd 10. ábra)



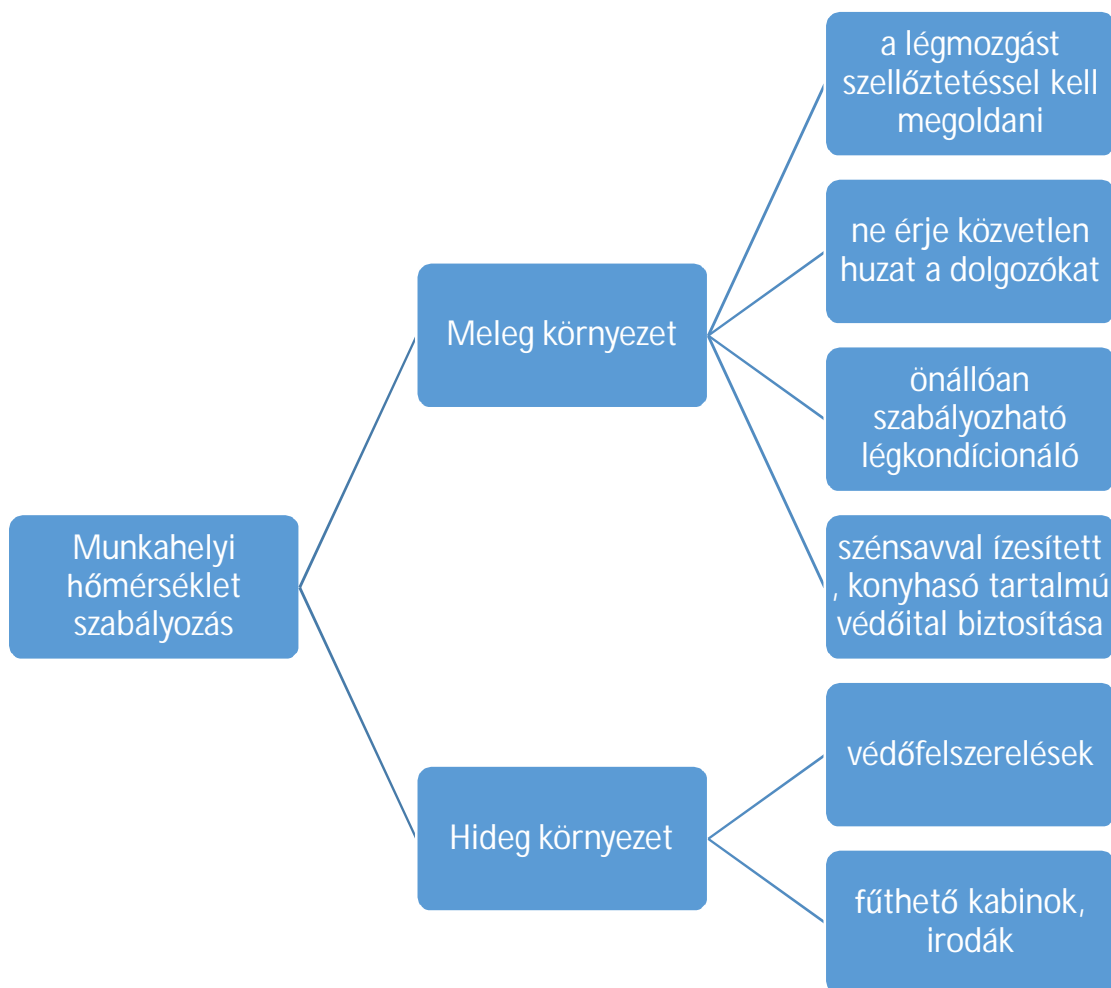
10. ábra A vibráció elleni védekezés típusai

A tartós vibráció káros hatásainak további elkerülése érdekében a munkáltatóknak megfelelő védőeszközöket kell biztosítani. Ebben segíthet a megfelelő védőruha, kesztyű, illetve a tanácsadás, mely során a vérkeringést akadályozó dohányzás elkerülésére és a kezek gyakori tornáztatására biztatják a felhasználókat (Wolcott, 2004).

Klíma:

Az egészséges emberi test hőmérséklete 36-37,2 Celsius fok közt mozog. Mivel az emberi szervezet hatékony testhőmérséklet-szabályozó rendszerrel rendelkezik, megfelelő körülmények közt a test belső hőmérsékletének értéke többnyire állandó. Ugyanakkor tudjuk, hogy a külső hőmérséklet változása nagymértékben meghatározza szubjektív hőérzetünket és egészségi állapotunkat is. Ha a fiziológia tényezőket vesszük alapul, azt látjuk, hogy hideg körülmények közt csökken a test hőmérséklete, fokozódik az izmok hőtermelése, melegben viszont a verejték elpárologtatásával próbálunk hőt leadni, és a test növekvő hőmérséklete ellen küzdeni (Kroehmer et al, 2010). A pszichológia oldaláról nézve a helyzetet, azt találjuk, hogy azon munkavállalói csoportban, ahol úgy ítélik meg, hogy az adott hőmérséklet

számukra kellemetlen, azaz túl magas vagy alacsony, csökken a teljesítőképesség, és megnő a munkahelyi balesetek száma, hiszen több hibát vétenek és feszültebbek lesznek. A szubjektív hőmérsékletet természetesen számos olyan tényező befolyásolja, mint az életkor, a testalkat, és a ruházat. Az imént áttekintett információk segítségével könnyen belátható, milyen fontos szerepet játszik a dolgozók egészségi állapotában, kényelemérzetében és hatékonyságában a megfelelő munkahelyi klíma kialakítása. Célszerű már a munkafolyamatok tervezésénél meghatározni az adott folyamat elvégzéséhez ideális hőmérsékletet. Törekedjünk rá, hogy ez az érték belső munkavégzés esetén 17-23 °C közt, külső munkavégzés esetén, hideg körülmények közt pedig 0°C felett maradjon. (Kroemer et al, 2010)



11. ábra. Ajánlott intézkedések a hőmérsékletváltozás okozta sérülések elkerülése érdekében (forrás: Bartsch et al)

A levegő szennyezettsége:

Az olyan zárt helyiségekben, mint az irodák, gyakran szembesülünk a belső-légszennyezettség problémájával. Egészségünkre egyaránt veszélyt jelent a por, a mikroorganizmusok, a bútorokból származó szintetikus anyagok, és a füst is. Ezek a káros anyagok olyan tünetekhez vezetnek, mint a koncentráció csökkenés, rossz közérzet vagy légzőszervi problémák.

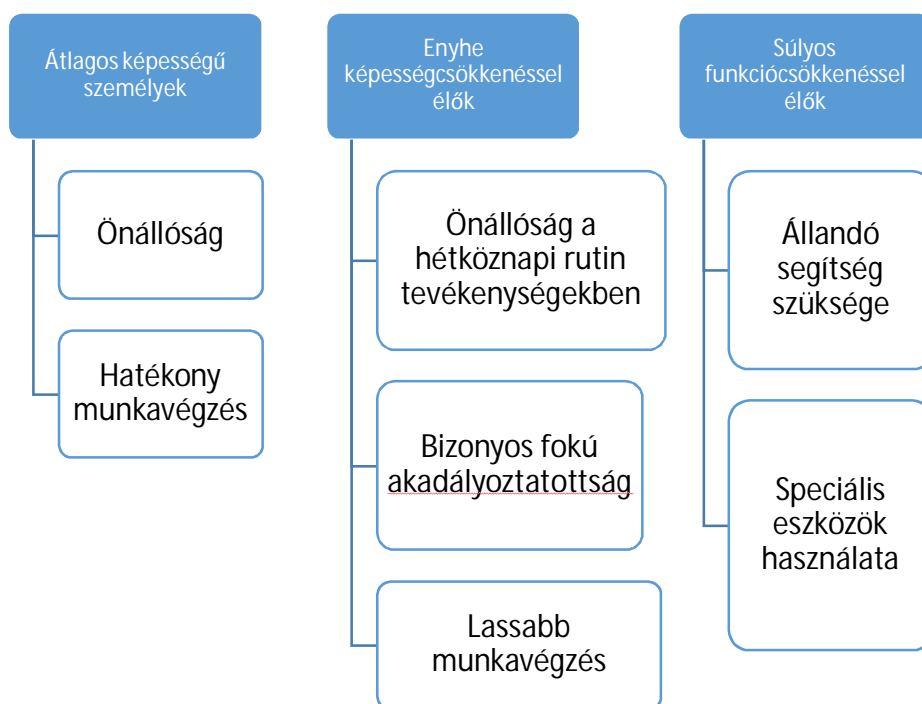
A belégzésre alkalmas munkahelyi levegő tisztaságát az alábbi módszerek bevezetésével érhetjük el: (Molnár et al, 1999)

- gyakori szellőztetés
- ionizáló készülék használata
- külön dohányzóhelyiség kialakítása
- a levegő tisztítása
- légszűrők alkalmazása

Ergonómia a speciális helyzetű csoportok számára

Amikor a tipikus felhasználóról esik szó, sokunk szeme előtt egy átlagos fizikai és mentális képességekkel rendelkező, fiatal felnőtt képe jelenik meg. De valójában kit takar az „átlagos” kifejezés? Egy biológiai korának megfelelő testsúlyú, magasságú, izomerejű személyt, aki kifinomult, optimálisan működő érzékszervekkel, jó kognitív képességekkel, átlagos intelligencia szinttel és ehhez mérhetően gyors reakcióidővel rendelkezik. Mivel a felhasználók többsége valóban átlagos képességekkel rendelkezik, a lakó-és munka környezet tervezése során gyakran csupán az imént bemutatott, „tipikus” felhasználó antropometriai adatait és igényeit vesszük figyelembe. Az így a kialakított léttér valóban biztonságos, a benne található berendezési tárgyak, a használatba vehető eszközök, járművek tényleg könnyen kezelhetők lesznek, de kizárólag az átlagos felhasználó számára.

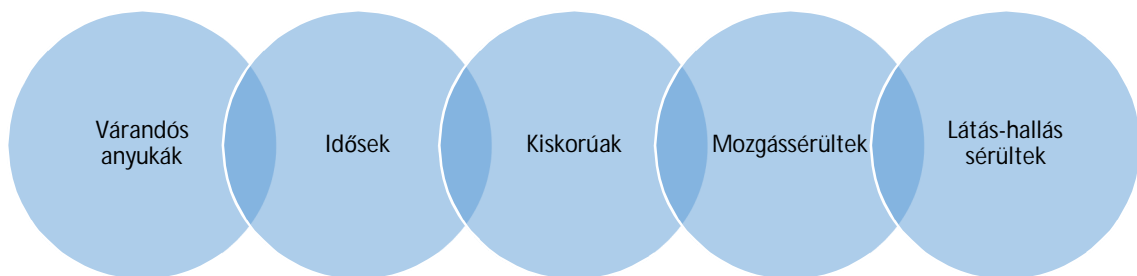
Nem elhanyagolható tény, hogy a felhasználók közt nem csak normál képességű, de sajátos igényekkel rendelkező, enyhe vagy súlyos funkcióvesztéssel élő személyeket is szép számmal találunk. A különbség az utóbb említett két csoport közt abban nyilvánul meg, hogy míg az enyhe képesség csökkenést mutató személyek képesek egyedül megbirkózni a hétköznapi feladataikkal, addig a súlyosabb problémákkal élő társaik folyamatos segítségre és speciális eszközök használatára szorulnak (Kroemer, 2006).



12. ábra: Az átlagos képességű és képességcsökkenéssel élő személyek eltérései.

A megváltozott funkciókat mutató személyek képességei értelemszerűen több tekintetben is eltérhetnek az „átlagos” felhasználó adottságaitól. Adottságaik az öregedés, a várandósság, egy betegség, műtét vagy balesetben elszenvedett sérülés következtében megváltoznak. Átlagos képességekkel élő társaikhoz képest nagy egyéni különbségeket mutathatnak nem csak magasság vagy testsúly, de izomerő, fizikai terhelhetőség, mozgáskoordinációs és percepciók készségeik, valamint mentális képességeik terén is. A képességbeli eltérések következtében gyakran megesik, hogy nem csak a hétköznapi rutintevékenységek, de a normál felhasználók számára egyszerűen kivitelezhető munkafolyamatok is gondot okoznak számukra (Kroemer, 2006). Gondoljunk csak bele, milyen kihívás előtt áll a rövidlátó felhasználó, amikor nem tudja elolvasni a kivetítőn saját prezentációját, vagy a mozgássérült személy, akit egy magas küszöb akadályoz a munkahelyére való bejutásban.

Könnyen belátható tehát, hogy ezek a személyek egytől-egyig speciális igényekkel rendelkeznek, nem csak környezetük kialakítása, a használatba vehető tárgyak kezelhetősége, de az általuk végzett munkafolyamatok tekintetében is. Mivel eltérő képességeik speciális odafigyelést kívánnak meg, ergonómiai szempontból a speciális helyzetű csoport tagjainak tekintjük őket. Az olyan speciális csoportok, mint a látás-és hallássérült személyek, a mozgássérült felhasználók, az idősek, a várandós kismamák, és a gyerekek a szokványostól eltérő képességekkel rendelkeznek, de életük és munkavégzésük az ergonómia segítségével biztonságosabbá, kényelmesebbé és hatékonyabbá tehető.



13. ábra: A speciális helyzetű csoportok áttekintése.

A speciális helyzetű csoportokra irányuló tervezés:

Figyelembe véve a speciális helyzetű személyek különleges igényeit, az ergonómusok érdeklődése egyre inkább arra a kérdésre fókuszál, hogyan lehetne az adott munkakörnyezetet a speciális igényű személyekre számára a lehető leghatékonyabban kialakítani. A tervezés és fejlesztés során is figyelembe veszi azt az egyszerű, ám gyakran feledésbe merülő tényt, hogy a szellemi-fizikai korlátozottsággal élő személyek élete a normál személyre szabott környezetben nem csak kényelmetlen, de veszélyes is lehet. Ebben az esetben az ergonómia elsődleges célja tehát, hogy olyan élet-és munka körülményeket teremtsen a speciális képességekkel rendelkező személyek számára, mely nem csak biztonságos és könnyen használható, de kényelmes, és egyúttal pozitív élményt is nyújt számukra. Már a tervezés során célszerű nagy figyelmet szentelnünk ennek a kérdéskörnek, hiszen a tapasztalat azt mutatja, kellő odafigyelés hiányában gyakran elsiklik a figyelem a tény felett, hogy a kialakítandó (munka) környezetben az olyan hétköznapi tárgyak, mint a

forgóajtók, a magas küszöbök, szűk bejáratok és alacsony íróasztalok gyakran balesetveszélyesek, kényelmetlenek, ennek okán pedig használhatatlanok a speciális helyzetű csoportok számára. A biztonság és kényelem iránti szükségletek figyelembe vétele mellett nem hagyhatjuk figyelmen kívül azt a tényt sem, hogy azok a személyek, akik a munkavégzésük során ismétlődő akadályokba ütköznek, képességeikkel összeegyeztethetetlen környezetben dolgoznak, kevésbé hatékonyak és kisebb teljesítményt mutatnak fel, mint ideális körülmények közt dolgozó társaik. Mindez amellet, hogy tartós diszkomfort érzetet nyújt a speciális helyzetű munkavállalóknak, negatívan befolyásolja az őket foglalkoztató cégek teljesítménymutatóit is. (Kroemer,&Kroemer, 2001).

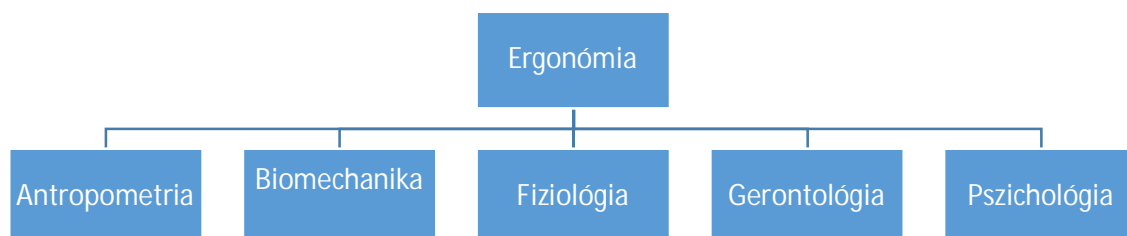
A speciális helyzetű csoportok igényeihez igazított környezettel szemben támasztott elvárások tehát az alábbiak:

- védje az egészséget
- legyen biztonságos
- tegye élvezhetővé az egyes részfolyamatok elvégzését
- biztosítsa a munkavállalók kényelmét
- facilitálja a munkahatékonyaságot
- növelje a teljesítményt

A folyamat, melynek eredményeként az imént felsorolt követelmények megfelelő környezetet biztosíthatunk a speciális igényű felhasználóknak, alapvetően két részből áll. Első lépésben azonosítanunk kell a felhasználók sajátos igényeit. Körültekintően fel kell mérjük speciális képességeiket, funkciócsökkenésük mértékét, munkabírásukat, mentális teljesítőképességüket és ismernünk kell egyéni preferenciáikat. (Robinette, 1998).

A részletekbe menő felmérést követően kezdődhet meg - az érintett egyének igényeinek figyelembevételével- a felmérés során kapott információk gyakorlati használatba vétele, vagyis az olyan eszközök tervezése és fejlesztése, melyek használatával a speciális helyzetű személyek élete kényelmesebbé, biztonságosabbá és hatékonyabbá válhat. (Floru& Cnockaert,1991).

A speciális igényű személyek képességeinek felmérése olyan tudomány területek bevonásával valósul meg, mint az antropometria, biomechanika, gerontológia vagy pszichológia. Tekintsük át az ergonómiai felmérésben szerepet játszó segédtudományokat.

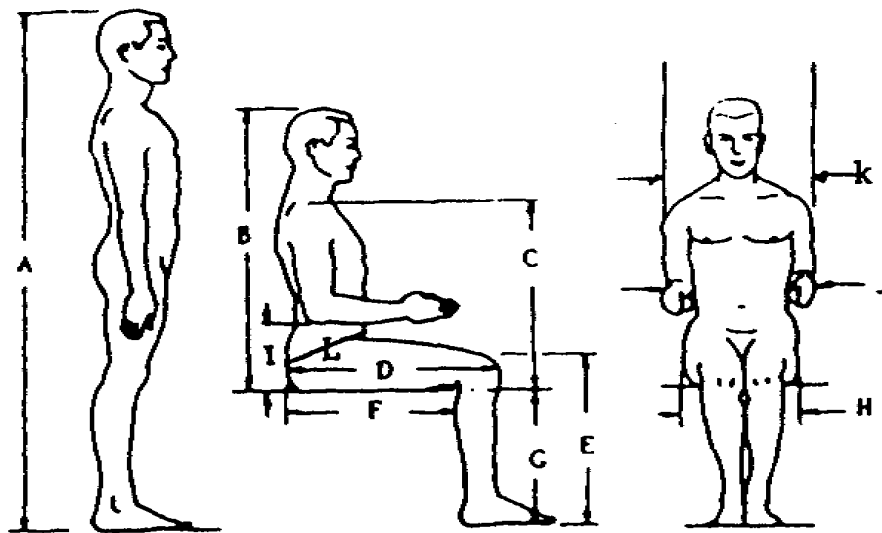


14. ábra: Az ergonómiai felmérés segédtudományai.

A felmérés lehetséges módszerei. Az antropometria:

A fizikai képességek vizsgálatában és felmérésében az ergonómusok számára elsődleges segítséget az *antropometria* tudománya nyújt. Az antropometria feladata az emberi test méreteinek meghatározása, nemzetiségek, életkorok, nemek közti különbségek figyelembe

vételével. A statikus antropometriai változók közé soroljuk a testmagasságot, testsúlyt, váll szélességet, könyök magasságot, a szemmagasságot, a térd és combmagasságát, a csípő szélességet és a kéz adatait. Dinamikus antropometriai változóknak pedig az olyan tényezőket tekintjük, mint a helyszükséglet, munkaasztal magasság, kapaszkodási pont, az elérési tartományok és a kényelmes vizuális zóna. Az antropometria alkalmazásának célja nem más, mint a hatékony, biztonságos és kényelmes tevékenységek biztosítása azáltal, hogy pontos adatokat nyújt a berendezések, eszközök, gépek, bútorok, munkaruhák és járművek méretének, elrendezésének megfelelő megválasztásához. A tradicionális antropometriai mérések még az olyan eszközök segítségével történtek, mint az antropométer, a rúdkörző, a fém mérőszalag vagy fotó-és röntgentechnikai eszközök. A modern vizsgálatok során az antropometriai tervezés és értékelés már a számítógépeknek köszönhetően valósul meg. A 3 Dimenziós antropometriai felületek és szkennerek hatékonyabbak a hagyományos módszereknél, hiszen lehetővé teszik az emberi test képének részletes és gyors modellálását.(Azouz, Shu,&Mantel, 2006)



15. ábra: Antropometriai mérések alapelvei

A felmérés lehetséges módszerei. Biomechanika:

A biomechanika egy, a biológia és a fizika törvényszerűségeit ötvöző határtudomány. Vizsgálatának tárgya az élő test (testrész) térbeni és időbeni hely-, illetve helyzetváltoztatása, valamint az élő testben (testrészben) lejátszó mozgások, ezen belül is a mozgások ideg-izom kapcsolata, energetikája. A biomechanika mechanikai alapelvek és módszerek alkalmazásával vizsgálja az emberi test biológiai rendszerét (Kroemer, Kroemer,& Kroemer-Elbert, 2001).

A felmérés lehetséges módszerei. Fiziológia:

A munkafiziológia számos vizsgálatot alkalmaz annak feltárására, hogy alkalmas-e az adott munkafolyamat elvégzésére a munkavállaló. A mérések során fizikai aktivitás és pihenés közben vizsgálják az egyén teherbírását, izomerejét, oxigén felvételét és szívfrekvenciáját.

A felmérés lehetséges módszerei. Gerontológia:

Az öregedés élettanával - és kórtanával foglalkozó tudomány, mely alkalmazott kutatásokkal vizsgálja az életfolyamatok változásait és az öregkor jellemző törvényszerűségeit, az idős

emberek fiziológiai, pszicho szociális és funkcionális képességeit. Az idősök fiziológiai állapotának felmérése életminőség skálák, és a Tinetti-féle egyensúly és járásvizsgálat segítségével történik. A pszichés állapot felmérése elsősorban olyan tesztek segítségével valósul meg, melyek a kognitív működés, a szorongás és depresszió mértékét vizsgálják. A funkcionális tevékenységek vizsgálatára legalkalmasabb módszerek pedig a napi élettevékenységet (fürdés, étkezés, mosdóhasználat, öltözködés, közlekedés) vizsgáló ADL skála, és a mindennapos eszközhasználatot (bevásárlás, telefon használata, főzés, házimunka) felmérő skála. (Hooyman&Kiyak, 2007)

A felmérés lehetséges módszerei. Pszichológia:

A terhelhetőség és teljesítőképesség mértékét nem kizárólag a fizikai tényezők, sokkal inkább a fizikai és pszichológiai tényezők együttese határozza meg, (Floru & Cnockaert,1991). A speciális helyzetű munkavállalók mentális képességeinek felmérésére a pszichológia tudományának segítségével valósul meg. Módszerként a legkézenfekvőbb az intelligenciamérő eljárások, szenzoros-motoros képességet vizsgáló tesztek, személyiség kérdőívek és interjúk használata (Kroemer, Kroemer,& Kroemer-Elbert, 2001).

Irodalom

-
- Antalovits Miklós (1998) Bevezetés az ergonómiába. In Klein Sándor (szerk) *Munkapszichológia*. 2. átdolgozott kiadás, SHL Kiadó
 - Guastello, S.J. (2006) *Human Factors Engineering and Ergonomics*. London: Routledge.
 - Harvey, R.S. (2004) Human factors and cost benefits. In Sandom, C.,& Harvey, R.S. (eds) *Human Factors for Engineers*. London: The Institution of Engineering and Technology.
 - Hercegfi, K.,& Izsó L. (szerk.) (2007): *Ergonómia*; Budapest, Typotex
 - Hopkinson, R.G.,& Collins, J.B.(1970) *The ergonomics of lighting* London: Macdonald & Co.
 - Kroemer, E.H.K., Kroemer, J.H.,& Kroemer-Elbert, E.K. (2010) *Engineering Physiology: Bases of Human Factors Engineering/Ergonomics*, 3rd edition, London: Wiley.
 - Kroemer, K.H.E. (2006) „Extra-ordinary” *Ergonomics. How to accomodate small and big persons, the disabled and elderly, expectant mothers, and children*. Boca Raton, FL: Taylor&Francis.
 - McCormick, E.J. (1970) *Human Factors Engineering*, New York: McGraw-Hill.
 - Molnár, J., &Ungváry, Gy. (szerk) (1999) *Munkavédelem. Gyakorlati tanácsadó és munkabiztonság munkaesésügy, munkahigiéne és foglalkozás-egészségügy területén*. Verlag Dashöfer Szakkönyvtár Kft. 41. aktualizálás és kiegészítés, 2007. november.
 - Murrell, K.M. (1965) *Ergonomics*. London: Chapman and Hall.
 - Nayak, U.S.L. (1995) Elders-led design. *Ergonomics in Design*, 1: 8-13.
 - Norman, D.A. (1988) *The psychology of everyday things*. New York: Basic Books.
 - Noyes, J., Garland, K.,& Bruneau, D. (2004) Humans: skills, capabilities, and limitations. In Sandom, C.,& Harvey, R.S. (eds) *Human Factors for Engineers*. London: The Institution of Engineering and Technology.
 - Orvieto, R., Achiron, A., Ben-Rafael, Z., Gelernter, I.,& Achiron, R. (1994) Low-back pain of pregnancy. *Acta Obstetrica et Gynecologica Scandinavica*, 73: 209-214.
 - Ostlere, S., Gold, R. (1991) Osteoporosis and bone density measurements methods. *Clinical Orthopaedics and Related Research*, 271: 149-163.
 - Pheasant, S.(2003): *Bodyspace - Anthropometry, Ergonomics and the Design of Work*. 2nd edition. Boca Raton, FL: CRC Press.
 - Revelle, T. (2000): Ergonomics 101: Working Painlessly. *Interiors & Sources*, June 2000.
 - Ridley, R.J.,& Channing, J. (2007) *Safety at Work*. 7th ed. Oxford: Butterworth-Heinemann.

- Smith, M.J., Carayon, P., & Cohen, W.J. (2007). Design of Computer Workstations. In Sears, A., Jacko, J. (Ed) (2007): *The Human Computer Interaction Handbook: Fundamentals, evolving technologies and emerging applications*. 2nd edition. Boca Raton, FL: CRC Press.
- South, T. (2004) *Managing noise and vibration at work: a practical guide to assessment, measurement and control*, Oxford: Butterworth-Heinemann,
- Stammerjohn, L.W., Smith, M.J., & Cohen, B.G.F. (1981). Evaluation of workstation design factors in VDT operations. *Human Factors*, 23: 401-412.
- Stranks, W.J. (2005) *Stress at work, management and prevention*, Oxford: Butterworth-Heinemann

Kutatás a hallássérült fiatalok esélyegyenlőségének javításáért Kutatási összefoglaló

A Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány támogatásával a „Hallássérült fiatalok eredményes munkába állítása érdekében szakképzést és pályorientációt segítő középiskolai szolgáltatáscsomag kidolgozása” című program (3841) keretében megvalósuló a FEOR által tartalmazott foglalkozások hallássérülés szempontjából történő részletes munkakörelemzése (2009). A kutatás általános, átfogó célja volt a hallássérült fiatalok pályaválasztásának elősegítésével, szakmai megalapozásával, jövőképük alakításával javuljon az életminőségük. Konkrét célja pedig azoknak a szakmáknak, szakmacsoportoknak a bemutatása, amelyek munkaerő-piaci szempontok alapján prognosztizáltan keresetteknek számítanak. Ötven olyan foglalkozás, illetve munkakör elemzésének elkészítése, akadálymentesítésének kidolgozása, amely lehetőséget biztosít a hallássérült fiatalok eredményes munkaerő-piaci integrációjára. A végrehajtás során a korábbi szakmai ismeretek szintetizálásaként elkészült egy protokoll, a hallássérültek munkaalkalmasságának vizsgálatára. Az eljárás megfogalmazta a hallás vizsgálatára kínálgó és elérhető lehetőségeket, az egyszerű vizsgálatokat, az instrumentális vizsgálatokat és a műszeres vizsgálatokat.³⁰

Bevezetés

Az Európai Unióban a hátrányok kezelésében az elmúlt évtizedekben a hangsúly áttévődött a társadalmi “beilleszkedést” segítő szemléletről a társadalom átalakításának globális filozófiájára, amely minden személy szükségleteinek befogadására és ellátására irányul.

Az Európai Unió a hátrányos helyzetű csoportok érdekében végzett politikája részeként „mainstreaming”-et előirányzó közelítést végez. A „mainstreaming” megközelítés következményeként az EU politikai irányelvei arra irányulnak, hogy szélesebb körű politikákat dolgozzanak ki a hátrányos csoportokra, de nem határoznak meg részletes javaslatokat e csoportok speciális igényeire bontva. Ezek után a tagországok feladata, hogy úgy építsék fel saját nemzeti politikájukat az EU irányelvei figyelembevételével, hogy ezek a politikák és az azokat követő intézkedések teljes mértékben hozzáférhetőek legyenek a hátrányos helyzetűek számára.³¹ A politikákon belüli meanstreaming elve alkalmazására vonatkozó igény jogi háttere az EU diszkriminációk elleni direktíváiban került lefektetésre, amikor is megtiltották a vallási, meggyőződésbeli, fogyatékossági, életkori és nemek szerinti megkülönböztetést az élet minden területén, ezen belül a hivatásban és foglalkoztatásban is.

³⁰ A kutatás szakmai irányítását Szellő János végezte. Kutatásvezető: Dr. Nemeskéri Zsolt, kutatók: Dr. Klein Sándor, Dr. Tibold Antal, Bodor Zoltán, Tamaskovics Erika, Pressingné Bánkúti Ágnes, Muity György és Gyurina Éva voltak. A kutatás 2009. augusztus – november között zajlott le.

³¹ Disability mainstreaming in the European Employment Strategy, European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Dg, Brussels, 1/07/2005

Magyarországon 2001-ben - a népszámlálás adatai szerint - 577 ezer fogyatékos ember élt (a népesség 5,7%-a)³². A korábbi, 1990. évi népszámláláshoz képest jelentősen nőtt a népességen belül a fogyatékos emberek aránya és létszáma is. Ennek egyik oka lehet, hogy 2001-ben többen vállalták fogyatékoságukat, mint 1990-ben és pontosabb lett a meghatározás is.³³ A nemzetközi statisztikák átlagosan 10%-ra becsülik adott népességen belül a tartósan károsodott emberek arányát. A népszámlálás adatai tehát közelítően az érintett populáció kb. 60%-ára vonatkoznak.

A fogyatékos népesség körében jóval alacsonyabb a gyermekkorúak, illetve a 15-39 év közötti korosztály aránya, míg ez 40 év fölött közel 10%-kal-, 60 év fölött 25%-kal magasabb.

A fogyatékos népességen belül továbbra is a mozgássérülteké a legnépesebb csoport. Jelentősen emelkedett 1990 és 2001 között a pontosan meg nem határozott fogyatékoságban szenvedők aránya. Valószínűleg ebbe a kategóriába kerültek azok a személyek, akik nem tudták elhatárolni fogyatékoságukat tartós betegségüktől.

A gazdasági aktivitás tekintetében a fogyatékos és nem fogyatékos emberek között már 1990-ben is jelentős különbséget tapasztalhattunk, s ez 2001-re sem változott. A népszámlálás évében a fogyatékos embereknek mindössze 9%-a dolgozott, míg ez az arány a nem fogyatékos népességnél 38 % volt. Bár a népszámlálási adatok – definíciós sajátosságok miatt³⁴ – lényegesen alacsonyabb létszámot ölelnek fel, mint a KSH munkaerő-felmérései, ez utóbbinál is mindössze 12,8 %³⁵ a foglalkoztatotti arány. Ezzel összefüggően magas a fogyatékos népesség körében az inaktív keresők aránya és a növekedés üteme is jóval meghaladja a nem fogyatékos inaktív népesség növekedésének ütemét a két népszámlálás közötti időszakban.³⁶

A népszámlálási adatok alapján a hallássérült populáció eléri a fogyatékkal élők közel 10 százalékát (53 565 fő). A KSH adatai szerint 8 886 fő a siketek (közülük férfi 52%, nő 48%) és 44 679 fő a nagyothallók száma. A SINOSZ adatai szerint viszont a siketek száma jóval magasabb, eléri a 40 000 főt és a nagyothallóké pedig a 300 ezret. Korcsoportos megoszlásban a már hivatkozott KSH adatok alapján, 15 – 29 év közötti célcsoport aránya a siketeken belül 13,4%, míg a nagyothallók körében ez 5,7%-ot tesz ki. Az iskolázottság tekintetében mind a nagyothallók, mind a siketek alatta maradnak a teljes népesség iskolázottsági szintjének. Az általános iskola első évfolyamát sem végezte el a nagyothallók 2,6, míg a siketek 13,5 százaléka. Legalább nyolc általános iskolai végzettséggel 62,5%, illetve 67,8% (siketek)

³² 2001. évi népszámlálás (KSH)

³³ A 2001. évi népszámlálás a fogyatékoság fogalmát az ENSZ 2000. évi ajánlása szerint határozta meg. Ennek értelmében azt a személyt tekintette fogyatékosnak, akinek olyan végleges, az egész további életére kiható testi vagy értelmi, illetve érzékszervi fogyatékosága van, amely gátolja őt a normális, a megszokott, a hagyományosan elvárható életvitel gyakorlásában.

³⁴ A 2001. évi népszámlálás a fogyatékoság fogalmát az ENSZ 2000. évi ajánlása szerint határozta meg. Ennek értelmében azt a személyt tekintette fogyatékosnak, akinek olyan végleges, az egész további életére kiható testi vagy értelmi, illetve érzékszervi fogyatékosága van, amely gátolja őt a normális, a megszokott, a hagyományosan elvárható életvitel gyakorlásában.

³⁵ Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon 2002. II. negyedév. KSH

³⁶ 2003. január elsején 467.289 fő részesült rokkantsági nyugdíjban és 193.773 fő kapott járadékot (Forrás: Országos Nyugdíjfolyósító Igazgatóság 2003. évi statisztikai évkönyv)

rendelkezett. Legalább középiskolai végzettségű volt 17,9 valamint 9,8 százalékuk. Egyetemi, főiskolai oklevele az összesen belül 5,6 és 2,6 százalékuknak volt.³⁷

Az alacsony iskolázottság természetesen együtt jár a rosszabb munkaerő-piaci pozíciókkal, ami egyértelműen kommunikációs problémákkal párosul.³⁸ Becsült adatok szerint a munkaképes korú hallássérültek közel 80%-a rokkantsági nyugdíjban részesül. A siketek számára leggyakrabban a szakmunkát nem igénylő betanított munkát ajánlják. Az utóbbi években bizonyos fokú változások tapasztalhatók. Egyrészt a foglalkozási rehabilitáció szakmailag, tartalmilag megerősödött. Másrészt növekedett a közép és felsőoktatási intézményekben tanuló hallássérült fiatalok száma.³⁹

A főbb kutatói kérdések, vizsgálati territóriumok a tárgykörrel összefüggésben, az alábbi megfogalmazásokban jellemezhetők:

- Az alkalmazott pályaorientációs és korrekciós rendszer mennyire szolgálja a hallássérült fiatalok eredményes pályaválasztását?
- A képző intézmények mennyire felkészültek a hallássérült fiatalok képzésére?
- Melyek azok a szakmák, illetve szakmacsoportok, ahol a hallássérült személyek alkalmazása sikeres lehet?
- Milyen a munkáltatói magatartás a hallássérült emberekkel kapcsolatban?
- Milyen feltételek, szolgáltatások szükségesek a sikeres pályaválasztáshoz, az esélyegyenlőség javításához, a hallássérült fiatalok foglalkoztatásának elősegítéséhez.

A vizsgálni kívánt problémakör megoldásának hipotézisei kutatásunk esetében az alábbiak szerint fogalmazódott meg:

- Magyarországon jelenleg a szakképző iskolák, középfokú tanintézetek munkaerő-piachoz, munkakörhöz, foglalkozáshoz kapcsolódó speciális ismeretek (hallássérültek sajátosságai, foglalkozás-egészségügyi, akadálymentesítési stb.) hiányában nem szívesen foglalkoznak hallássérült fiatalok oktatásával.
- Véleményünk szerint a tanulható szakmák leírásával, módszertanának bemutatásával, javaslatok megfelelő szintű kidolgozásával kellően „érzékenyíteni” tudjuk a képző intézményeket – közvetve a leendő munkáltatókat – a hallássérült fiatalok befogadására, képzésére.

A hipotézisek mellett kiemelten fontos volt az operacionalizálás, az együtt gondolkodás kialakítása, a főbb fogalmak meghatározása.

Diszkrimináció: minden olyan megkülönböztetés, kizárás vagy kedvezményezés, amely megszünteti vagy rontja az esélyegyenlőséget, illetve sérti a bánásmód egyenlőségének elvét. Formái: közvetlen és közvetett diszkrimináció. Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban. Közvetett hátrányos

³⁷ KSH 2002.

³⁸ Abonyi Nóra: Szociológiai ismeretek FOKA Magyar Jelnyelvi Programiroda Budapest, 2005.

³⁹ Vasák Iván: A világ siket szemmel FOKA Magyar Jelnyelvi Programiroda Budapest, 2005.

megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely egyes személyeket vagy csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.

Egyenlő esélyű hozzáférés: közszolgáltatások esetében akkor valósul meg, ha azok a fogyatékos emberek számára akadálymentesek, kiszámíthatók, értelmezhetők és érzékelhetők, azaz, ha a fogyatékos emberek azokat az állapotuknak megfelelő önállósággal használhatják.⁴⁰

Fogyatékos személyt megillető jogok:⁴¹

- Környezet:
5.§ (1) A fogyatékos személynek joga van a számára akadálymentes, továbbá érzékelhető és biztonságos épített környezetre.
(2) Az (1) bekezdésben foglalt jog vonatkozik különösen a közlekedéssel és az épített környezettel kapcsolatos tájékoztatói lehetőségekre.
- Kommunikáció:
6. § (1) A fogyatékos személynek, családtagjainak, segítőinek biztosítani kell a hozzáférés lehetőségét a közérdekű információkhoz, továbbá azokhoz az információkhoz, amelyek a fogyatékosokat megillető jogokkal, valamint a részükre nyújtott szolgáltatásokkal kapcsolatosak.
(2) Hozzáférhető az információ akkor, ha azt a fogyatékos személy érzékelheti és az biztosítja számára a megfelelő értelmezés lehetőségét.
7. § A kommunikációban jelentősen gátolt személy számára a közszolgáltatások igénybevételekor lehetővé kell tenni a kölcsönös tájékozódás feltételeit.
- Támogató szolgálat, segédeszköz:
11. § A fogyatékos személy részére biztosítani kell a fogyatékosága által indokolt szükségleteinek megfelelő támogató szolgálat igénybevételét, továbbá segédeszközt. Az árhoz nyújtott támogatással beszerezhető segédeszközök körét és a támogatás módját, valamint mértékét külön jogszabály határozza meg.

Az esélyegyenlősítés célterületei:

- Oktatás, képzés:
13. § (1) A fogyatékos személynek joga, hogy állapotának megfelelően és életkorától függően korai fejlesztésben és gondozásban, óvodai nevelésben, iskolai nevelésben és oktatásban, fejlesztő felkészítésben vegyen részt a közoktatásról szóló törvényben meghatározottak szerint.
- Foglalkoztatás:
15. § (1) A fogyatékos személy lehetőség szerint integrált, ennek hiányában védett foglalkoztatásra jogosult.
(2) A foglalkoztatást biztosító munkáltató köteles biztosítani a munkavégzéshez szükséges mértékben a munkahelyi környezet, így különösen a munkaeszközök,

⁴⁰ Szellő János (2009. szerk.): A foglalkozási rehabilitáció módszertani kérdései. 2. fejezet: Dr. Vincze Imre és Horesnyi Julianna anyagai FSZK Budapest, 2009.

⁴¹ 1998. évi XXVI. törvény

berendezések megfelelő átalakítását. Az átalakítással kapcsolatos költségek fedezésére a központi költségvetésből támogatás igényelhető.

19. § A fogyatékos személynek joga van a rehabilitációra. E jog érvényesítését rehabilitációs szolgáltatások, ellátások biztosítják.

A „hallássérült” kifejezés **gyűjtőfogalom**: siketeket, nagyothallókat egyaránt magába foglal, függetlenül hallássérülésük fokától, súlyosságától, hallásállapotuk milyenségétől. Különböző eltérések vannak a siketség és a nagyothallás között. Különböző a hallássérülés foka (ennek mértékét audiogramon rögzítik az orvosok), más a szociális helyzet, eltérőek a kulturális igények és lehetőségek. A hallásmaradványt hallókészülékkel és orvosi rehabilitációval meg lehet őrizni, sőt, bizonyos esetekben fejleszteni is. A teljesen siketek nem rendelkeznek hasznosítható hallásmaradvánnyal, nekik a kommunikáció más formái jelentenek kiutat.⁴²

A kutatás módszertana:

A mintavétel két alapvető eljárása a valószínűségi mintavétel és a nem valószínűségi (kvótás) mintavétel. Kutatásunk jellegéből kifolyólag, az elérni kívánt célokhoz igazodva mindkét mintavételi eljárást alkalmaztuk.

- 50 Térségi Integrált Szakképző Központ (TISZK) és más tanintézet kérdőíves felmérése a célcsoporttal kapcsolatos képzések helyzetéről.
- 30 Foglalkozási Információs Tanácsadó (FIT), illetve Rehabilitációs Információs Centrum (RIC) kérdőíves megkeresése.
- Célcsoportos, kérdőíves igényfelmérés hallássérültek speciális iskoláiban.
- 7 regionális munkaügyi központtal – a központok által biztosított munkáltatókkal történő fókuszcsoportos vizsgálat.
- 1 országos és 7 regionális munkaerő-piaci prognózis elemzése, hiányszakmák vizsgálata.
- Ágazati szintű szakmacsoportok összeállítása gyakorisági mutatók alapján

A kutatás során alkalmazott módszerek:

A témakör kellő alaposságú feltárásához olyan mérőeszközre volt szükség, amely egyszerre tesz eleget az érvényesség (konzisztens eredmények egy esetleges megismételt vizsgálat során) és a megbízhatóság (a mérőeszköz ténylegesen a mérni kívánt jelenséget reprezentálja) kritériumainak.

Az adatfelvétel módszerei között elsősorban kérdőíves (survey) technikát, valamint az interjútechnikát tartottuk célszerűnek a vizsgálatunk szempontjából. Az általunk választott kutatási módszerek a szakirodalmi, illetve más hazai és külföldi tapasztalatok alapján alkalmasak a kutatási célok megvalósításához. A nemzetközi szttenderdek és a kötött módszertan alkalmazása lehetővé tette az alkalmazott eljárások kvalitatív és kvantitatív értékelését is, amelyet beépítettünk a kutatás belső rendszerébe.

A dokumentumelemzés-, ill. tartomelemzés módszerét is felhasználtuk a szakirodalmi források feldolgozása esetében. Továbbá empirikus felmérések és a fókusz csoportok tapasztalatainak feldolgozásával egészítettük adatainkat, információinkat a vizsgálódás során.

⁴² www.sinosz.hu

Munkakörelemzés:

Kutatásunk alapvető célja olyan hallássérültek által is betölthető munkakörök, szakmák bemutatása, amelyek a hallássérült tanulók elhelyezkedési esélyeit növelik. A munkakörök meghatározásában a munkakörelemzés eszközrendszerét használtuk fel. A munkakörelemzéssel a munkakörök tényleges tartalmát állapítjuk meg. A munkakörök elemzésekor az alábbi vizsgálati eszközöket alkalmaztuk:

- megfigyelés
- interjú
- kérdőív

Minden munkakör hatékony ellátásához bizonyos kritériumok rendelkezhetők. Mivel ezek a személyes jellemzők a munkakör sikeres betöltéséhez szükségesek, így ezek mentén válik eldönthetővé az egyes jelentkezőkről, hogy alkalmasak-e arra, vagy sem.

A munkakörelemzés leggyakoribb szempontjai:

- Képességek, tudás: speciális adottságoktól és ismeretektől az általános képességeik, műveltségig igen széles körben mozognak az ide tartozó személyes jellemzők. Leggyakrabban az intelligencia szint, a problémamegoldó képesség, illetve a szakmai ismeretek szintjének vizsgálata fordul elő kiválasztási szempontként, de egyes sajátos munkakörök esetén speciális funkciók is bekerülhetnek a kiválasztási szempontrendszerbe.
- Gondolkodási stílus: a gondolkodási folyamatokat olyan „alapvető szűrők” határozzák meg, melyek kihatnak arra, hogyan érzékeli és értelmezi az ember az őt körülvevő világot, illetve hogyan fordítódik át a külső világ a gondolatokban megjelenő tapasztalattá. Ezek a „szűrők” az egyéni észlelési és információ feldolgozási preferenciáinkon keresztül mutatkoznak meg, munkavégzésünk során éppúgy, mint kapcsolatainkban.
- Érzelmi intelligencia: az emocionális intelligencia (EQ) a gondolkodás és az érzelem közötti kapcsolat vizsgálatáról ad képet, vagyis az érzelmi töltésű információk megértésében, feldolgozásában és használatában megmutatkozó egyéni jellegzetességeket mutatja meg.
- Személyiség: a személyiséget integrált egységgé szervező alapkövek, a személyiségvonások stabilan jellemzik az adott egyént, így azok viszonylagos állandóságuk révén jól mérhetőek és jó bejósoló erővel rendelkező tényezők lehetnek. A személyiségvonások általában nem teljesen függetlenek egymástól, ezért gyakran az együttjáró vonások, mint személyiség faktorok jelennek meg.
- Viselkedési- és kommunikációs stílus: az egyéni hétköznapi megnyilvánulások egyik legjellemzőbb formáját az a viselkedési mintázat jelenti, mely a különféle helyzetekben és időben többé-kevésbé következetesen megfigyelhető reakció módokat öleli fel. A viselkedési stílus befolyásolja a kommunikációs stílust is, mind verbális, mind pedig non-verbális szinten, és ez pedig kihat a mások felé, illetve a feladatvégzés során mutatott reakcióinkra.
- Érdeklődés, attitűd, motiváció: ezek a tényezők az egyéni akcióra, illetve reakcióra való készségszubsztív állapotát határozzák meg, vagyis más szóval azt mutatják meg, hogy miért viselkedünk egy bizonyos módon, és mik a bennünk lévő belső hajtóerők.

Ezek megjelenhetnek érdeklődési területünkben, értékítéleteinkben, véleményünkben, illetve motivációs késztetéseinkben egyaránt.

- **Kompetencia:** röviden azon egyéni képességek, ismeretek, vonások és viselkedési módok halmazaként határozható meg, mely egy meghatározott szerep- vagy munkakör hatékony ellátásához, és a cég vagy más szervezet stratégiai célkitűzéseinek eredményes megvalósításához szükségesek. Egy adott tevékenységi területen meglévő kompetencia igen sok tényező együttes hatásának köszönhető, vagyis annak elemei nagyon sokrétűek lehetnek.

A munkaköri tevékenységhez szükséges minimum követelményeket, melyekkel minimálisan rendelkeznie kell az egyénnek, hozzáértésnek nevezzük (competence), ugyanakkor a kompetencia (competency) fogalma pedig a sikeres és kiváló teljesítményre képes megkülönböztető jegyeket öleli fel.

A hallássérült emberek (re)habilitációjának főbb kérdései⁴³

A hallássérültek többségénél inkább beszélhetünk rehabilitációról, azaz beilleszkedésről (veleszületett, illetve gyermekkori hallásvesztéséről. Ez utóbbi a hallásukat későbbi életkorban elveszett személyeket érinti. A jelnyelvi tolmács számára fontos információ, hogy kliense a rehabilitációs vagy rehabilitációs folyamatban hol tart, milyen területeken igényel különösen segítséget.

Hallássérült személyeknél a hallás rehabilitációjának helyzetéből kell kiindulni. Tisztában kell lenni azzal, hogy a tolmácsolást igénybe vevő személy magatartását meghatározza mikor vesztette el hallását, milyen audiológiai ellátásban, hallás- és beszédfejlesztési terápiában vett részt. Kommunikációt meghatározó tényező, hogy a hallássérült alkalmaz-e hallásjavító készüléket, speciális technikai segédeszközt vagy sem, milyen mértékben támaszkodik a szájáról olvasásra és mennyire van birtokában ennek a képességnek.

Fontos, hogy tanulmányait speciális vagy többségi oktatási-nevelési intézményben végezte, jellemzi, hogy milyen szociális (társas) kapcsolatokkal rendelkezik, milyen a családi háttere. Lényeges információ, hogy aktív munkavégző, rokkantnyugdíjas vagy egyéb státusú a munkaerő-piacon. Ismernünk kell, milyen pszichés jellemzőkkel rendelkezik, és ezek közül mi az, ami halláscsökkenésének következménye és mi nem. Alapinformáció, hogy mentálhigiénés kezelést kapott-e az illető, ha igen, milyen és ha nem, akkor ez szükséges volna-e számára.

Tudatában kell lenni annak is, hogy be tud-e illeszkedni a halló emberek közösségébe, illetve mennyire a siket és nagyothalló emberek zárt közösségének tagja, és az milyen magatartáskultúrával, viselkedésmintákkal jellemezhető. A hallássérült személy szociometriai helyzete, az általa betöltött pozíció a sorstársak közösségében is lényeges háttér-információ. Milyen tartalmakat jelent számára a teljes értékű élet, milyen vágyai, elképzelései vannak, mire törekszik saját társadalmi integrációja, illetve szegregációja területén.

⁴³ Keresztessy Éva - Kovács Zsuzsanna - Perlusz Andrea: Bevezetés a hallássérült emberek rehabilitációjába, rehabilitációjába (Budapest, 2005)

A siket és nagyothalló gyermekek és felnőttek komplex (re)habilitációjának szinterei:

- audiológiai állomások és fül-, orr-, gégészeti rendelések,
- korai gondozást végző szakszolgálatok,
- speciális és többségi (integrált nevelés esetén) oktatás-nevelési intézmények rendszere,
- szakképzési és egyéb továbbtanulási intézmények,
- munkaügyi központok,
- közintézmények,
- szociális szolgáltatások,
- érdekvédelmi szervezetek.

A megváltozott munkavégző képességű munkavállalók, köztük a hallássérült személyek foglalkoztatásának alapkérdései:

A kilencvenes évek tájékán Európa szerte a társadalmi hátrányok megítélésében, a segítség fajtáiban és módszereiben egyaránt változások álltak be. A megkülönböztetés, szegregáció és elszigeteltség helyett egyre inkább az integráció igénye került előtérbe. A hangsúly minden foglalkoztatási nehézséggel küzdő csoport tekintetében egyre inkább áthelyeződött a segélyezésről az aktív megoldásokra, a képzésre illetve a munkába állás ösztönzésére.

A fejlett társadalmakban egyre erőteljesebb igény mutatkozott és mutatkozik az élet minden területén megvalósuló esélyegyenlőség iránt. A munkaerő-piaci esélyegyenlőség azt jelenti, hogy mindenki számára egyenlő és diszkriminációmentes hozzáférést kell biztosítani a munkához, szakképzéshez és az egyes foglalkozásokhoz. Különösen nagy fontosságú az egyének foglalkoztathatóságának javítása, az oktatási és képzési lehetőségeiknek további szélesítése, valamint egy köztes munkaerőpiac kialakítása. Ez elsősorban azt jelenti, hogy szükség van a nyílt-és a zárt munkaerőpiac között egy olyan foglalkoztatási formára, ahol kellő jártasságra és tapasztalatra lehet szert tenni a továbblépéshez.

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény kiemelt területként kezeli az információt, a kommunikáció hozzáférhetőségének megteremtését a fogyatékos emberek számára.

A különböző kiadványokat olyan formában kell, hogy megalkossák a szerkesztők, hogy eltérő kommunikációs igényű célcsoport számára is akadálymentesen és egyszerűen olvashatóak és érthetőek legyenek.

A foglalkoztatáshoz kapcsolódóan: a legtöbb munkáltató általában úgy látja, hogy megváltozott munkavégző képességű dolgozót alkalmazni mindenekelőtt drága. A különböző fogyatékosági illetve egészségkárosodási csoportok más-más akadálymentességet igényelnek egy munkahelyen. A mozgáskorlátozottak számára a legtöbb esetben át kell építeni a bejáratot vagy akár meg is kell változtatni a helyiség bútorzatának elrendezését. A látássérülteknek "beszélő" számítógépre van szükségük, a hallássérült alkalmazottak számára a híváskor villogó kijelzőjű telefon beszerzése célszerű.

Ezek kézzelfogható, valós hátrányok, amelyek fényében a legtöbb munkaadóban valóban felmerülhet: miért is éri meg számára megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő embert alkalmazni, amikor van sok más munka nélkül lévő, ugyanolyan szakmai képességekkel rendelkező, egészséges ember is?

Pénzt költeni nyilvánvalóan egyetlen cég sem szeret, azonban a munkáltatók a legtöbb esetben nem tudják, hogy ahhoz, hogy megváltozott munkavégző képességű embereket akadálymentes környezetben foglalkoztassanak, nem is kell vagyont költeniük. A költségek egy részét ugyanis az állam átvállalja, másik része pedig egyébként is szükséges beruházás lehet.

Hosszútávon illetve pozitív megítélésben és cégarculatban gondolkodó kis- vagy nagyvállalatok számára a legtöbbször egyszeri, nem túlságosan nagy összegű és a legtöbb esetben egyébként is szükséges kiadást jelent a megváltozott munkaképességű alkalmazottak igényeihez (is) alkalmazkodó környezet kialakítása.

Kis- és középvállalatok számára is fontos, hogy az adott munkahelyen milyen a hangulat, milyen ütemben halad a munka, mennyire lojálisak és elkötelezettek az alkalmazottak a cég felé, mindenkinek fontos - ha nem is humánus, hát akkor gazdasági okokból.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy a sérült munkavállalók nemhogy kevesebbet, hanem inkább többet dolgoznak, mint azt a munkáltató feltételezte volna. Lojalitásuk, elkötelezettségük nagyobb, miként a bizonyítási kényszer is erősebb bennük. Szükségük van arra, hogy érezzék és éreztessék, hogy ők is érnek annyit, mint a többi ott dolgozó munkatárs - emberileg csakúgy, mint szakmailag. Nagyon sok esetben tehát kimondottan jól tehet egy cég légkörének és munkamoráljának, ha megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő munkavállalókat alkalmaznak. Az első távolságtartó és idegenkedő hozzáállás után enyhül a munkahelyi feszültség és egy segítőkész, elfogadó és később akár baráti légkör is kialakul(hat).

A motivált, elhivatott alkalmazott pedig talán a legfontosabb adu a munkaadó számára - hiszen nélkülük a leoptimálisabb piaci helyzet és a legjobbnak tűnő cégimázs sem sokat ér. Ez főleg hosszú távon lehet igaz és jövedelmező.

A fogyatékoság szociális modellje és az Európai Szociális Karta

A korszerű felfogás szerint fogyatékoságnak értelmezhető bármilyen olyan - időleges vagy tartós - állapot, ami az egyén életvitelét jelentős mértékben akadályozza. Az elmúlt időszakban azonban egyre inkább előtérbe került egy másfajta megközelítés is ezt a fogyatékoság szociális modelljeként tartják számon.

Eszerint, ha az emberek mindegyike tudna jelnyelvvél kommunikálni, akkor a siketek nem lennének ennyire akadályoztatva a mindennapi életvitelük során. Ha minden épületet és közlekedési eszközt meg lehetne jól közelíteni, a mozgássérültek sem lennének ennyire kiszolgáltatott helyzetben. Ha a társadalom fokozottabban odafigyelne az értelmi sérültek habilitációjával, teljesebb életet élhetnének. Ha rendelkezésre állnának gondozási formák, önszervező programok, vagy támogatott munkahelyek szélesebb körű és színesebb hálózata, akkor sok pszichiátriai betegséggel kezelt ember a társadalom egyenlő tagjaként élhetne.

A fogyatékoság szociális modelljét megalkotók a fentiekben leírtak alapján arra a következtetésre jutottak, hogy az akadályozottságot nem önmagában az egyén sajátos állapota okozza, hanem az, hogy a társadalom nem alkalmazkodik a fogyatékkal élők speciális szükségleteihez.

Ennek egyik megoldásaként azt tarthatjuk szem előtt, hogy a fogyatékkal élő embereket is ugyanazok az emberi, állampolgári jogok illetik meg, mint az egészséges embereket. Ahhoz

azonban, hogy a jogaikat a hétköznapi életben valóban gyakorolhassák, speciális igényeik megfelelő kielégítésére van szükség.

A fogyatékkal élő emberek speciális szükségleteihez való alkalmazkodás a társadalom egészének is jó lehet, hiszen mindenkinek jobb és emberhez méltóbb egy olyan társadalomban élni és dolgozni, ahol mindenki érvényesítheti azonos alapjogait. Például a stresszkezelésre felkészült munkahelyek nemcsak a pszichiátriai betegséggel élőknek jó, hanem minden ott dolgozó embernek.

Az Európai Szociális Karta magába foglalja mindazokat a törvényi jogokat, amelyek a szociálisan hátrányos helyzetű - beleértve a megváltozott munkavégző képességűeket is - embereket megilleti. Magyarország 1991-ben írta alá, majd a Parlament csak jóval később, 1999-ben ratifikálta az Európai Szociális Kartát. Addigra ugyan már egy módosított változata is létezett, de a hazai törvényhozók mégis az eredeti, 1961-ből származó változatot hirdették ki a hatályos magyar törvények között, 1999. évi C. törvény néven.

A Kartában szerződő felek céljukként elfogadták, hogy minden lehetséges, akár nemzeti, akár nemzetközi jellegű eszközzel arra törekszenek, hogy olyan feltételek jönnék létre, amelyek révén az alábbi jogok és alapelvek ténylegesen megvalósulhatnak.

A cikkeket - főleg azért, hogy az Európai Tanács minél több tagállama ratifikálja az egyezményt - két csoportba osztották. Egyik az úgynevezett „kemény mag”, amelyekből legalább ötöt minden szerződő államnak el kell fogadnia, és be kell építenie a saját törvényei közé.

Sajátos szempontjaink miatt különösen érdemes a figyelmet arra ráirányítani, hogy a fogyatékos személyek szakmai képzésére, rehabilitációjára és a társadalomba való visszailleszkedésére vonatkozó 15. cikket a Kormány 1991-ben nem írta alá, és a Parlament így 1999-ben nem ratifikálta.

A legtöbb nyílt munkaerő-piacon tevékenykedő munkáltató egyáltalán nem vagy csak nagyon ritkán foglalkoztatnak megváltozott munkavégző képességű/fogyatékos dolgozókat. Ennek legfőbb oka, hogy a hazánkban élő emberek nem szívesen dolgoznak együtt sérült emberekkel, másrészt pedig maguk a munkáltatók sincsenek tisztában az egészségkárosodottak munkateljesítményeivel.

A munkáltatókat többféle módon is ösztönözhetjük a foglalkoztatásra. Ilyen például az ún. kvótarendszer, amely előírja, hogy minden 20 főnél nagyobb létszámot foglalkoztató munkáltatónak a statisztikai állományi létszám 5%-ig megváltozott munkavégző képességű munkavállalót kell foglalkoztatnia. Ha ezt nem teljesítik, akkor rehabilitációs hozzájárulást kötelesek fizetni az 5 %-ból hiányzó létszám függvényében. 2010. január 1-től, a hozzájárulás mértéke az ez évi 177600 Ft/fő/év-ről (Munkaügyi Közlöny, 2007/9) 964500 Ft/fő/év-re (Beiktatta: 2009. évi LXXVII. Tv. 129. §) emelkedik, láthatóan drasztikus módon. Ezen összeg feltételezhetően kedvező változást generál a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának területén.

Hallássérültek a statisztikában

A népszámlálási adatok szerint Magyarországon a hallássérült populáció a fogyatékkal élők teljes népességének (577 066 fő) közel 10%-át (53 565 fő), a teljes magyar népességnek pedig kb. 0,5%-át alkotják. Ezzel szemben más becslések szerint (SINOSZ) az országban kb. 40 ezer siket és 300 ezer nagyothalló él. A két adat közötti jelentős különbséghez a fent említett okok nyilvánvalóan hozzájárulnak.

Nemek és korcsoport szerinti mutatók:

1. sz. táblázat: A hallássérültek nem szerinti megoszlása

A fogyatékoság típusa/nem	Összesen	Férfi	Nő
Nagyothalló	44 679 fő	22.231 fő (n. hallók kb. 49%-a)	22 448 fő (n. hallók kb. 51%-a)
Siket, siketnéma	8886 fő	4 611 fő (siketek közel 52%-a)	4 275 fő (siketek közel 48%-a)
Összesen	53 565 fő	26 842 fő	26 723 fő

(Forrás: 2001-es népszámlálás, KSH, 2002)

2. sz. táblázat: A hallássérültek korcsoportok szerinti megoszlása a fogyatékosági csoporton belüli arányuk százalékában

A fogyatékoság típusa/korcsoport	Összesen	0-14	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-64	65-69	70-79	80-X
Nagyot-halló	44 679	1 562	791	1 874	1 935	3 357	5 816	3 307	4 417	11 661	9 959
Nagyot-hallók százalékában		3,5	1,7	4	4	7,5	13	7,4	9,8	26	22
Siket, siketnéma	8 886	692	349	837	1 089	1 307	1 365	745	557	1 166	779
Siketek, siket-némák százalékában		7,7	4	9,4	12	14	15	8	6	13	8

(Forrás: 2001-es népszámlálás, KSH, 2002)

A kor szerinti megoszlásnál feltűnő, hogy a nagyothallók több mint fele a 60 év feletti, illetve több mint háromnegyede az 50 év feletti korosztályból kerül ki. A nagyothallók aránya a kor előrehaladtával egyre nő. A siketek esetén jelentős a fiatal felnőttek és a gyerekek számaránya: a 60 év alatti korcsoportba tartozik a siket populáció több mint fele. Ugyanakkor az is jól látható, hogy egyenletesebb a siketek korcsoportonkénti megoszlása, mint a nagyothallóknál. Kevésbé függ a kortól a siketség kialakulása, mint az enyhe fokú halláskárosodás. A súlyos fokú hallásvesztésnél más tényezők (születési rendellenesség, gyermekkori betegségek stb.) játszhatnak szerepet. A súlyos fokú hallásvesztés okai közül két magyarázat szolgálhat két korcsoport, az 50-60 év közöttiek és a fiatalok magasabb aránya. Az idősebb csoport tagjainak jelentős részét adják azok, akik gyermek- vagy fiatalkorukban más betegség miatt olyan antibiotikumos kezelést kaptak, amely túlérzékenység esetén komoly halláskárosodást okozhat. A fiatalabb korosztályban előforduló magasabb arány a koraszülöttek túlélési esélyeinek megnövekedésével magyarázható. A kis súllyal született csecsemőknél más kockázatok mellett jellemző a hallószervek károsodásának, elégtelen fejlődésének a valószínűsége.

Iskolázottsági mutatók:

3. sz. táblázat: A hallássérültek iskolai végzettség szerinti megoszlása a fogyatékosági csoporton belüli arányuk százalékában

Fogyatékoság típusa/iskolázottság	Általános iskola első évfolyamát sem végezte el	Legalább általános iskola 8. évfolyam	Legalább középiskolai érettségi	Egyetemi, főiskolai stb. oklevél
Nagyothalló	1 155	26 942	7 640	2 313
A megfelelő korú nh. százalékában	2,6	62,5	17,9	5,6
Siket, siketnéma	1 156	5 554	782	195
A megfelelő korú siketek százalékában	13,5	67,8	9,8	2,6
A megfelelő korú siketek, nagyothallók összesített átlaga (%)	8	65	14	4,2

(Forrás: 2001-es népszámlálás, KSH, 2002)

4. sz. táblázat. A teljes népesség iskolázottsága a megfelelő korúak százalékában

Teljes népesség/iskolázottság	Általános iskola első évfolyamát sem végezte el	Legalább általános iskola 8. évfolyam	Legalább középiskolai érettségi	Egyetemi, főiskolai stb. oklevél
A megfelelő korúak százalékában	0,5	85	40	12

(Forrás: 2001-es népszámlálás, KSH, 2002)

Az iskolázottság tekintetében megállapítható, hogy mind a nagyothallók, mind a siketek jóval alatta maradnak a teljes népességben kimutatott iskolázottsági szintnek. A hallássérültek két csoportja között nincs lényeges eltérés a legalább 8 általánost végzettek arányát illetően. Döntő különbség mutatkozik azonban a végzettséggel nem rendelkezők, illetve a közép- és felsőfokú végzettségűek körében: a siketek aluliskolázottabbak a nagyothallóknál, akik a teljes népességhez képest szintén kevésbé iskolázottak. Amennyiben elfogadjuk azt a tételt, hogy középiskola és a felsőfokú tanintézmények a később hasznosítható kulturális tőke megszerzésének (családon kívüli) színterei, akkor azt mondhatjuk, hogy ennek a tőkének a későbbi hasznosítása, „átváltása”, valamint a munkaerő-piaci pozícióik tekintetében a siketek jelentős hátrányban vannak a népesség egészéhez képest.

A népszámlálási adatokból az is kiderül, hogy a fogyatékkal élők körében csak az értelmi fogyatékosok iskolázottsági mutatói „rosszabbak”, mint a siket megkérdozettké. Vagyis a társadalmi hierarchiában elfoglalt pozíció szempontjából döntő jelentőségű iskolázottság szerint a fogyatékkal élők körében a siketek alacsony pozíciót foglalnak el. (Őket követik a nagyothallók, majd a mozgáskorlátozottak, és végül a látási fogyatékkal élők a legmagasabban iskolázottak.)

Az országos megoszlást tekintve a Budapesten élő hallássérültek az országos átlaghoz képest felülreprezentáltak a közép- és felsőfokú végzettségűek körében. Az átlagnál jóval kevésbé

képzettek a Jász- Nagykun, Nógrád, Zala, Szabolcs, Békés, Bács-Kiskun és Heves megyében élő siket és nagyothallók.

Az 1990-es népszámlálás adatai szerint közvetlenül a rendszerváltást követően a hallássérültek iskolázottsága jóval alacsonyabb volt, mint 10 évvel később. A legalább 8 általánost végzetek kb. 50%-ot, a középfokú végzettségűek kb. 7%-ot, míg a felsőfokúak aránya 2,5%-ot tett ki a teljes hallássérült populáción belül. Látható tehát, hogy jelentősen nőtt az alapfokú és középfokú végzettségűek hányada, azonban a felsőoktatási intézmények továbbra sem váltak jelentős mértékben elérhetővé a hallási fogyatékos fiatalok számára.

A hallássérült személyek foglalkoztatása, oktatása⁴⁴

Ma már valamivel jobb szakmák közül választhatnak a hallássérült tanulók, mint idősebb korosztályok, azonban még mindig igen behatárolt a választható szakmák köre. Viszonylag új lehetőség, hogy a hallássérültek számítástechnikai ismeretekre tehetnek szert iskolai keretek között. A nagy többség viszont nem rendelkezik ezzel a mai világban igen fontos tudásanyaggal. A hallássérültek munkavállalásánál problémát jelent, hogy a munkáltatók gyakran tartanak attól a szokatlan helyzettől, kommunikációs nehézségtől, ami egy hallássérült alkalmazásával jár.

A hallássérülteknek csak 20-30%-a aktív gazdaságilag. Az aktívak több mint 80 %-a fizikai munkás. A siketeknek elenyésző hányada szellemi foglalkozású. Nagyon sok az inaktív, s a siketek esetén különösen nagy arányban vannak rokkantnyugdíjasok. Ez annak az eredménye, hogy Magyarországon a gazdasági átalakulás mintegy 1,5 millió munkahely elvesztésével járt a foglalkoztatási szerkezet jelentős átalakulása mellett. A munkanélküliség elsőként és legnagyobb mértékben a munkaerőpiacon hátrányos munkavállalókat, köztük a megváltozott munkaképességűeket érintette, így igen rossz munkaerő-piaci helyzetben lévő hallássérülteket is.

A rendszerváltást követően a rokkant vagy egészségkárosodott emberek alapvetően passzív ellátásra kényszerültek, tartósan kiszorultak a munkaerő-piacról. A hallássérülteknek tehát nagyon rossz az eltartott-eltartó arány, amiből következik, hogy sokkal nehezebben tudnak lépést tartani az emelkedő árakkal, a mobilitási csatornák számunkra egyre szűkebbé válnak. Különösen igaz ez akkor, ha egy fogyatékosági csoportra az endogámia, azaz az egymás közötti házasság jellemző. Így ugyanis még kisebb az esélyük arra, hogy társadalmi pozíciójukon változtassanak, hogy jobb életkörülmények között éljenek.

A gazdasági felemelkedés egyik legfontosabb csatornája az iskola. A hallássérültek, s különösen a siketek igen aluliskolázottak, ezért munkaerő-piaci lehetőségeik is szűkösek. A fogyatékkal élők munkaerő-piaci helyzetelemzésének elengedhetetlen része a munkakörnyezet speciális hozzáállásának, valamint a munkavállalók általi tényleges munkavégzés hatásainak vizsgálata. A fogyatékosok iránt a munkaerő-piaci kereslet alacsony. Ennek egyik oka a foglalkoztatók információhiánya: vagy alacsonyabb teljesítményt feltételeznek, vagy a munkahelyi akadálymentesítésről gondolkodnak nagyszabású – meg nem térülő – beruházásként, illetve előfordul, hogy munkahelyi balesetektől tartanak. A fogyatékosok életminőségének szempontjából viszont a társadalmilag hasznosnak ítélt munkavégzés legalább olyan fontos, mint az ép munkavállalók számára. A fogyatékosokkal szembeni információhiány és előítélet mellett hangsúlyozni kell azokat az előnyöket is, amelyek a foglalkoztatásukkal járnak

⁴⁴ Vasák Iván: A világ siket szemmel (Budapest, 2005)

A Térségi Integrált Szakképző Központok körében végzett felmérés tapasztalatai

A felmérés keretében 50 TISZK felkeresését terveztük. Első lépésként levélben kerestük meg a TISZK-eket. Erre a megkeresésre kevesen reagáltak a TISZK-ek munkatársai közül. A megkereséseket ezek után telefonon is folytatattuk, és így jutottunk megfelelő elemszámú mintához. A telefonos megkeresés során az eredeti TISZK listával dolgoztunk. A telefonos interjúk során is a levélben kiküldött kérdőív alapján dolgoztunk. A levélben nem válaszoló szervezeteket kerestük meg ezzel a direkter módszerrel. A munkát nehezítette, hogy sok esetben telefonon is elzárkóztak a válaszadástól, illetve a válaszlevelekben nem jelöltek meg semmit. A válaszadási a telefonos hajlandóság így viszonylag magas, 72%-os lett, 36 szervezettől érkezett válasz szóban vagy írásban. Meg kell jegyeznünk azt is, hogy volt olyan válaszadó, aki a kérdőív kitöltését követően nem járult hozzá adatainak felhasználásához.

Az oktatott szakmák nagyjából megfelelnek a hipotézisünk alapján kiválasztott szakmáknak. Érdekeség, hogy földrajzilag más-más szakmákat oktatnak a képző szervezetek nagyjából a régiós igényeknek megfelelően illetve a képző intézmény képzési kínálatának alapján. A válaszokból kiderült, hogy van olyan iskola amelyik, bár nincs hallássérült tanulója, négy szakmát is tudna ajánlani amennyiben jelentkezne halláskárosult diák. A visszajelzések alapján oktatott szakmákat integráltuk javaslatunkba, amikhez kidolgozásra kerültek a vizsgakövetelmények, az akadálymentesítési javaslat, valamint a szakorvosi leírás is.

A kérdőívekre érkezett válaszokból és az interjúk alapján kiderült, hogy a központokban siket, nagyothalló és halmozottan sérült hallássérült diákokat is oktatnak. A legjobban integrálódni azok a diákok tudnak, akiknek a halláskárosodását hallókészülékkel korrigálni lehet. Az egyik legnagyobb probléma az, hogy a jelentkezéskor sok esetben nem tudható, hogy hallássérült tanuló jelentkezik és olyam szakmát választ, aminek az elsajátításában nagyban hátráltatja a hallássérülése. A tanuló létszámhoz viszonyítva a hallássérült diákok aránya alacsonynak mondható. A megkérdezett TISZK-ek válaszaiból kiderült, hogy a válaszadók 40%-a tud hallássérültek számára képzéseket nyújtani. A legnépszerűbb szakmák közé tartozott a burkoló, bútorasztalos, a cukrász, az informatikus, a pék, a virágkötő.

Az épített környezetben való mozgás és tájékozódás szempontjából a halláskárosodás általában nem okoz olyan mértékű problémát, mint a látás-vagy mozgáskorlátozottság. A hallásképeségeikben károsultaknak a legnagyobb problémát a kommunikáció és az épített környezetben lévő auditív információ megszerzése jelenti. A látható információk fokozottan szükségesek. A hangos információkat szöveggel, képekkel, fénnel kell kiegészíteni.

Az oktatás során a legfontosabb az akadálymentes tananyagok beszerzése (filmek, e-learning tananyagok), valamint indukciós hurokkal ellátott tanterem kialakítása. A hallókészülékek felerősítik a háttérzajokat, ez megnehezíti a beszéd megértését, tanteremben, előadóteremben kifejezetten zavaró lehet. Ebből kifolyólag a hallássérültek által is használt termekben, épületekben törekedni kell arra, hogy a zajszennyezést – mint a terek visszhangmentessége, a gépészeti háttérzaj (szellőző-berendezések, ventilátorok, liftek és mozgólépcsők gépészete stb.) – minimálisra csökkentsék. Ilyen akadálymentes környezet az iskolákban csak részben áll rendelkezésre ott, ahol hallássérült hallgatókat oktatnak. Jellemzően nincs akadálymentesített tanterem, és tananyag. Indokként a hallgatók alacsony

számát és az akadálymentes tananyag valamint a speciális tanterem kialakításának költségességét jelölték meg a válaszadók.

A támogatások hiányát illetve alacsony mértékét minden válaszadó jelezte. A válaszadók 36%-a jelezte, hogy részesül valamilyen formában támogatásban. Ott, ahol rendelkezésre állnak a megfelelő feltételek, megkapják a hallássérült hallgatók után járó támogatást, amivel alapvetően elégedettek, de új beruházásokhoz illetve tananyagok fejlesztéséhez nem tartják elegendőnek. Azon intézmények esetében ahol még nincsenek meg ezek a feltételek, vagy nincs meg minden feltétel, ott olyan pályázati és támogatási lehetőségeket keresnek, amik segítségével ezeket kialakíthatják, de sokszor információk hiányában ezekről nem tudnak, későn értesülnek róluk, vagy forráshiánnyal küszködve nem tudják biztosítani az önrészt. Több válaszadó is említette a támogatási rendszer bonyolultságát.

Akadályozó tényezőként elsősorban az infrastruktúra hiányát említik a válaszadók, valamint azt, hogy nem tudnak főállásban szurdopedagógust alkalmazni.⁴⁵ A szurdopedagógus munkatárs hiányát 16 hallássérülteket is képző TISZK munkatársainak 87,5%-a (14 válaszadó) megemlíti. A támogatási rendszer bonyolultsága és a támogatási feltételek miatt több intézmény is eszik a támogatás lehetőségétől annak ellenére, hogy hallássérült diákokat képez.

A Rehabilitációs Információs Centrumok (RIC) tapasztalatai

Jellemzően a Foglalkozási Információs Tanácsadó (FIT) bázisán kialakításra került Rehabilitációs Információs Centrum (RIC) hallássérült fiatalok számára pályaeorientációs, pályaválasztási, információszolgáltató tevékenységéről készített beszámolók alapján a következő tapasztalatok összegezhetők.

A RIC feladata a megváltozott munkaképességű, egészségkárosodással élő személyek, köztük a hallássérült fiatalok igénye a személyre szabott ügyintézés, bánásmód és komplex esetkezelés erőteljesebben jelentkezik, melyet speciális helyzetük indokol. A hallássérültek számára biztosított ügyintézésen, esetkezelésen belül a képzésben, átképzésben, oktatásban történő integrációjának ösztönzése, különösen az életfeltételeiket javító végzettség megszerzésének tekintetében, információszolgáltató, tanácsadó, közvetítő szolgálat, mely révén tájékozódhatnak az általuk igénybe vehető szolgáltatások, támogatások és ellátások köréről, mely segítséget nyújt ahhoz, hogy érdekeiket érvényesíthessék. E célok érdekében a hatékony kapcsolatrendszer működtetése vált szükségessé.

A RIC szolgáltatásait a hallássérült ügyfelek személyesen, illetve elektronikus úton veszik igénybe. A személyes kapcsolattartás során elsősorban az ügyfél kéri a jelnyelvi tolmácsszolgálat közreműködését a szolgáltatáshoz való hozzáférés biztosítása érdekében.

⁴⁵ A szurdopedagógus feladata, kompetenciája: a logopédiai szolgálat által kiszűrt, és az audiológiai állomásokon diagnosztizált gyermekek terápiás fejlesztése 18 éves korig. Szájról olvasási készség kialakítása. Hangtanítás hallásritmus fejlesztése. Aktív-passzív szókincstartomány bővítése. Megfelelő beszédpélda nyújtása

Jellemzően az ügyfelek kevésbé fordulnak az öninformációt biztosító RIC szolgáltatásaihoz, inkább a rehabilitációs tanácsadót keresik fel.

A hallássérültek érdekképviselésével, oktatásával foglalkozó szervezetekkel a kapcsolatfelvétel megtörtént. A Siketek és Nagyothallók Országos Szövetségének helyi szervezeteivel együttműködési megállapodások kötődtek a hallássérült személyek munkaerő-piaci integrációja, reintegrációja elősegítése, az esélyegyenlőség, a társadalmi életben való aktív részvételük érdekében, a kölcsönös tájékoztatás, információáramlás jegyében. Kiemelendő kezdeményezés: a RIC-ben található pálya és érdeklődés vizsgálati kérdőívek kérdéseinek elektronikus úton történő eljuttatása, annak érdekében, hogy a pedagógusok előre tudják a kérdéseket értelmezni a tanulókkal.

A RIC kommunikációs akadálymentesítése céljából végzett beruházásoknál a hallássérültek számára hasznosítható eszközök:

- Sms küldő készülék
- Notebook
- Szoftverek
- Nyomtató, scanner, fax, másoló
- FIT-RIC szolgáltatásait bemutató film, illetve reklámfilm feliratozása a jelnyelvi tolmács közreműködésével
- Piktogramok, feliratok elhelyezése
- RIC munkatársak döntően alapfokú kommunikációs (jelnyelvi) tanfolyamon való részvétele
- Információs programok(Pályák világa, Foglalkozások egészségügyi tényezői)
- Önértékelő programok (pl.: Munkaérdeklődés kérdőív, Tájéoló érdeklődés kérdőív, Tájéoló képesség kérdőív, Merre tovább kérdőív)
- Internet hozzáférhetőség

A munkaügyi központ nem tartja nyilván az ügyfeleket fogyatékoságuk alapján, ezért nincs a regisztrációban szereplő hallássérült adat. A RIC-et felkereső ügyfelek fogyatékoságáról nem vezetnek nyilvántartást. Ezen ügyfélkör elhelyezkedési esélyeit hallássérültségük nagyban korlátozza. Azonban pozitív tapasztalat, hogy a már elhelyezkedett személyek (betöltött munkakörök: szellemi munka, fogtechnikus, pék, asztalos) a munkaaáltatói visszajelzések alapján, maximálisan kivívták munkáltatóik elégedettségét. A képzéssel kapcsolatos tapasztalat, hogy nehéz homogén képzési csoportot szervezni hallássérültek számára, hiszen mint a többi ügyfélnek nekik is eltérőek érdeklődési területük, képességeik. Azonban ennek ellenére indult alapfokú számítógépes tanfolyam 18 fő részvételével. Az integrált képzésen való részvételnél a jelnyelvi tolmács biztosítása okoz gondot, illetve azon hallássérülteknél, akik szájról olvasnak, lassíthatja a tanítás folyamatát.

A hallássérültek speciális iskoláiban végzett célcsoportos, kérdőíves igényfelmérés eredményei

Magyarországon jelenleg 7 speciális intézmény foglalkozik fő profilként hallássérült gyermekek általános iskolai nevelésével-oktatásával: Budapest, Vác, Sopron, Eger, Debrecen, Szeged és Kaposvár. Az intézmények – az integrált oktatás terjedése következtében – a 90'-es évektől folyamatosan profilmódosítást, tevékenységbővítést végeztek, illetve szinte valamennyien módszertani központtá alakultak. A tevékenységbővítés több esetben a

speciális szakiskolai képzés bevezetését jelentette, azonban van olyan intézmény is, mely inkább a térségi és intézményi logopédiai ellátás megszervezésében látta a kiutat a fokozatos, de állandó létszámcsökkenés okozta problémából.

A bemutatott adatok a speciálisan hallássérülteket nevelő iskolák által szolgáltatott adatok alapján kerültek feldolgozásra. Bár nem minden intézmény küldte vissza a kitöltött táblázatot, az adatok több mint jelzés értékűek, mert tükrözik az általános képet a végzősök számáról, egyben a továbbtanulási adatokról. A létszámadatok szerint jelentősen csökkent a speciális („szegregált”) iskolákban végzett hallássérült gyermekek létszáma. A beérkezett adatokból az is kiderült, hogy volt olyan tanév, amikor egy-egy intézményben egyáltalán nem volt végzős tanuló.

Mivel az integrált oktatás térhódításával a jó/jobb képességű hallássérült tanulók nagyobb része a többségi általános iskolákba került, ezért a speciális intézmények tanulói között egyre növekedett a társuló zavart (diszfázia), illetve gyengébb tanulási teljesítményt nyújtó hallássérült gyermekek aránya. Mindezek a társuló problémák jelentősen befolyásolták/ják a továbbtanulási esélyeket. Az adatszolgáltató intézményekben végzett tanulók a következő intézménytípusokat választották továbbtanulás esetén az elmúlt három tanévben.

A továbbtanulási adatok alapján legtöbbször a speciális szakiskolákat jelölték meg, és magas a szakiskolákban (többnyire integráltan) továbbtanulók aránya is. Kevesen választották az érettségit adó képzéseket, és sajnos magasnak mondható a tovább nem tanulók, illetve a képzés elején kimaradók aránya. A speciális szakiskolai képzés „népszerűsége” indokolható egyrészt a teljesíthetőbb követelményrendszerrel, az állandó gyógypedagógiai megsegítéssel és szemlélettel, elérhetőbbek a segítő eszközön, módszer biztosításával és az elfogadó környezettel. A speciális szakiskolai képzésben sikerrel vehetnek részt a társuló problémákkal küzdő hallássérült fiatalok is, sőt lehetőségük van nappali rendszerben második szakma megszerzésére is.

Az integrált szakiskolai képzésre való jelentkezést nagyban befolyásolja, hogy milyen a hallássérült iskolák környezetében található képzés-kínálat, mennyire befogadó-elfogadó az adott szakiskola, és mennyire van „gyakorlata” a hallássérültek együttnevelésében.

5. sz. táblázat: Választott szakmák 2006-2009. között a hét intézet viszonylatában

Intézmények						
Vác	Eger	Budapest	Szeged	Debrecen	Sopron	Kaposvár
Női szabó, asztalos-ipari szerelő, asztalos, textil-termék-összeállító	Varrónő, asztalos, szőnyegszövő, szakács, informatikus-számítógép-szerelő, állattenyésztő, gyümölcs-termesztő	Kárpitos, számítógép-szerelő, asztalos, szobafestő	Számítógép-szerelő, számítógép-karbantartó	Cipész, varrónő, ötvös, szakács, számítógép-szerelő, bőrdísz-műves, grafikus	Kárpitos, virág-kötő, lakatos, szakács, kertész	Kézműves szakmacsoport, szőnyegszövő, állattenyésztő, növény-termesztő és növényvédelmi technikus, pékcukrász, burkoló, szobafestő

Munkáltatói vélemények hallássérült munkavállalók foglalkoztatásáról

A kutatás egyik eszköze a munkáltatói kérdőíves felmérés volt, amelyet elektronikus úton küldtünk ki 50 munkáltatónak. A megkeresett munkáltatók között voltak az adatbázisok alapján rehabilitációs célú foglalkoztatást elősegítő bértámogatásban, ill. költség-kompenzációs támogatásban részesülő munkáltatók is. Összesen 26 kitöltött kérdőívet küldtek vissza. A munkáltatók földrajzi megoszlása szerint a dél-dunántúli régió túlsúlya mutatkozik, (78% dél-dunántúli régió, 3 munkáltató Budapest, 8 munkáltató egyéb régiók) azonban az egyes foglalkoztatók tevékenységei szerint igyekeztünk egy minél szélesebb ágazati besorolási spektrumot felölelni. Így válaszadási lehetőséget biztosítottunk a közsférától a különféle szolgáltatási és termelő szektorokig egyaránt.

A kérdőíves válaszadók között megtalálható gazdasági társaság, egyéni vállalkozó, illetve alapítvány, egyesület is. A munkáltatók legnagyobb részt gazdasági társaságok (73 %), és mindössze 7,7 %-uk egyéni vállalkozó. Egyéb tevékenységi formát 2 válaszadó jelölt meg.

A hallássérült munkavállalókat legnagyobb számban ún. akkreditált munkahelyek keretein belül foglalkoztatnak. Az akkreditációs eljárás alapján kiadható tanúsítvány igazolja, hogy a munkáltató a foglalkoztatást a munkajogi és munkavédelmi szabályok megtartása mellett, a munkavállaló meglévő képességeinek megfelelő, rehabilitációs célú munkavégzés keretében, saját maga, székhelyén, telephelyén, fióktelepén biztosítja. A megváltozott munkaképességű munkavállalókat nagy létszámban foglalkoztatókkal szemben "emelt szintű" elvárásokat fogalmaz meg a követelményrendszer: a kötelezettségek között megjelennek a foglalkozási rehabilitáció minőségi kritériumai is, mint a rehabilitációs megbízott foglalkoztatása, segítő szolgáltatások biztosítása, rehabilitációs szakmai program és személyes rehabilitációs terv készítésének fontossága. A rehabilitációs foglalkoztatást magas színvonalon folytató munkáltatók (a védett foglalkoztatók) többlet-támogatásokra tarthatnak igényt, így a védett foglalkoztatóvá nyilvánítás feltételeként további "gondoskodó" jellegű magatartási szabályok teljesítését is elvárják; így különösen a tartós foglalkoztatás feltételeinek megteremtését, többféle foglalkoztatási forma felkínálását, képzés, továbbképzés lehetőségének biztosítását. Az akkreditációs tanúsítvány az állami támogatások igénybevételeinek feltételét jelenti. Egyéni lehetőségekhez mérten előforduló foglalkoztatási forma a hallássérült saját családjának vállalkozásában történő alkalmazása, vagy egyéni vállalkozóként elsősorban szolgáltatási profillal. A tényleges munkavégzésről kevés információval rendelkezünk, jellemző válasz a betanított munka volt.

A nyílt munkaerő-piacon tevékenykedő vállalkozások döntően 1-2 fő hallássérültet foglalkoztatnak szakképzettséget igénylő munkakörben. A szakképzettség mellett kaptunk választ felsőfokú besorolású munkakörökről is: informatikus, gyógypedagógus. Ezen munkavállalók feltételezhetően nagyothallók, bár a hallássérültség fokára a kérdés nem terjedt ki. Következtetésünk indoka, hogy a munkáltatók részben tudják teljesíteni az akadálymentes feltételeket ezeken a munkahelyeken. Jellemző munkakörök: Pék, bútorasztalos, kárpitos, szakács, takarító, varró munkás, szobafestő.

A hallássérült munkavállalók foglalkoztatásához szükséges akadálymentes környezet a válaszok szerint a legtöbb esetben nem áll rendelkezésre (12 db kérdőív), részben tudja

biztosítani 9 munkáltató, valamint 5 munkáltató vallotta, hogy teljesen felkészült hallássérültek foglalkoztatására. A hallássérültség fokához igazodó akadálymentesítés a specializálódott munkahelyeken áll rendelkezésre, a hallássérültet még nem foglalkoztató általában nem feltétlenül „megtérülő” beruházásnak ítélte meg az átalakítást.

A foglalkoztatók 70%-a vallotta, hogy az elmúlt öt évben igényelt valamely foglalkoztatási támogatást hallássérült megváltozott munkaképességű munkavállalója után. A leginkább igénybevett támogatás a rehabilitációs foglalkoztatáshoz nyújtható támogatás, amely három elemből áll, bértámogatásból, költségkompenzációs támogatásból, valamint a rehabilitációs költségtámogatásból. A bértámogatás a munkabér és járulékainak 40-100 %-áig terjedhet, és nyújtható a foglalkozási rehabilitációhoz. Bértámogatásként a siket vagy súlyosan nagyothalló, halláskárosodása audiológiai szakvélemény szerint 60 decibel hallásküszöb értéket elérő vagy meghaladó személy után 75-100% munkabér és járuléktámogatás igényelhető. A költségkompenzációs támogatások formái a munkahelyi segítő személy foglalkoztatásához nyújtott támogatás, valamint a védett foglalkoztatók költség-kompenzációs támogatása. Ez a támogatás azoknak - a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásához közvetlenül kapcsolódó - elismert és igazolt költségeknek a részleges megtérítésére irányul, amelyek egészséges munkavállalók foglalkoztatása esetén nem merülnének fel. A rehabilitációs költségtámogatás non-profit szervezetek számára nyújtható, ha olyan speciális élethelyzetben lévő személyek foglalkoztatására vállalnak kötelezettséget, akiknek munkához jutási esélyei - a munkavégzést gátló egészségügyi körülményeik miatt - rendkívül korlátozottak.

A kérdőív feldolgozása mellett megkerestük a regionális munkaügyi központok rehabilitációval foglalkozó szakmai osztályait abból a célból, hogy ismertessék illetékességi területükön a hallássérültek foglalkoztatásával kapcsolatos tapasztalataikat, lehetőség szerint aktuális információszerzés céljából tartsanak fókuszcsoporthoz megbeszéléseket munkáltatókkal. A rendelkezésünkre bocsátott beszámolók több-kevesebb részletezettséggel mutatják be a hallássérült munkavállalók foglalkoztatási tapasztalatait az ország egészére vonatkozóan. E szerint:

- Nyugat-Dunántúlon: a nők foglalkoztatása a textiliparban a leggyakoribb, a következő szakmákban: Kötő- hurkoló, szövő, varró, női szabó. A győri textilipar leépülésével azonban a szakképzett, hallássérült nők többsége munka nélkül maradt. Hallássérült, szakképzett férfiak a következő szakterületeken szereztek képesítést, és helyezkedtek el: asztalos, géplakatos, áruszállító, autófényező, vagyonőr, virágkertész, felsőfokú programozó, textilművész, tetováló. A következő szakterületek egyaránt keresettek mind a nők, mind a férfiak esetében: fogtechnikus, fogászati asszisztens, takarító, gyógypedagógus (Szurdo - szak), rendezvényszervező, kozmetikus. A hallássérültek többségében kft-k, vagy kisvállalkozások alkalmazottai, illetve saját vállalkozásukban dolgoznak.
- Észak-Magyarország: ebben a régióban is a rehabilitációs célú foglalkoztatók túlsúlya jellemzi a hallássérültek foglalkoztatását. A munkáltatók megkeresése alapján a jellemző munkakörök: takarító, varrónő, dobozgyártó, konyhai kisegítő, kézbesítő, festő-mázoló, ékszerbecsüs, raktározási ügyintéző, gyógymasszőr, adminisztrátor, gépi adatrögzítő, karbantartó, informatikus, segédmunkás.

- Közép-Magyarországon a hallásukban akadályozott fiatalok foglalkoztatási aránya a régióban alacsony. Elsősorban menekülő útvonal számukra az oktatási rendszer, több esetben is tovább maradnak az iskolai képzés keretein belül, mint az egészségesebb társai. A túl erős, féltő családban élő fiataloknál az eltartott, inaktív, passzív ellátásra épülő forma a jellemző vagy a családi vállalkozásban való „formai” részvétel. Azonban a fiatalok azon alacsony aránya, akik diplomával rendelkeznek elsősorban civil szervezeteknél helyezkedtek el és elsősorban humán feladatokat, látnak el. Az oktatásban a szerepük is egyre jobban nő, bár elsősorban a jelnyelvi, illetve tolmácsképzők tanárait képviselik. Az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező fiatalok esetén a védett szervezeteknél történő foglalkoztatás igen jelentősnek mondható. A Közép-magyarországi régióban lévő védett szervezetek szinte mindegyike alkalmaz hallásukban akadályozottat kisebb-nagyobb arányban.
- Közép-Dunántúl szerint a hallássérültek számára ajánlott iskolarendszeren belüli és kívüli képzések (pl. bődíszműves, stb.) munkaerő-piaci szempontból a közép-dunántúli régióban nem keresettek. Általánosságban elmondható, hogy speciális szakiskolai képzésekbe kerültek be, szakmát szereztek, de igen ritkán dolgoznak ebben. Azok az ügyfelek, akik már – életkorukból, az elmúlt időszakban bekövetkezett változásokból adódóan - az integrált oktatásban tudtak részt venni, már piacképesebb szakmát szerezhettek elsősorban számítástechnikai, gyakran adatrögzítői, szoftverüzemeltetői munkakörben. A közép-dunántúli régióban inkább az ún. védett munkahelyek keretein belül foglalkoztatnak hallássérülteket (nagyothallókat), legjellemzőbben könnyű, fizikai munkakörben (betanított munka), olyan kitételrel, hogy gépek, gyári berendezések körül ne kelljen munkát végezniük.
- A Dél-Dunántúlon a hallássérült ügyfelek egyénileg keresik fel a munkaügyi központok kirendeltségeit, ahol a Rehabilitációs Információs Centrumok szolgáltatásait, illetve rehabilitációs tanácsadást is igénybe vehetik. A hallássérültek számára különösen nehéz képzést biztosítani, eltérő képességeik és érdeklődési körük miatt. Elhelyezkedési tapasztalatok szerint a rehabilitációs célú foglalkoztatónál pl. varrómunkás, pék, segédmunkás munkakörökben dolgozhatnak. Emellett karbantartó, fogtechnikus, asztalos, autófényező munkakörben sikerült támogatással - vagy anélkül - foglalkoztatni őket. Munkáltatói visszajelzések alapján a munkájukkal elégedettek, a támogatás lejárata után is vállalják továbbfoglalkoztatásukat.
- Az Észak-Alföld térségében elsősorban Nyíregyházán és Szolnokon foglalkoztatnak hallássérülteket, rehabilitációs célú, akkreditált munkáltatók. A hallássérülés nyilvántartásának hiánya miatt kevés információval rendelkeznek a célcsoportról. A hallássérültek a munkaügyi központok szolgáltatásait jellemzően nem keresik, az akkreditált foglalkoztatókon kívül érdekvédelmi szervezetekhez fordulnak munkakeresés céljából.
- A Dél-Alföld régió területén az alábbi munkakörökben foglalkoztatnak hallássérült személyeket: alkatrészszerelő, árucsomagoló, karbantartó, szabászati kisegítő, kötődei átnéző, takarító, szabász, udvaros, kosárfonó, kertészeti munkás, elektronikai eszközök bontása-összeszerelése, állatgondozó, varrónő, festő, cukrász, kárpitós, lakatos. A regionális munkaügyi központok ügyfelei közül alacsony arányban fordulnak elő a következő munkakörökben hallássérült emberek: csoportvezető, rendszergazda,

ügyvéd, gyors-és gépíró, hivatalsegéd, számítógép kezelő, jogtanácsos, bérelszámoló, jegyzői referens, kutatási asszisztens.

A munkaügyi központok tapasztalatai alapján számos hallássérült személy munkaviszonya kommunikációs akadályok miatt szűnik meg. Azon szervezetek, akik megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztatnak, elvétve alkalmaznak hallássérülteket is, ha az adott munkakör megengedi. Ennek oka, hogy a munkáltatók hallássérültek esetében jobban félnek a munkahelyi balesetektől, mint mondjuk beszédhibával, vagy írási problémával küzdő személyek esetén. Ezért van olyan foglalkoztató, akinél a hallássérült dolgozó munkáját állandó felügyelet mellett végzi, akár előfordul olyan vállalkozás is, ahol jeltolmácsot is alkalmaznak, a kommunikációs problémák megoldására.

Protokoll, munkaegészségügyi- és szurdopedagógiai ajánlás

Kutatásunk eredményeként a felmérések adatai, a szurdopedagógus, a munkaegészségügyi, és munkaerő-piaci szakemberek ajánlásai alapján került összeállításra az a lista, amely az ajánlott szakmákat tartalmazza. A munkakörök listájának alapja a felmérések eredményeiből megismert munkakörök voltak. A kutatói értekezleteken ez a lista folyamatosan bővült. A munkakörök szurdopedagógiai és munkaegészségügyi vizsgálata és elemzése után szűkült a kör egy, ötvenegy elemű listára. Több olyan munkakör is volt, ami szurdopedagógiailag megfelelt, de a munkaegészségügyi szakember nem javasolta, mivel a munka során a meglévő hallás tovább romolhatott volna. Kikerült a listából például a szerkezetlakatos és a szövő a balesetveszély és a maradék hallás védelme miatt, és bekerült a géplakatos, a járműfényező és a vegytisztító. Első lépésben elkészült az általános protokoll, amelynek segítségével a hallássérültek vizsgálhatók, és a károsodás felmérése után a megfelelő szakma felé orientálhatók. A munkakör-lista véglegesítése után a szakmákhoz tartozó kompetenciák meghatározása, a szakmaspecifikus akadálymentesítés, és a szurdopedagógiai ajánlás kidolgozása következett.

A hallássérültek vizsgálati protokollja:

A hallás károsodásának számos oka lehet. Mechanizmusát tekintve lehet vezetékes típusú, amikor a szoros értelemben vett hallószerv károsodik, illetve idegi, amikor az ingerek szállítása és/vagy feldolgozása sérül. A halláskárosodás lehet veleszületett, vagy szerzett. Az életkor előrehaladtával fiziológiásan is változik, jellemzően csökken a hallástartomány. Halláskárosodás megjelenhet izoláltan, esetleg valamely betegség kísérőjeként, vagy következményeként. A halláskárosodás mértéke szerint megkülönböztetünk enyhe (30 dB alatti), középsúlyos (30- 60 dB), illetve súlyos (60 dB feletti) halláskárosodást. Jellegzetes lehet, hogy mely hullámhosszú hangoknál csökkent a hallásküszöb, foglalkozási eredetű ártalomnál (munkavégzés zajos munkahelyen) jellemzően a magas hangok érzékelése sérül.

A hallás vizsgálatára kínálgó és elérhető lehetőségek: egyszerű vizsgálat: súgott beszéd, társalgó beszéd; instrumentális vizsgálat (hangvillák); műszeres vizsgálatok: küszöb-audiometria, akusztikus impedancia.

A szakma tanulásához történő szurdopedagógiai ajánlás szerint a szakma elsajátításához szükséges tanulmányok alatt a hallássérült tanulónak biztosítani kell a szurdopedagógus közreműködését a szakértői véleményben meghatározott heti óraszámban. Amennyiben a

hallássérült tanuló igényli, jeltolmács biztosítsa a tanítási órákon, illetve a gyakorlati képzés ideje alatt a tananyag, a fogalmak és a szakkifejezések megértését. Ajánlott az adott szakmára vonatkozó „szótár” elkészítése, mely azokat a legfontosabb kifejezéseket, szakszavakat és magyarázataikat (szöveges, rajzos) tartalmazza, melyek megértése a hallássérült fiatal számára esetenként nehezített vagy hosszabb időt igényel. A bonyolultabb ábrák, munkafolyamatokat bemutató képek lehetőség szerint feliratozva kerüljenek a tanulók kezébe. A hallássérülés, és az abból következő nyelvi hátrány (szókincs, szövegértés) miatt ajánlott a tanítási órák anyagáról nyomtatott formában vázlatot adni a tanulóknak, ezzel is segítve a lényegkiemelést. Fontos a szemléltetés állandó biztosítása, mert a hallássérültek elsősorban a vizuális úton megszerezhető információkra támaszkodnak ismereteik bővítésében. Számonkérés esetén a pedagógus az írásbeli feleleteket részesítse előnyben, lehetőség szerint segítve a hallássérült tanulót a feladatok biztos megértésében, hogy az esetleges hibák ne értelmezési nehézségekből adódjanak. A vizsgák szervezésekor figyelembe kell venni, hogy a hallássérült tanulóknak hosszabb időt kell biztosítani a megoldásra, mint halló társaiknak. A tanítási folyamat (képzés) tervezésekor lehetőséget kell biztosítani arra, hogy szükség esetén az egyes modulok elsajátítására fordítható idő hallássérültek esetében meghosszabbítható legyen.

A foglalkoztathatóság kimondását munka-alkalmassági vizsgálat előzi meg, algoritmus a következő: általános anamnézis felvétel, specifikus anamnézis, általános fizikai vizsgálat, a hallás részletes megítélése. A vizsgálat menete:

- A hallásvizsgálat.
- A nagyothallás lehetséges okai, kivizsgálásuk és kezelésük.(A Fül-orr-gégészeti Szakmai Kollégium által készített szakmai protokollból).
- Munkakörelemzés szempontjai, hallássérült munkaerő alkalmazásához

Az elemzést (mint a munkaköri reguláris kockázatértékelést) a munkavédelmi szakember végzi a munkahely foglalkozás- egészségügyi orvosával együttműködve. A vonatkozó foglalkoztatási jogszabályok mellett a halláscsökkenetek esetében kiemelten fontos a maradvány-hallás védelme, ezért igen fontos a kollektív műszaki védelem alkalmazása (tokozás, zajszigetelés, zajos munkafolyamatok térbeli elkülönítése), illetve ha más módon nem lehetséges, - a beavatkozási határértékek figyelembe vételével- megfelelő egyéni hallásvédő eszközök alkalmazása, szakszerű használatuk fokozott ellenőrzése.

Külön figyelem fordítandó annak megítélésére, hogy a halláscsökkenés, illetve siketség mennyiben befolyásolja a munkavégzéssel járó kockázatot. Amennyiben igen, meg kell vizsgálni, hogy a veszélyes technológia kiváltható-e biztonságossal. Ha nem, akkor azon technikai lehetőségeket kell felmérni amik csökkenthetik a kockázatot. Például ilyen lehet figyelmeztető, jól észlelhető fényjelzések alkalmazása, adekvát piktogramok kihelyezése, esetleges sérülést okozó mozgó géprészek védőburkolattal való ellátása, tokozása.

Ha gépi anyagmozgatás történik, biztonságos közlekedési útvonalakat kell kijelölni, mivel hallássérültek lehet, hogy nem hallják meg a villamos targoncák zaját.

Egyéni mérlegelést igényel a kommunikáció kérdése. A munkahelyen beüzemelt indukciós hurok, illetve a munkavállaló szájáról olvasási képessége alapján kell döntenie arról, hogy a munkavállaló az adott munkakört el tudja-e látni.

Fontos, hogy a munkavállalók munka és tűzvédelmi ismereteket megfelelően elsajátítsák. Fontos az oktatásokat megfelelő módon megtartani (ismert kifejezésekkel, úgy hogy a szájról olvasók jól megértsék). Az ismereteket rendszeresen ellenőrizni, frissíteni kell. A kockázatbecslést rendszeres időközönként (rendszerint évente) felülvizsgálni, illetve szükség szerint aktualizálni kell.

A betölthető munkakörök

Az ajánlott szakképesítések meghatározása munkakörelemzéssel készült. A munkakörelemzés során meghatározása kerültek az elvégzendő munka részösszetevői. A munkakörelemzés a munkakörök tényleges tartalmának megállapítása miatt van szükség. Információkat gyűjtöttünk a feladatokról, a felelőségekről és a munka környezetéről.

Kutatási beszámolóink alapján terjedelmi okokból nem tudjuk felsorolni az 51 szakma jellemzőit, specifikus vonásait. Befejezésül kettő leírást mutatunk be:

1. sz. leírás:

Hallássérült fiatalok eredményes munkába állítása érdekében szakképzést és pályaaorientációt segítő középiskolai szolgáltatáscsomag kidolgozása” című program (3841) keretében megvalósuló a FEOR által tartalmazott foglalkozások hallássérülés szempontjából történő részletes munkakörelemzése/09/FSZK					
FEOR szám: 3133			Munkakör: Adatbázis adminisztrátor		
Általános leírás: Számítógépet kezel és szoftvereket használ. Projektet, rendszert és alkalmazást tervez, fejleszt és értékel. Rendszert tesztel és dokumentál a kialakított eszközökörnyezetben. Programintegrációs feladatot végez. Adatkapcsolási, adatmentést, és adatbázis szoftvereket használ. Kialakítja az adatbázisokat. A munkavégzés helyszíne állandó, de különböző problémák megoldásakor ez változhat. A munkakör-elemzési táblázatban foglaltak, illetve a feladatelemzésben megfogalmazott kompetenciák megfelelnek azoknak a követelményeknek, amelyek az adatbázis adminisztrátor tevékenységét jellemzik.					
Munkakör elemzési táblázat					
			Kompetencia elemek		
			Ismeret	Készség	Magatartásforma
			Fogalom, tény	Mozdulat és művelet	
Feladatcsoport	Eredet	Feladat	Önálló alkalmazás	Átlagos begyakorlottság	
Számítógép kezelés, szoftverhasználat, munkaszervezés	A-1	Hardvert üzemeltet, szoftvert telepít	Informatikai ismeretek	ECDL IT alapismeretek	Precizitás
	A-2	Adatmentést végez, informatikai biztonsági eszközöket használ	Informatika eszközök ismerete	ECDL Operációs rendszerek	Precizitás

	A-3	Tevékenységet dokumentálja	Műszaki dokumentációk készítésének ismerete	ECDL Szöveg szerkesztés	Precizitás
Projekt-menedzsment	B-1	Részt vesz a projekt megtervezésében	Projektirányítási rendszerek	Szervező-készség	Felelősségtudat
	B-2	Projektfeladatok erőforrás és időszükségletének meghatározását elvégzi	Projekttervezés és projekt irányítás számítógéppel	Szervező-készség	Felelősségtudat
	B-3	Részt vesz a kockázatelemzésben	Kockázatelemzési ismeretek	Olvasott szakmai szöveg megértése	Kockázat-vállalás
Rendszer/alkalmazás - tervezés, - fejlesztés és - programozás	C-1	Rendszert/alkalmazást tervez és fejleszt	Rendszerek (elemek, jellemzők) és rendszerelemek tartalmi tervezésének ismerete	Információforrások kezelése	Terhelhetőség
	C-2	Működéshez szükséges, megfelelő eszközkönyezetet létrehoz és beállítja	Eszközkörnyezet létrehozásának ismerete	Folyamatábrák olvasása, értelmezése	Terhelhetőség
	C-3	Dokumentálja a programot/alkalmazást	Dokumentálási (dokumentumtípusok) Ismeretek	Szakmai szöveg megértése és szakmai íráskészség	Terhelhetőség
	C-4	Részt vesz a rendszerek bevezetésében	Telepítőcsomagok ismerete	Szervezőkészség	Terhelhetőség
Adatbázissal kapcsolatos feladatok	D-1	Alkalmazza a programcsomag kiválasztási szempont-rendszerét	Szoftverek installálása és környezetének kialakításának ismerete	ECDL. Adatbázis-kezelés	Jó áttekinthető képesség
	D-2	Osztályoz, becsül, jósol, kapcsolatot feltérképez, klaszterez	Adatbázis kezelési és öröklődés, osztályozás Ismeretek	ECDL Adatbázis-kezelés	Jó áttekinthető képesség

	D-3	Adatbányászati technikákat alkalmaz	Adatbázis tervezés, normalizációs ismeretek	Adatbányászat , adattárházak használata	Jó áttekintő képesség
	D-4	Űrlapokat kezel	Dokumentálási (dokumentumtípusok) Ismeretek	Szakmai szöveg megértése és szakmai íráskészség	Jó áttekintő képesség
	D-5	Megtervezi és létrehozza a fizikai adatállományokat, az adatszerkezetet és az adatszerkezet indexelési struktúráját	Adatbázis tervezés, normalizációs ismeretek	ECDL 5. m. Adatbázis-kezelés	Jó áttekintő képesség
	D-6	Részt vesz az adatkezelési, adatvédelmi szabályzat megtervezésében és elkészítésében	Normálformák használata és adattáblák kezelési szabályainak kialakításának ismerete	Normalizálás	Jó áttekintő képesség
	D-7	Betartja az adatvédelmi előírásokat	Adatvédelm előírások alkalmazása	Szakmai szöveg megértése és szakmai íráskészség	Jó áttekintő képesség
Adatbázis tervezővel kapcsolatos feladatok	E-1	Felméri az alkalmazási területek problémáit	Adatbázis tervezés, normalizációs ismeretek	Adatmodellezés és Normalizálás	Fejlődő-képesség
	E-2	Technikákat és az alkalmazásokat összekapcsolja	Adatintegritási ismeretek	Adatmodellezés és Normalizálás	Fejlődő-képesség
	E-3	Kódolja az adattárolási réteget egy adatbáziskezelő nyelv használatával	Adatmodellezés, adatbázis anomáliák ismerete	Adatmodellezés és Normalizálás	Fejlődő-képesség
	E-4	Megtervezi és kialakítja a lehetséges adatmodell alternatívákat	Programtervezés grafikus területen való alkalmazásának ismerete	Adatmodellezés és Normalizálás szervező-készség	Fejlődő-képesség

	E-5	Kialakítja a végleges adatbázis szerkezetet	Adatfeldolgozásának ismerete	Adatmodellezés és Normalizálás szervező-készség	Fejlődő-képesség
Adatelemzővel kapcsolatos feladatok	F-1	Kialakítja a telepítési környezetet	Adatbázis kezelésnek ismerete	Adatbányászat, adattárházak használata	Önállóság
	F-2	Telepíti az adatbázis kezelő szoftvert	Szoftverek installálásának ismerete	Szoftver-telepítés	Önállóság
	F-3	Konfigurálja és optimalizálja az adatbázis kezelő környezetet	Szoftver környezetének kialakításának ismerete	Adatmodellezés	Önállóság

Egészségi tényezők:

Nagyothallóknak és siketeknek is ajánlható, amennyiben a kommunikáció egyéb módokon akadálytalan.

Követelmények: Pontosság, felelősségtudat, koncentrált figyelem, monotónia tűrés, nyelvismeret.

Lehetséges munkaköri expozíciók: Nem optimális igénybevétel, pszichés terhelés, ergonómiai hiányosságok.

Balesetveszély: Nem jellemző.

Kizáró okok: Végtag deformitások, melyek a munkavégzést gátolják. Krónikus szív-érrendszeri betegségek, melyek olyan általános állapottal járnak, melyek a munkavégzést akadályozzák. Színlátás egyéni elbírálás szerint.

Vízus: Két szem együtt, korrekcióval legalább 1,2.

Szurdopedagógiai ajánlás:

A szakma elsajátításához szükséges tanulmányok alatt a hallássérült tanulónak biztosítani kell a szurdopedagógus közreműködését a szakértői véleményben meghatározott heti óraszámban. Amennyiben a hallássérült tanuló igényli, jeltolmács biztosítsa a tanítási órákon, illetve a gyakorlati képzés ideje alatt a tananyag, a fogalmak és a szakkifejezések megértését. Ajánlott az adott szakmára vonatkozó „szótár” elkészítése, mely azokat a legfontosabb kifejezéseket, szakszavakat és magyarázataikat (szöveges, rajzos) tartalmazza, melyek megértése a hallássérült fiatal számára esetenként nehezített vagy hosszabb időt igényel. A bonyolultabb ábrák, munkafolyamatokat bemutató képek lehetőség szerint feliratozva kerüljenek a tanulók kezébe. A hallássérülés, és az abból következő nyelvi hátrány (szókincs, szövegértés) miatt ajánlott a tanítási órák anyagáról nyomtatott formában vázlatot adni a tanulóknak, ezzel is segítve a lényegkiemelést. Fontos a szemléltetés állandó biztosítása, mert a hallássérültek elsősorban a vizuális úton megszerezhető információkra támaszkodnak ismereteik bővítésében. Számonkérés esetén a pedagógus az írásbeli feleleteket részesítse előnyben, lehetőség szerint segítve a hallássérült tanulót a feladatok biztos megértésében, hogy az esetleges hibák ne értelmezési nehézségekből adódjanak. A vizsgák szervezésekor figyelembe kell venni, hogy a hallássérült tanulóknak hosszabb időt kell biztosítani a megoldásra, mint halló társaiknak. A tanítási folyamat (képzés) tervezésekor lehetőséget kell biztosítani arra, hogy szükség esetén az egyes modulok elsajátítására fordítható idő hallássérültek esetében meghosszabbítható legyen.

Akadálymentesítési tényezők:

I. Elméleti oktatás akadálymentes kialakítása hallássérültek részére

1. Megfelelő tárgyi környezet kialakítása:

- Induktív hurok kiépítése a tantermekben és/vagy
- Vezeték nélküli FM kommunikációs rendszer biztosítása

- c) Webkamera biztosítása a jeltolmácsolás igénybevételére
- d) Berendezések, asztalok, padok jó elhelyezése a megfelelő kommunikáció biztosítása érdekében
- e) A helyiség jó világítása a megfelelő kommunikáció biztosítása érdekében
- f) Fényjelzések alkalmazása
- 2. Kommunikációs technikák alkalmazása az egyéni és a csoportos kommunikáció során
 - a) Kommunikáció siket emberrel személyes szituációban
 - b) Kommunikáció siket emberrel csoporthelyzetben
- 3. Oktatási Jeltolmács igénybevétele
- 4. Messenger alapú chat programok használata

II. Gyakorlati oktatás akadálymentes kialakítása hallássérültek részére

- 1. Megfelelő tárgyi környezet kialakítása:
 - a) Vezeték nélküli FM kommunikációs rendszer biztosítása
 - b) Webkamera biztosítása a jeltolmácsolás igénybevételére
 - c) Berendezések, asztalok, padok jó elhelyezése a megfelelő kommunikáció biztosítása érdekében
 - d) A helyiség jó világítása a megfelelő kommunikáció biztosítása érdekében
 - e) Fényjelzések alkalmazása
 - f) Szünetmentes áramforrás biztosítása
- 2. Kommunikáció hallássérült emberrel a tanműhelyekben:
Kommunikációs technikák alkalmazása az egyéni és a csoportos kommunikáció során
 - a) Kommunikáció siket emberrel személyes szituációban
 - b) Kommunikáció siket emberrel csoporthelyzetben
- 3. Jeltolmács igénybevétele
- 4. Kommunikáció írásban
Messenger alapú chat programok használata

2. sz. leírás:

Hallássérült fiatalok eredményes munkába állítása érdekében szakképzést és pályaeorientációt segítő középiskolai szolgáltatáscsomag kidolgozása" című program (3841) keretében megvalósuló a FEOR által tartalmazott foglalkozások hallássérülés szempontjából történő részletes munka körelemzése/09/FSZK					
FEOR szám: 7333			Munkakör: Bördíszműves		
Általános leírás: Gyártást előkészít és tervez. Létrehozza a terméket, majd az alkatrészeket ráerősíti. Alkatrészeket szabja, előkészíti végül díszíti. Ha szükséges javítási szolgáltatást végez. Ezek mind a feladatai közé tartozik. Megfelelő magas szintű ismeretekkel rendelkezik, és az eszközöket biztonságosan használja. A munkavégzés helye állandó, egy helyen végzendő. A munkakör-elemzési táblázatban foglaltak, illetve a feladatelemzésben megfogalmazott kompetenciák megfelelnek azoknak a követelményeknek, amelyek a bördíszműves tevékenységét jellemzik.					
Munkakör elemzési táblázat					
			Komptenciaelemek		
			Ismeret	Készség	Magatartásforma
			Tény, összefüggés	Fogás, mozdulat, művelet	

Feladat-csoport	Eredet	Feladat	Alkotói alkalmazás	Begyakorlottság	
Biztonságos és minőségi munkavégzés	A-1	Ellenőrzi a biztonságtechnikai eszközök működőképességét	Gépek biztonságtechnikájának ismerete	Védőeszközök használata	Megbízhatóság Felelősségtudat
	A-2	Betartja a munkavégzésre vonatkozó előírásokat	Munka-, tűz- és környezetvédelmi előírások ismerete	Tűz- és baleset megelőzési jelképek, színjelölések értelmezése	Megbízhatóság Felelősségtudat
	A-3	Szelektíven gyűjti és tárolja a hulladékokat	Hulladékkezelési előírások	Olvasott köznyelvi szöveg megértése	Megbízhatóság Felelősségtudat
	A-4	Alapanyagot, terméket mozgat és tárol	Anyagmozgatás és tárolás előírásainak ismerete	Védőeszközök használata	Megbízhatóság Felelősségtudat
	A-5	Adminisztrálja a termelt mennyiséget és minőséget	Minőségbiztosítás, minőségellenőrzés szerepe, jelentőségének ismerete	Íráskészség, nyomtatványok kitöltése	Megbízhatóság Felelősségtudat
Üzletvitel a könnyűiparban	B-1	Hellyel és szaklappal kínálja a vendéget	Kommunikáció eszközeinek ismerete	Irodatechnikai és telekommunikációs eszközök használata	Önállóság
	B-2	Felméri a vendég igényeit	Tárgyalástechnika alapjainak ismerete	Irodatechnikai és telekommunikációs eszközök használata	Önállóság
	B-3	Szín-, stílus- és divattanácsot ad a vendéghez és az alkalomhoz illő modellről	Az öltözékek, öltözék kiegészítők fajtáinak ismerete	Olvasott szakmai szöveg megértése	Szervező-készség
	B-4	Kiválasztja az anyagot, kellékeket	Könnyűipari anyagok fajtái, használati tulajdonságainak ismerete	Olvasott szakmai szöveg megértése	Szervező-készség

	B-5	Számláz, pénztárt kezel	Költség kalkuláció részeinek ismerete	ECDL Táblázatkezelés	Szervező-készség
Gyártás előkészítés a bőrfeldolgozó iparban	C-1	Anyagszükségletet meghatározza	Bőrfeldolgozó iparban alkalmazott anyagok ismerete	Olvasott szakmai szöveg megértése	Precizitás Önállóság
	C-2	Technológiai paramétereket meghatározza	Bőrfeldolgozó ipari berendezések, eszközök technológiai jellemzőinek ismerete	Olvasott szakmai szöveg megértése	Önállóság Látás
	C-3	gyártáshoz szükséges gépeket, szerszámokat, berendezéseket beállítja és ellenőrzi	Bőrfeldolgozó iparban alkalmazott, berendezések, eszközök működtetése, alkalmazásának ismerete	Gépek, berendezések és szerszámok használata	Megbízhatóság Pontosság
Bőrfeldolgozó ipari termékek alkatrészeinek szabása, előkészítése	D-1	Alkatrészeket szab kézzel és géppel	Alkatrészekkel szemben támasztott követelmények és kézi, gépi szabás ismerete	Kézi és gépi használata	Látás, színfelismerés Kézügyesség Stabil kéztartás
	D-2	A kiszabott alkatrészeket ellenőrzi	Bőrhibák és egyéb hibák ismerete	Olvasott szakmai szöveg megértése	Pontosság Látás
	D-3	Elvégzi a szükséges jelöléseket	Jelölési technikák ismerete	Jelölő eszközök használata	Kézügyesség Látás
	D-4	Nyitott és zárt szélmegmunkálásokat végez	Eszközök technológiai jellemzőinek ismerete	Olvasott szakmai szöveg megértése	Kézügyesség Látás
Gyártmány tervezés a bőrdíszműi iparban	E-1	Modellrajzot készít	Modell ábrázolás, méretezés ismeret	Olvasott szakmai szöveg megértése, szabadkézi rajzolás	Precizitás Pontosság Kézügyesség
	E-2	Méretezi a modellt	Modell ábrázolás, méretezés ismeret	Olvasott szakmai szöveg megértése, szabadkézi rajzolás	Precizitás Pontosság Kézügyesség
	E-3	Elkészíti a szabás- és dolgozómintákat	Szabás- és dolgozóminták fajtái, alkalmazási területük elkészítésének ismerete	Olvasott szakmai szöveg megértése, szabadkézi rajzolás	Precizitás Pontosság Kézügyesség

	E-4	Kiválasztja a megfelelő anyagokat, kellékeket	Bőr feldolgozóiparban alkalmazott anyagok ismerete	Olvasott szakmai szöveg megértése	Precizitás Pontosság
Alkatrészek díszítése, összeerősítése a bőrdíszműiparban	F-1	Rátéttel díszít	A díszítés eszközei, anyagainak ismerete	Olvasott szakmai szöveg megértése	Precizitás Látás Kézügyesség
	F-2	Domborítással díszít	A díszítés eszközei, anyagainak ismerete	Olvasott szakmai szöveg megértése	Precizitás Látás Kézügyesség
	F-3	Ragasztással összeerősíti az alkatrészeket	Összeerősítési módok ismerete	Olvasott szakmai szöveg megértése	Precizitás Látás Kézügyesség
	F-4	Gépi varrással összeerősíti az alkatrészeket	Összeerősítési módok ismerete	Olvasott szakmai szöveg megértése	Precizitás Látás Kézügyesség
	F-5	Technológiának megfelelően varrógépet, tűt, cérnát, öltésnagyságot választ	A varrási és ragasztási kézi és gépi eszközei, alkalmazási területek ismerete	Eszközök használata	Precizitás Pontosság
Bőrdíszműipari termékek gyártása	G-1	Elvégzi a termékgyártás általános és speciális műveleteit	Alaptechnológiák ismerete	Olvasott szakmai szöveg megértése	Stabil kéztartás, Látás Precizitás
	G-2	Különböző alaptechnológiát alkalmaz	Alaptechnológiák ismerete	Olvasott szakmai szöveg megértése	Stabil kéztartás, Látás Precizitás
	G-3	Varrott technológiát alkalmaz	Varrási technológiák ismerete	Olvasott szakmai szöveg megértése	Stabil kéztartás, Látás
	G-4	Különböző zárasi módokat alkalmaz	Zárasi módok ismerete	Olvasott szakmai szöveg megértése	Stabil kéztartás, Látás Precizitás
	G-5	Különböző fedélmegoldásokat alkalmaz	Fedélmegoldások ismeretek	Olvasott szakmai szöveg megértése	Stabil kéztartás, Látás Precizitás

	G-6	Becsomagolja a terméket	Csomagolási ismeretek	Olvasott szakmai szöveg megértése	Stabil kéztartás, Látás Precizitás
Javítási szolgáltatás végzése	H-1	Megállapítja a javítandó bőrdíszmű termék hibáját	Javítandó hibák ismerete	Olvasott szakmai szöveg megértése	Stabil kéztartás, Látás Kézügyesség
	H-2	Előkészíti az anyagot a javításhoz	A javítás előkészítésének ismerete	Olvasott szakmai szöveg megértése	Stabil kéztartás, Látás Kézügyesség
	H-3	Varratokat javít	Varratok javítás technológiájának ismerete	Olvasott szakmai szöveg megértése	Stabil kéztartás Látás Kézügyesség
	H-1	Alkatrészpótlásokat végez, javít, cserél	Alkatrészpótlás, javítás, cserélés menetének ismerete	Olvasott szakmai szöveg megértése	Stabil kéztartás Látás Kézügyesség

Egészségi tényezők:

Bőrdíszműves:

Nagyothallóknak és siketeknek is ajánlható.

Követelmények: kézügyesség, esztétikai érzék, ízlés.

Lehetséges munkaköri expozíciók: Nem optimális igénybevétel, ergonómiai hiányosságok, szerves ragasztók, acetón.

Balesetveszély: Kéz sérülés.

Kizáró okok: Végtag deformitások, melyek a munkavégzést gátolják. Krónikus szív- érrendszeri betegségek melyek olyan általános állapottal járnak, melyek a munkavégzést akadályozzák. Színtévesztés.

Vízus: Két szem együtt, korrekcióval legalább 0,8.

Szuropedagógiai:

A szakma elsajátításához szükséges tanulmányok alatt a hallássérült tanulónak biztosítani kell a szuropedagógus közreműködését a szakértői véleményben meghatározott heti óraszámában. Amennyiben a hallássérült tanuló igényli, jeltolmács biztosítsa a tanítási órákon, illetve a gyakorlati képzés ideje alatt a tananyag, a fogalmak és a szakkifejezések megértését. Ajánlott az adott szakmára vonatkozó „szótár” elkészítése, mely azokat a legfontosabb kifejezéseket, szakszavakat és magyarázataikat (szöveges, rajzos) tartalmazza, melyek megértése a hallássérült fiatal számára esetenként nehezített vagy hosszabb időt igényel. A bonyolultabb ábrák, munkafolyamatokat bemutató képek lehetőség szerint feliratozva kerüljenek a tanulók kezébe. A hallássérülés, és az abból következő nyelvi hátrány (szókincs, szövegértés) miatt ajánlott a tanítási órák anyagáról nyomtatott formában vázlatot adni a tanulóknak, ezzel is segítve a lényegkiemelést. Fontos a szemléltetés állandó biztosítása, mert a hallássérültek elsősorban a vizuális úton megszerezhető információkra támaszkodnak ismereteik bővítésében. Számonkérés esetén a pedagógus az írásbeli feleleteket részesítse előnyben, lehetőség szerint segítve a hallássérült tanulót a feladatok biztos megértésében, hogy az esetleges hibák ne értelmezési nehézségekből adódjanak. A vizsgák szervezésekor figyelembe kell venni, hogy a hallássérült tanulóknak hosszabb időt kell biztosítani a megoldásra, mint halló társaiknak. A tanítási folyamat (képzés) tervezésekor lehetőséget kell biztosítani arra, hogy szükség esetén az egyes modulok elsajátítására fordítható idő hallássérültek esetében meghosszabbítható legyen.

Akadálymentesítési tényezők:

I. Elméleti oktatás akadálymentes kialakítása hallássérültek részére

1. Megfelelő tárgyi környezet kialakítása:
 - a) Induktív hurok kiépítése a tantermekben és/vagy
 - b) Vezeték nélküli FM kommunikációs rendszer biztosítása
 - c) Webkamera biztosítása a jeltolmácsolás igénybevételére
 - d) Berendezések, asztalok, padok jó elhelyezése a megfelelő kommunikáció biztosítása érdekében
 - e) A helyiség jó világítása a megfelelő kommunikáció biztosítása érdekében
 - f) Fényjelzések alkalmazása
2. Kommunikációs technikák alkalmazása az egyéni és a csoportos kommunikáció során
 - a) Kommunikáció siket emberrel személyes szituációban
 - b) Kommunikáció siket emberrel csoporthelyzetben
3. Oktatási Jeltolmács igénybevétele

II. Gyakorlati oktatás akadálymentes kialakítása hallássérültek részére

1. Megfelelő tárgyi környezet kialakítása:
 - a) Vezeték nélküli FM kommunikációs rendszer biztosítása
 - b) Webkamera biztosítása a jeltolmácsolás igénybevételére
 - c) A helyiség jó világítása a megfelelő kommunikáció biztosítása érdekében
 - d) Fényjelzések alkalmazása
 - e) Szünetmentes áramforrás biztosítása
2. Kommunikáció hallássérült emberrel a tanműhelyekben:

Kommunikációs technikák alkalmazása az egyéni és a csoportos kommunikáció során

 - a) Kommunikáció siket emberrel személyes szituációban
 - b) Kommunikáció siket emberrel csoporthelyzetben
3. Jeltolmács igénybevétele
4. Kommunikáció írásban

Irodalom

- Abonyi Nóra (2005): Szociológiai ismeretek. Fogyatékosok Esélye Közalapítvány Budapest,
- Bánfalvy Csaba: A fogyatékos emberek és a munka világa In: Szakképzési Szemle XXI. Évfolyam 2005/2.
- Gyenis Ágnes: Megváltozott munkaképességűek elbocsátása: számítás és átmítás In: HVG, ISSN 1217-9647 2005. (27. évf.) 5.(1341.) sz. 88-90. old.
- Hegedűs Lajos: Jelen és jövő a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásában In: Munkaügyi szemle, ISSN 0541-3559 1999. (43. évf.) 11. sz. 41. old
- Keresztessy Éva - Kovács Zsuzsanna - Perlusz Andrea (2005): Bevezetés a hallássérült emberek rehabilitációjába, rehabilitációjába. Fogyatékosok Esélye Közalapítvány Budapest
- Keszi Roland - Komáromi Róbert - Könczei György: Fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók a 200 legnagyobb hazai vállalatnál In: Munkaügyi szemle, ISSN 0541-3559 2002. (46. évf.) 12. sz. 21. old.
- Komáromi Róbert: A megváltozott munkaképességű és fogyatékos munkavállalók munkaerő-piaci integrációjáról In: Esély: társadalom- és szociálpolitikai folyóirat, ISSN 0865-0810 2003. (14. évf.) 5. sz. 27-59. old.

- Könczöl Laura – Oláh Rita: Munkáltatók érzékenyítésének fogalma, módszerei és szempontrendszere. A megváltozott munkavégző képességű munkavállalók foglalkoztatásának pozitívumai EQUAL program <http://www.equal.nfu.hu>
- Petri Gábor - Bánfalvy Csaba - Tibori Tímea - Solymossy József Bonifác - Nagy Marianna: A fogyatékosokról - különös tekintettel a munkába állás nehézségeire = Új Ifj. Szle. 2. 2004. 3. (5-12.)
- Szellő János (szerk.) (2009): Foglalkozási rehabilitáció módszertani kérdései, jegyzet FSZK, Budapest
- Vasák Iván (2005): A világ siket szemmel. Fogyatékosok Esélye Közalapítvány Budapest

Esélyegyenlőség és sokszínűség a HR képzésben

Az tanulmány a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának (CSR) és az egyenlő esélyek biztosításának kérdéseit vizsgálja az emberi erőforrás menedzsment nézőpontjából. A fenntartható fejlődés hármasságából kiindulva mutatja be a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának emberi erőforrás konzekvenciáit, ismerteti a stratégiai emberi erőforrás menedzsment szerepét a CSR programok megvalósításában. A téma bemutatásánál alapvetően támaszkodik annak a tananyagnak a megismertetésére és megközelítésére, amelyet az emberi erőforrás tanácsadó képzéshez egy civil, kormányzati és felsőoktatási szakértőket tartalmazó munkacsoport készített. Természetesen a tanulmány nem térhet ki valamennyi, a tananyagban érintett témakörre, kiemelten a munka és magánélet egyensúlyát elősegítő innovatív és kreatív HR technikákat megvalósító hazai jó gyakorlatok, szervezetek, minősítési és díjmodellek ismertetésén keresztül irányt kíván mutatni az egyetemi hallgatók és a gyakorlati szakemberek számára egyaránt.

Kulcsszavak: esélyegyenlőség, diversity management, emberi erőforrás menedzsment, vállalati társadalmi felelősségvállalás, CSR

Bevezetés

Az esélyegyenlőség témakör kommunikációjának kiemelt célcsoportja a gyakorló és leendő személyügyi (HR) szakemberek köre. E szakemberek profitorientált szervezetekben, a non-profit és közszféra intézményeiben végzett tevékenysége közvetlenül kötődik és meghatározza az adott szervezetnél alkalmazott esélyegyenlőségi elvek megjelenését, illetve az ehhez kötődő eszköztár alkalmazását.

A célcsoport témakör iránti érzékenyítése érdekében a Szociális és Munkaügyi Minisztérium mellett működő „Munka-magánélet munkacsoport” keretei között példaértékű kezdeményezésként a témához értő, elismert civil szervezetek és kormányzati szakértők bevonásával készült a magyar felsőoktatás számára tananyag az esélyegyenlőség területén. Olyan oktatási modulok kidolgozása valósult meg, amelyek a képzési rendszer több szintjén épülhetnek be a HR szakemberek oktatási programjaiba:

- a közgazdász (üzleti képzési ág alapszakjain) és a bölcsész (pedagógia-pszichológia képzési ág, andragógia alapszakon) képzési területeken oktatott emberei erőforrás/személyügyi menedzsment tantárgyba illeszkedő 90 perces előadás tematika és tananyag kidolgozása;
- az emberi erőforrás tanácsadó mesterképzési szakban szereplő „Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal, egyénnel” előadás és szeminárium szakmai programjának, tananyagának kialakítása; illetve
- a felsőoktatási intézményekben a felsorolt tantárgyakat oktatók részére az előzőekben körvonalazott szakmai program előadására felkészítő „train the trainer” jellegű képzési program és tananyag kidolgozása.

Tanulmányunkban az emberi erőforrás tanácsadó mesterszakhoz kapcsolódóan kidolgozott tananyag alapján a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának (CSR) és az egyenlő esélyek biztosításának kérdéseit vizsgáljuk, az emberi erőforrás menedzsment nézőpontjából.

Fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy a tanulmányt szerzőként jegyző szakemberek mellett a szakmai munkában az Esély Labor Egyesület, FKFSZ Kht. Budapest Esély Nonprofit Kft., JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány, Fiatal Nőkért Alapítvány, Motiváció Alapítvány, Nemzeti Etnikai és Kisebbségi Iroda, Pécsi Tudományegyetem, SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány, és a Tudatos Életért Egyesület munkatársai is részt vettek.

1. Vállalatok társadalmi felelősségvállalásának fogalmai

A vállalatok társadalmi felelősségvállalása (angolul: Corporate Social Responsibility, röviden és a továbbiakban: CSR) bár több definícióval is rendelkezik, még sincs egyetértés jelentésére, tartalmára vonatkozóan. Az Amerikai Egyesült Államokból induló kezdeményezés mára már világszerte ismert betűszóvá vált – csak három betű, mégis sok mindent jelent(het). Magyarországon jelenleg civil szervezetek, akadémiai szakértők és tanácsadó cégek is alkalmazzák a megközelítést annak érdekében, hogy a vállalatok gazdaságilag, szociálisan és környezetileg felelősebb működését ösztönözzék, támogassák.

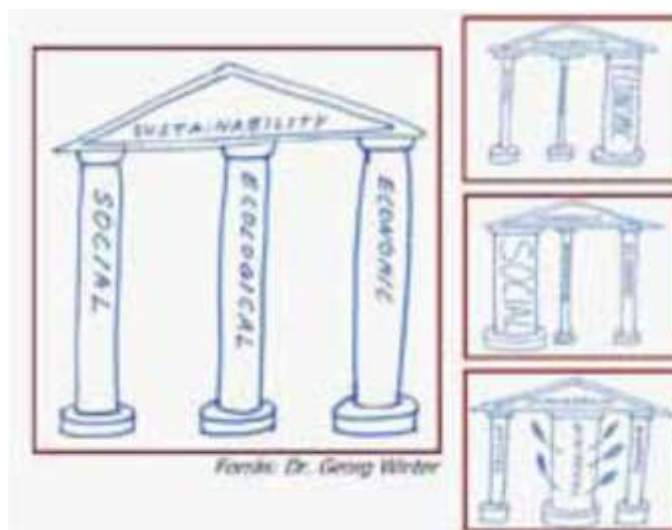
1.1. Fenntartható fejlődés

Talán a legkevesebb vita abban van, hogy a CSR a fenntartható fejlődés koncepcióján alapul. Vagyis a cél az, hogy a fejlődés úgy valósuljon meg, hogy „kielégítse a jelen igényeit anélkül, hogy csökkentené a jövő generációk képességét, arra hogy kielégítsék a saját igényeiket”. A fenntartható fejlődés hármasság elve („triple bottom line”) azt jelenti, hogy egyszerre kell figyelembe venni a gazdasági, a szociális és a környezeti szempontokat döntéseink során. Az 1. sz. ábra jobb oldali három képe mutatja, mi történik, ha valaki sarkalatosan csak az egyik tartóoszlopra koncentrál: egy oszlop ugyan nagyon stabil lesz, de csak valamelyik másik kárára, ami előbb-utóbb a teljes csarnokot instabillá teszi.

Az üzleti vállalkozásokat leginkább azzal vádolják, hogy csak a pénzügyi/gazdasági szempontokra koncentrálnak, és minden más ennek alárendelésével kerülhet csak napirendre. Persze vannak vállalatok, amelyek már zöldítenek (környezettudatos vállalati menedzsmentet vezetnek be) vagy felismerik a dolgozóik jóllétének jelentőségét. Mégis a nap végén a pénz és a pénzben kimutatható előnyök és költségek mérlegelése dönt, vagyis „money is the name of the game”.

Néhány radikális szervezet vagy alternatív gondolkodó a pénz központi szerepe és a hatékonyság mentén történő döntéshozatal ellen van, és paradigmaváltáson alapuló 180°-os fordulatokat követelne. Néhány civil szervezet természetesen tudatosan választja ki a csarnok egy-egy pillérét, de az ő esetükben a teljes civil szektor és közintézmények aktivitása egyensúlyba kerül, s minden oszlopnak lesznek radikális védői, képviselői.

A koncepció esetében talán a legsarkalatosabb kérdés, hogy a növekedés fenntartható-e egyáltalán, beszélhetünk-e fenntartható növekedésről, vagy csupán stilisztikai szempontból van a fejlődés szó a kifejezésben.



1. sz. ábra: A fenntartható fejlődés hármas elve

A fejlődés szó alkalmazása révén arra ösztönzik a koncepció elkötelezettjei az embereket, hogy a hagyományos növekedésen/gazdagodáson túl másfajta fejlődést is vegyenek észre, tekintsenek alternatívaként. Például mindannyiunk életében érezzük az átváltásokat a pénz és a szabadidő között: némileg növekedni akarunk, ám a határhaszon elve alapján egy idő után már átértékelődnek a szempontok és más lesz fontosabb, például a családdal, barátokkal vagy önmagunkkal tölthető szabadidő.

Sokszor hallhatunk híreket arról, hogy milyen fenntarthatatlan jelenlegi életvitelünk. Hogyan zsákmányoljuk ki a különböző erőforrásokat, egymást, és vesszük el akár már egymástól, de a jövő generációitól biztosan azokat a lehetőségeket, amelyek megilletnék őket. (Például a globális felmelegedés, az időjárási anomáliák emberéleteket követelnek, társadalmi és gazdasági válságokhoz vezetnek; a kedvezőtlen társadalmi és munkaerő-piaci tendenciák eredményeként a nők ugyanannyit dolgoznak, mint a férfiak, mégis kevesebbet keresnek, és többet vállalnak a házimunkából, gyermeknevelésből.)

A problémákat látjuk, természetesen különbözőképpen érzékeljük azok súlyosságát, sürgősségét. Válaszokat és megoldásokat dolgozunk ki a kihívások kezelésére – természetesen ezek is eltérő filozófiai nézetek, hitek és optimizmus alapján jönnek létre. Vannak, akik a paradigmaváltásban és az egyéni életmódok radikális változtatásában hisznek, vannak, akik a technológiai innovációktól várják a megoldásokat, vannak, akik a szervezetek és képviselőik közti párbeszédet ösztönzik a konszenzusos, „nyer-nyer” (vagyis „win-win”) megoldások megfogalmazása céljából.

Az optimista szemléletből nőtt ki a vállalatok társadalmi felelősségvállalása (továbbiakban: CSR) koncepció, amely az üzleti vállalkozásokra mint a gazdaság motorjaira fókuszál az új működési mód kialakításában.

1.2. A vállalatok felelősségei a fenntarthatóságban

Az Európai Bizottság definíciója szerint a vállalatok társadalmi felelősségvállalása „az a koncepció, mely szerint a vállalatok önkéntesen integrálják a társadalmi és a környezeti kérdéseket az üzleti működésükbe, valamint az érintettekkel való interakcióikba”.

Ha nagyon egyszerűen akarjuk megfogalmazni, mit jelent egy társadalmilag felelősen működő vállalat: profitját úgy éri el, hogy minél kevesebb kárt tesz vele a természeti környezetben, munkatársaiban, fogyasztóiban, üzleti partnereiben. Sőt, pozitív hatással kíván lenni az előbb említett és további érintettjeire (például munkatársainak ösztönzésével, tudatos közösségi szerepvállalással stb.). Mondhatnánk, hogy valamiféle „közjó” keresése a cél az önértékek kizárólagos érvényesítése helyett, ugyanakkor a gazdaságosság, versenyképesség égisze alatt.

Természetesen ez a vállalatokra összetett feladatot ró. Olyan módon kell szervezni stratégiájukat, működési modelljüket, akciókat, döntéshozatali folyamataikat és mindennapi munkájukat, hogy mindezt átszöje ez a megfoghatatlan személelmód, szempontrendszer. A vállalatok etikus üzletvitelével és környezettudatos menedzsmentjével többen foglalkoztak már részletesen, ezekre most itt nem térnek ki, lévén egy „humánmenedzser-képzés” keretei között szeretnénk leginkább az emberierőforrás-menedzsment felelősségi és fenntarthatósági kérdéseit érteni, elemezni és fejleszteni.

1.3 A felelősségvállalás néhány fontos alapelve

Mielőtt rátérnénk a HR-specifikus kérdésekre, röviden összefoglaljuk azokat a legfontosabb alapelveket, amelyek a vállalatok társadalmi felelősségvállalását meghatározzák:

- önkéntességen alapul, azaz azok az intézkedések tartoznak a CSR területéhez, amelyeket a vállalatok önként vállalnak és valósítanak meg, a saját maguk által választott célok és módszerek szerint, a saját tempójukban;
- a fenntartható fejlődés három területére épít, azaz a gazdasági célok és szempontok mellett a vállalatok a környezeti és szociális szempontokat is integrálják döntéseikben;
- az érintettekre támaszkodik, azaz a vállalatok erőfeszítést tesznek, hogy az érintettek elvárásait, véleményét, ötleteit és aggályait megismerjék, azokat figyelembe vegyék célkitűzéseik és mindennapi működésük során és/vagy megválaszolják azokat;
- egy integrált vállalatirányítási rendszer, amely a teljes vállalatot áthatja, azaz minden folyamatában, funkciójában és tevékenységében jelen van alapvető szemléletként;
- nincs általános recept, azaz minden iparág, méret, földrajzi elhelyezkedés speciális CSR-vonatkozásokat vet fel, amely kihívásokra minden vállalatnak egyedi és saját válaszokat kell kidolgoznia;
- hosszú távú koncepció, azaz elsősorban a közép- és hosszú távú célok megfogalmazását és elérését célozza, ezáltal nem alkalmasak az ad hoc intézkedések, hanem átgondolt, tudatos intézkedési tervekre van szükség;
- rövid távú eredményeket is hozhat, azaz a hosszú táv ellenére szükséges és javasolt rövid távon is megfogható hatást eredményező intézkedéseket végrehajtani;

- kulcsfontosságú a hitelesség, azaz a tettek és a szavak összhangban kell, hogy legyenek, csak tényleges cselekedeteinkről és viselkedésünkről beszéljünk;
- a versenyképességet erősíti, azaz nem az üzleti célok felülírását jelenti, hanem azoknak a módszereknek a kialakítását és megvalósítását, amelyek révén azok fenntartható és felelős módon érhetőek el;
- szervezeti tanulást tesz szükségessé, azaz sok esetben a vállalat és az azt alkotó egyének magatartásának módosulását eredményezi, bizonyos esetekben az értékek, hiedelmek, attitűdök megújulását is jelentheti;
- üzletileg racionális döntés, azaz nem az altruizmust, az üzleti célok szem elől tévesztését javasolja a vállalatvezetők, döntéshozók számára;
- folyamatos, azaz nem egyszeri vizsgálatról, célkitűzésről és intézkedésről van szó, hanem egy visszacsatoláson és önvizsgálaton alapuló folyamatos megújulásról.

2. CSR a HR-folyamatokban és tevékenységekben

Röviden említettük korábban, hogy a CSR a vállalatot minden szinten áthatja. Mégis hogyan lehetne megragadni a folyamatot, amin egy felelős vállalat átmegy? Az alábbi táblázat nagy vonalakban bemutatja, milyen folyamatként lehetne ezt ábrázolni, milyen kérdéseket kell feltennie magának és megtalálnia rájuk saját válaszát, és milyen menedzsment eszközök segítenek ebben. Természetesen nem egy egyirányú, lineáris és rögzített sorrendű folyamatként kell elképzelni ezt, hanem egy folyamatos visszacsatolást tartalmazó fejlődési útként.

Minden lépésnél:

Folyamatosan motiváljunk és keressük az „alacsony csüngő gyümölcsöket”

KÉRDÉSEK:

Motiváltak vezetőink, munkatársaink és külső érintettjeink?

Elég kitartóak a döntéshozók és megvalósítók?

Eredményesek programjaink és pozitív hatást érnek el?

ESZKÖZÖK: egyszerűbb, könnyebben elérhető módszerek, melyek viszonylag kevés erőforrást igényelnek.

Ugyanezt a folyamatot kell adaptálni, legyen szó a vállalat üzleti stratégiájának kialakításáról, a beszerzési, kommunikációs vagy pénzügyi tervről, vagy akár a HR stratégiáról. Emlékeztetőül nézzük meg, mi is a stratégiai emberierőforrás-menedzsment definíciója: „a környezeti és munkavállalói kihívás megértésre épülő és előrettekintő befolyásolására törekvő emberierőforrás-folyamatok és -rendszerek integrált tervezése, működtetése, értékelése és fejlesztése, amely támogatja a vállalat stratégiáját, versenyelőnyének megteremtését és megtartását.” (Bakacsi et al, 2000)

JÖVŐKÉP ALKOTÁS ÉS ELKÖTELEZŐDÉS	Állítsuk be iránytűnket és úti navigátorunkat!	KÉRDÉSEK: Mi az útvonalterv? Mi- lyen cél felé haladunk? Mik adják a keretet moz- gásterünkhöz? Céljaink mellett állnak vezető- ink is?	ESZKÖZÖK: jövőkép, stratégia, ak- cióterv, tematikus po- litikák, kommunikáci- ós terv, elköteleződési workshop, vezetők kép- zése, vállalatirányítá- si eszközök és menedzs- ment-rendszerek
MUNKATÁRSÁK ÉS PARTNEREK BEVONÁSA	Szerezzük meg és erősítsük a szük- séges kapacitásokat, kompetenciákat!	KÉRDÉSEK: Milyen erőforrásokkal rendelkezünk? Céljain- kat követik-e munkatár- saink, partnereink? Köl- csönösségen alapulnak-e érintetti kapcsolataink?	ESZKÖZÖK: belső és külső kép- zés ill. kommunikáció, érintetti párbeszéd és bevonás, supply chain management
MÉRÉS ÉS JAVÍTÁS	Mérjük és javít- suk folyamatosan teljesítményünket	KÉRDÉSEK: Céljainkkal összhangban működünk-e? Céljainkat követik-e munkatár- saink? Kölcsönösségen alapulnak-e érintetti kapcsolataink?	ESZKÖZÖK: KPI-fejlesztés, GRI-alapú adatgyűjtés, önértéke- lés, ösztönzési rendszer, kommunikáció
MEGVALÓSÍTÁS ÉS VISSZACSA- TOLÁS	Akcióinkat érintett- jeinkkel közösen va- lósítjuk meg!	KÉRDÉSEK: Működik-e amit kitalál- tunk: Eredményesek és hatásosak-e?	ESZKÖZÖK: projektvezetés, érintetti bevonás, önkéntesség, kiszervezés, munkakör- gazdagítás, kommuniká- ció, médiaelemzés, utó- követés. Minden szakte- rületnek saját feladata van a végrehajtásban
KOMMU- NIKÁCIÓ ÉS PÉLDAMUTATÁS	„Talk the way” vagyis mutassuk meg mit teszünk	KÉRDÉSEK: Jobb kapcsolatunk van az érintettekkel? Tud- nak-e mások is a célja- inkról, akcióinkról? Hite- les-e amit teszünk?	ESZKÖZÖK: CSR és fenntarthatósági jelentés, esettanulmá- nyok, marketing, kom- munikáció

1. sz. táblázat: A CSR kialakításának folyamata

Ennek megfelelően a CSR a HR-ben három dolgot jelent:

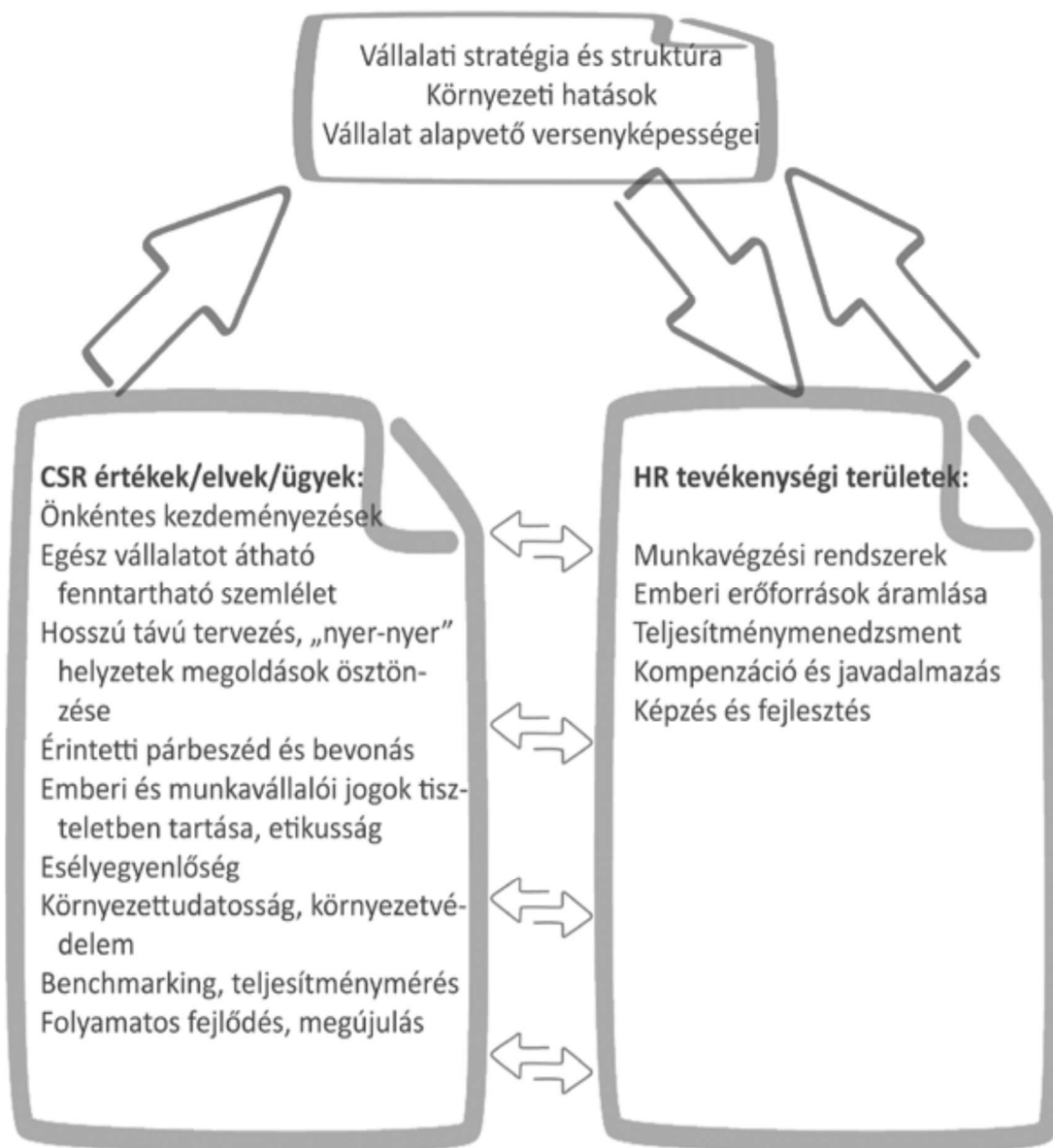
1. a fenntarthatóság és felelős működés integrálását a szakterület saját működésében (etikusság, esélyegyenlőség, sokszínűség-menedzsment, környezettudatosság stb. adaptálása a HR-folyamatokban, -rendszerekben és -tevékenységekben);
2. a más szakterületeken megvalósítandó fenntartható és felelős működés HR támogatását, a szükséges HR-eszközök és –feltételek biztosítását (toborzás, képzés, teljesítményértékelés, ösztönzés stb.);
3. önkéntes HR-jellegű CSR-akciók megvalósítását (önkéntesség, belső rendezvények stb.). A három terület egymásra épül, s bár nem csak egymás után megvalósíthatóak, mégis javasolt az alább látható ábra szerint a piramison alulról felfelé haladni. Ezzel lehet ugyanis kellően alátámasztani, tudatossá tenni a folyamatot, valamint biztosítani a hitelességet.



2. sz. ábra: A HR szakterület CSR-piramisa

2.1 Felelős HR = felelős vezetők és munkatársak

Amennyiben a HR-szervezetben és a HR-szakterület folyamataiban, tevékenységeiben alkalmazzuk a fenntartható fejlődés, vagyis a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának alapelveit, értékeit, egyben más szakterület felelősségvállalását is nagymértékben támogatjuk, sőt biztosítjuk.



3. sz. ábra: CSR elvek és a HR tevékenység kapcsolata

Természetesen nem csak a CSR-hez kötődő elvek és értékek befolyásolják a HR tevékenységi területeit, hanem a környezeti hatások, a vállalati stratégia és a versenyképességek is. Oda-vissza hatásokról beszélünk. Hiszen a HR „kiszolgálja” a vállalati stratégiát, ám egyben befolyásolja is azt. Ugyanígy az egyes CSR-értékek és -elvek befolyásolják a HR-folyamatokat és -tevékenységeket (pl. az esélyegyenlőség jegyében másképp kell kiválasztási folyamatot vagy munkavégzési modelleket kialakítani), ugyanakkor a HR-terület integrált alkalmazása a vállalat egyéb területein növeli, erősíti a CSR-értékeket, a fenntartható és felelős működést. A könnyebb megértés érdekében nézzünk néhány konkrét példát:

A HR-nek természetesen nem minden elvet kell ugyanolyan mértékben integrálnia tevékenységeibe, hanem a vállalat CSR-t integráló üzleti stratégiájához illeszkedően, a prioritásokat figyelembe véve. Ugyanakkor érdemes megfogalmazni azokat az alapvető értékeket is, amelyek a szervezeti értékeket és kultúrát leginkább meghatározzák, és azokra mindenképpen ki kell terjedni a tevékenységeknek, folyamatoknak.

CSR-érték/elv és HR-tevékenységi terület páros	Gyakorlati példa, jó gyakorlat
környezetvédelem + teljesítményértékelés	Egy adott vállalatnál a közép- és felső vezetők teljesítményelvárásai között szerepel a vezető környezettudatos viselkedése, a beosztottjaik környezettudatosságának fejlesztése és az adott csoport/osztály/szakterület környezeti teljesítményének javítása. Vagyis a teljesítményértékelés során ezt a szempontot is vizsgálják, és ez alapján kerül megállapításra például a bónusz.
antikorrupció + képzés	Amennyiben egy vállalat elköteleződik az antikorrupció mellett, vagyis vállalja, hogy üzleti folyamataiban etikus és transzparensen jár el, szükség van a vezetők és a dolgozók megfelelő felkészítésére. Nem elég egy felső szinten megfogalmazott vállalati politika vagy etikai kódex, miszerint tilos a korrupció, hanem meg kell értetni az érintettekkel, hogy milyen helyzetekben milyen döntést kell hozni. Esettanulmányok, szituációs vagy szimulációs gyakorlatok segíthetik a vállalat munkavállalóit abban, hogy a nehéz helyzetekben is etikusan járjanak el.
érintetti párbeszéd + munkakör-gazdagítás	Amikor egy vállalat munkakör-gazdagítást hajt végre, vagyis valamely munkavállaló munkakörét szélesíti, további feladattal bővíti, nem egyszerűen tájékoztatja a dolgozót erről, hanem párbeszédet folytat vele, esetleg még konkrétan be is vonja a gazdagítás menetébe, az alternatívák kidolgozásába, a feltételek meghatározásába.
esélyegyenlőség + munkaidőmodellek	Adott vállalatnál a választható/elérhető munkaidőmodellek lehetővé teszik, hogy egyenlő esélyekkel rendelkezzenek a családosa és az egyedülállók, a nők és a férfiak. Például rugalmas vagy részmunkaidő révén lehetővé teszi a cég, hogy a kisgyermekes szülők időben el tudjanak menni gyermekükért a bölcsődébe/óvodába, s amennyiben szükséges, utána még otthonról befejezhessék az aktuális munkát. (A munkavégzés nem korlátozza őket magánéleti „kötelességeik” ellátásában.)
átláthatóság + karriermenedzsment	A karriermenedzsment-rendszer az érintettek számára átlátható a vállalatnál. Vagyis mindenki számára világos, hogy milyen karrierperspektívák várnak rá, milyen feltételeknek, milyenek időtávon kell megfelelnie, világosan követheti ezek mentén értékelésének alakulását és a szempontok változását.
emberi jogok + munkavégzési rend	A munkakörhöz tartozó felelősségek és feladatok nem sérthetik az alapvető emberi jogokat. Például a munkáltató nem kényszerítheti a dolgozót jogszerűtlen viselkedésre, a jogszerűnél nagyobb mértékű egészségkárosító munkakörülmények közé. A méltó bánásmód jegyében felismeri, megelőzi és korrigálja a diszkriminációt jelentő szituációkat (pl. emberhez nem méltó vezetői kommunikációs stílus). A dolgozónak beleszólása van munkarendjének alakításába.
méltányosság + javadalmazás	A munkavállalót méltányos kompenzáció illeti meg munkájáért. A hátrányos helyzetű munkavállaló helyzetével nem él vissza a vállalat. Például az iskolázatlan, kevés munkaerő-piaci lehetőséggel rendelkező dolgozónak nem biztosít méltánytalanul alacsony bért a vállalat. (Ami jogszerű, nem minden esetben etikus vagy méltányos!) Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv nem sérül, tehát ugyanabban a munkakörben, objektív szempontok szerint azonos munkavállalók ugyanazt a juttatást kapják nemre, nemzeti hovatartozásra való tekintet nélkül. Például a gyakornokok ingyenes foglalkoztatása etikailag megkérdőjelezhető.

2. sz. táblázat: CSR megjelenése a HR gyakorlatban

Előfordulhat, hogy nem az egész vállalatot, hanem csak egy-egy szakterületet, osztályt vagy egyént érintő kérdések mentén kell a HR-nek támogatást nyújtani. Ilyen lehet például: egy új kommunikációs igazgató érkezése: őt nem csak a vállalatról, a kultúráról, a cégnél működő rendszerekről és szokásokról kell felvilágosítani, de ezekről az alapvető értékekről is. Továbbá támogatni kell őt abban, hogy ő saját területén, munkakörében adaptálni tudja a CSR speciális követelményeit is (felelős marketing, hitelesség, zöldre festés elkerülése stb.).

2.2 A HR szervezet/terület fenntartható működése

Azáltal, hogy a HR-szakterület tevékenységét (szolgáltató folyamatait, rendszereit) a fenntartható fejlődés és CSR elvei és értékei alapján szervezi, már egy biztos alapot ad más szakterületek és az egész vállalat számára is. Ilyen például:

- a hitelesség miatt is elengedhetetlen, hogy a HR által ösztönzött eszközöket a HR osztályon is alkalmazzák (pl. teljesítményértékelés, képzések stb.);
- a felelős beszerzés jegyében gondosan megválogatja beszállítóit, alvállalkozóit a HR-osztály, s például tőlük is elvárja azokat az etikai, átláthatósági, szociális és akár környezettudatosági szempontokat, amelyek a vállalatban értéknek számítanak;
- a környezettudatosság mentén saját irodai működése, üzleti utazásai, rendezvényeinek szervezése és kiadványai elkészítése során figyelembe veszi a lehetséges zöld szempontokat;
- amennyiben egyes munkakörök a szakterületen lehetővé teszik, hogy alternatív munkaidőben (pl. részmunkaidőben) vagy munkamodellben (pl. távmunkában) ellássák, akkor ott példamutatásból alkalmazza azokat (amennyiben a vállalatnál az esélyegyenlőség fontos érték).

Ezek a tevékenységek nem csak az elkötelezettség és a példamutatás miatt valósulnának meg egy HR-területen, hanem azért, mert a teljesítményértékelésbe, a munkakörök kialakításába, a javadalmazásba eleve beépítették már a vállalatnál, s ez automatikusan elvárássá teszi nem csak a HR, de a vállalat minden más területén is.

2.3 HR alapú önkéntes CSR akciók

Önkéntes akciók azok, amelyeket a környezet, a vállalati stratégia illetve a felelős működés önmagában, közvetlenül nem vár el, de a vezetők, munkatársak önként (egyéni elkötelezettségből, példamutatásból, szervezeten belüli összefogásból, a kreativitás miatt) mégis megvalósítanak. (Például: a vállalat munkatársai vagy azok egy csoportja részt vesz olyan önkéntességi akcióban, mint óvoda felújítás, közterület-takarítás, civil közösség fejlesztése szakmai tudás átadásával stb.).

3. Esélyegyenlőség és HR

Az esélyegyenlőség kapcsán sokaknak elsősorban a feminizmus, a fogyatékosok és a romák jutnak talán eszébe, de érdemes ezt a témakört kicsit jobban körbejárnunk. Az esélyegyenlőség meghatározásakor a legfontosabb kulcsszó a valós választási lehetőség biztosítása. Hiszen nem azt kívánjuk elsősorban megmondani, hogy nőt vagy férfit kell

foglalkoztatni egy adott munkakörben, hanem hogy – amennyiben az adott munkakör mindkét nem által betölthető – egyenlő esélyt formáljanak arra, nemüktől függetlenül. Egyszerűen hangzik – ám koránt sem az. Amikor egy vállalat fenntartható, felelős működéséről beszélünk, éppen a konfliktushelyzetek okoznak fejtörést és jelentik a valódi kihívást. Hiszen az értékek, elvek, elvárások sokszor ellentmondhatnak egymásnak, és ilyenkor az a feladat és a cél, hogy a működés hosszú távon is eredményes legyen, s az érintettek jóllétét feleslegesen ne károsítsa. S a konfliktust sokszor az alapvető szemléletbeli különbségek, tudatossági szintek okozzák, amelyet párbeszéd nélkül nehéz akár észlelni is, nemhogy kezelni.

Az esélyegyenlőség témája több altémára is bontható:

- gender: nők és férfiak
- előítélet, diszkrimináció
- nemzeti / etnikai kisebbségek
- fogyatékossgal élők / megváltozott munkaképességűek
- életkor, generációs különbségek
- vallási, kulturális és szexuális orientációs különbségek
- munka és magánélet egyensúlya

Ezek a vállalat életében különböző szempontból lehetnek relevánsak:

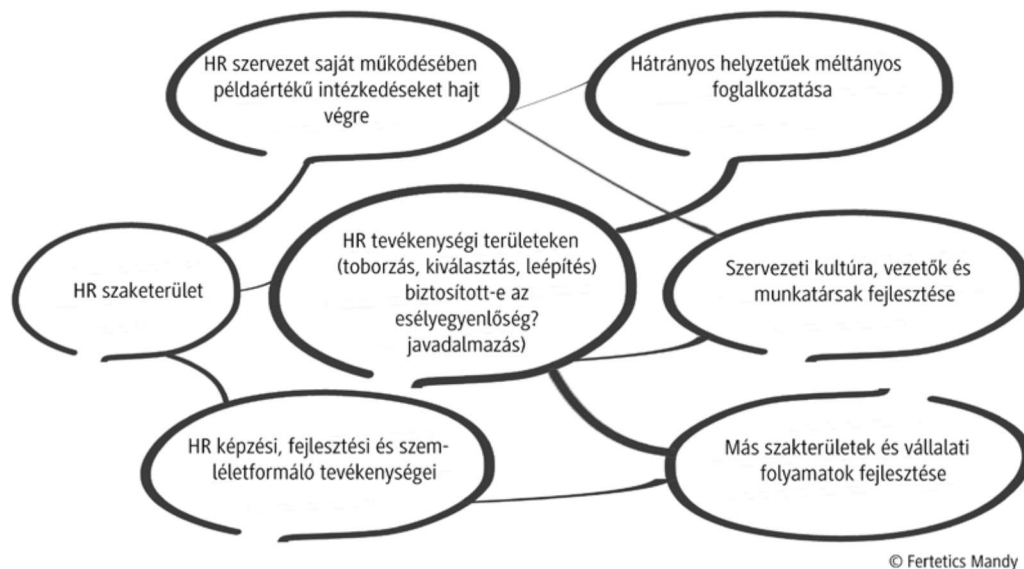
- az egyes HR-folyamatokban: toborzás, kiválasztás, munkaidőmodellek, munkakörök kialakítása, teljesítményértékelés, javadalmazás, képzés/fejlesztés, előléptetés/karriermenedzsment, leépítés stb.;
- a kommunikációs és marketingfolyamatokban: a belső és külső kommunikációs csatornák biztosítják-e az esélyegyenlőséget, az értékesítési folyamatok és eszközök biztosítják-e az egyenlő esélyeket a hozzáféréshez stb.;
- a beszerzési folyamatokban: esélyegyenlőség a beszállítók/ alvállalkozók kiválasztásában, esélyegyenlőség biztosításának megkövetelése a beszállítóknál és alvállalkozóknál;
- az IT-rendszerekben: vagyis az alkalmazott IT-rendszerek és eszközök biztosítják-e az egyenlő esélyeket (nem zárok-e ki egyes „hátrányos helyzetű csoportokat”) stb.;
- a vezetési szemléletben: azaz a vállalat felső- és középvezetői milyen genderszemlélettel, előítéletekkel, érzékenységgel, toleranciával bírnak az egyes hátrányos csoportokkal szemben stb.;
- a terméktervezésben és fejlesztésben: nem okozok-e hátrányos helyzetet bizonyos felhasználó csoportoknak (vagy potenciális felhasználói csoportoknak) stb.

Sok esetben a diszkrimináció szintjeiről és módjairól beszélünk a vállalatoknál, ha ezeket a területeket egy esélyegyenlőségi auditnak vetjük alá, nem pedig az esélyegyenlőség biztosításának és megvalósulásának gyakorlatairól – sajnos. Gyakran nem is esélyegyenlőségről, hanem inkább sokszínűségi menedzsmentről beszélnek az érintettek, hogy elsősorban az előnyöket hangsúlyozzák.

„A sokszínűségi menedzsment egy olyan jövőorientált, értékvezérelt, stratégiai, kommunikációs és menedzszeriális folyamat aktív és tudatos kialakítása, amelynek lényege bizonyos szervezeten belüli különbözőségek és hasonlóságok szervezeti potenciálként való

elfogadása és használata, és amely a vállalat számára hozzáadott értéket jelent.” (Keil et al, 2007)

Az alábbi ábrán összefoglalom, hogy a HR-szakterület milyen módokon tudja ösztönözni az esélyegyenlőség kérdését, ügyét, majd a tananyag további fejezeteiben az egyes célcsoportok mentén vesszük górcső alá az esélyegyenlőség témáját és a HR lehetőségeit, feladatait, eszközeit.



4. sz. ábra: HR és esélyegyenlőség

A HR lehetőségeit tekintve az esélyegyenlőségben egyértelműen „domino effektus” figyelhető meg. Például ha saját szervezetén belül alkalmaz egy megváltozott munkaképességű dolgozót, aki a munkakört el tudja látni, ez pozitív példaként hat más vezetőkre és dolgozókra, akik felülvizsgálják előítéleteiket és a munkaköröket, és esetleg ők is alkalmaznak megváltozott munkaképességű embereket.

A megváltozott munkaképességűekkel szembeni attitűdváltozás ugyanakkor más hátrányos helyzetűekkel szemben is csökkentheti az előítéleteket, így például már a kisgyermeket nevelőkkel, az idősekkel, más nemzetiségűekkel vagy más szexuális orientáltsággal rendelkezőkkel szemben sem tanúsítják a vezetők és munkatársak az ellenállást, ami korábban esetleg jellemző volt.

4. Elkötelezettség, kényszer vagy üzlet?

Nem fekete-fehér annak kérdésköre, hogy egy vállalatot mi motivál a társadalmi felelősségvállalásra vagy akár az esélyegyenlőség biztosítására. Alább olvasható néhány példa, a teljesség igénye nélkül:

Kényszer:

- vannak olyan jogszabályok, határozatok, amelyek betartása kötelező, és figyelmen kívül hagyásuk előbb utóbb komoly költségeket, versenyhátrányt okozhatnak a vállalatnak;

- az érintettek egyre inkább tudatosítják jogait és lehetőségeiket, s érdekvédelmi szervezetek, nyomásgyakorló intézkedések révén „kényszerítik” munkáltatóikat, hogy figyelembe vegyék speciális igényeiket.

Üzlet:

- a tehetségek vonzásában az esélyegyenlőséget biztosító munkahelyek versenyelőnyre tehetnek szert;
- egyes hátrányos helyzetűeket érintő akciók egyértelmű költségmegtakarítást jelentenek (csökkentik a fluktuációt, javítják az elégedettséget és ezáltal a termelékenységet stb.);
- egyes hátrányos helyzetűek foglalkoztatása konkrét állami támogatást és/vagy adókedvezmény igénybevételére jogosít, ezáltal közvetlen pénzügyi előnyt jelenthet;
- sok vállalat elindult már a felelősségvállalás útján, s ezáltal egyfajta benchmarkként önkéntelenül is terjesztik a jó gyakorlatokat az iparágban, régióban, beszállítói láncban – kimaradni nem is lehet hosszú távon;
- mivel a társadalomban egyre nagyobb az érzékenység bizonyos szociális és környezeti témákra, a vállalat hírnevét befolyásolhatja, hogy ennek mentén milyen a megítélése különböző érintettek által;
- a sokszínűség növeli az innovativitást és a kreativitást a vállalatnál, ami egyes iparágakban, üzleti helyzetekben sikerkritérium lehet.

Elkötelezettség:

- sokszor az elkötelezett vezetőkön múlik az első lépések megtétele, mivel a gyors pénzügyi eredmények helyett az üzleti előnyök csak közép- vagy hosszú távon jelentkeznek. A munkatársak elköteleződése alapvető, mivel a hátrányos helyzetűekkel való bánásmód, munka sokszor gyerekkorunkból belénk rögzült hiedelmek, előítéletek, attitűdök megváltoztatására készítet minket, valamint az új helyzetek, a változás számos konfliktushelyzetet okozhat még a legalaposabb előkészületek és legnyitottabb szervezeti kultúra esetében is.

5. A társadalmilag felelős gyakorlatok

Egy – a vállalatok és a CSR viszonyát vizsgáló 2007-es – tanulmány alapján hazánkban a CSR-hoz és társadalmi felelősséghez való viszonyuk alapján a kis-, középvállalkozások és a nagyvállalatok egyaránt három-három fő típusra oszthatók:

- Azok a cégek, amelyek érzéketlenek a téma iránt gyakran hivatkoznak az anyagi források hiányára, ám nagyobb, prosperáló gazdasági szervezeteknél gyakori az érzékenység és az akarat hiányának felvállalása.
- Más cégek gyakorlatában megjelennek egyes CSR-eszközök, ám ezek nem integráltak a menedzsment-rendszerekbe, és olyan elszigetelt akciókban valósulnak meg, amelyekről a vállalat vezetése közvetlen, gyors hasznot remél; erre példa az, amikor a beszállító KKV csupán a megrendelő aktuális elvárásainak akar megfelelni.
- A vállalatok harmadik fő típusa tudatosan, elkötelezetten igyekszik alkalmazni a CSR-eszközöket.

Ezek többsége külföldi tulajdonú nagyvállalat, vagy a szocializmusban alapított állami nagyvállalat, amely régi szociális ellátórendszerét mentette át modernebb formába, és nevezi CSR-nak. Ez utóbbi, paternalista cégek CSR-tevékenysége nagyjából kimerül a munkavállalókkal való fokozott törődésben, erre azonban tudatosan odafigyelnek.

A munkavállalókkal kapcsolatos gyakorlatokra számos jó példa található azoknál a multiknál, amelyek az anyacég vállalati kultúráját hozták magukkal. Némely ottani jó gyakorlat viszont hazai körülmények között nem alkalmazható kellő hatékonysággal. Ebben a fejezetben néhány olyan nemzetközi és hazai szervezetet, rendszert, díjat mutatunk be, amelyek a cégek társadalmilag felelős működését kívánják elősegíteni. A fejezet végén az FKFSZ Kht. Befogadó munkahely pályázatán induló hazai cégek gyakorlatban alkalmazott jó példái közül szemezgetünk.

5.1 A Diversity Works for London tapasztalatai

A Diversity Works for London (DWfL) projekt célja, hogy felkeltse a londoni nagy cégek, kis- és középvállalkozások érdeklődését a társadalmi tudatosság iránt, illetve segítséget nyújtson a munkáltatóknak a társadalmilag tudatos működéshez, a jó gyakorlatok kialakításához. Egy audit rendszert is kidolgoztak a helyi problémákra reagálva. London lakossága 7,56 millió fő, közülük 66% aktív korú, 19% 15 éves vagy fiatalabb. A Nagy-Britannia és EU szinten is fiatal város egyik legfőbb jellegzetessége a különböző nemzetekhez, nyelvhez és kultúrához tartozó bevándorlók magas számából származik: a lakosság harmada nem brit születésű, a bevándorlók közel kétharmada színes bőrű. Így a számítások szerint tíz éven belül a munkahelyek 80%-át valamilyen kisebbségi csoporthoz tartozó munkavállaló fogja betölteni. A 4,6 millió munkahely 76%-a a magánszektorban található, fele részt nagyvállalatoknál. Jelenleg jelentős számú lengyel és ír munkavállaló dolgozik az építőiparban, míg a feketék, az indiai és a pakisztáni származásúak jellegzetesen a vendéglátó iparban és egyéb szolgáltatásokban helyezkednek el. A jelenlegi városvezetés a munkahelyi sokszínűség elvének és gyakorlatának elterjedésében látja az egyedüli helyes fejlődési útvonalat, ezért ösztönzi a cégeket az ezzel kapcsolatos nyitásra, a jó gyakorlatok kialakítására.

A program célja, hogy a bevándorlók számára a munkaerőpiac egyéb szektorai is megnyíljanak, illetve több lehetőséget kapjanak a szakmai karrier építésére, az előmenetelre. A célok elérése érdekében a LDA egy információs honlapot hozott létre, amelyen a regisztráltak számára elérhetőek a társadalmi tudatosság kialakítását segítő útmutatók, önvizsgálati kérdőívek is. A kérdőívek hat londoni hátrányos helyzetű célcsoporttal kapcsolatban mérik a cégek gyakorlati működésének társadalomtudatosságát.

Ezek a célcsoportok: nők, idősebb munkavállalók, feketék és más nemzeti kisebbségek, vallási kisebbségek, fogyatékosok és sérültek, homoszexuálisok. A gazdasági szervezetek a kérdőív segítségével felmérhetik társadalomtudatosságuk szintjét, majd tanácsadók segítségével járhatják végig azt az utat, amely az ideális társadalomtudatosság kialakításához számukra szükséges. Azok a cégek, amelyek a hat célcsoporttal kapcsolatban feltett kérdésekre adott válaszaik alapján úgy ítélik meg, hogy felkészültek az egységes kritériumrendszer követelményeire, egy szociális auditban vehetnek részt. Az auditon jól teljesítők használhatják a DWfL arany minősítését. A program államilag finanszírozott, az állami szektor és a cégek

együttműködésén alapul, a cégek számára a tanácsadás és az audit térítésmentes. Az arany minősítést elnyerő cégek nem kapnak állami támogatást vagy kedvezményt, hasznuk abból származik, ha a honlapon, reklámjaikon, nyilvánosságra hozott értékeiken és stratégiájukon keresztül partnereik, megrendelőik, vevőik felé kommunikálják társadalomtudatosságukat, és az ezt tanúsító címkét. A programban jelenleg százharminc cég vesz részt, az arany minősítést eddig hét cég nyerte el, jelenleg közel tíz cég vár auditra.

5.2 A belga social label

2002 januárjában a belga parlament törvényt fogadott el a vállalkozások társadalmilag felelős gyakorlatait minősítő social labelről. A világon akkor egyedülálló jogszabály a cégek számára olyan, a termékekre vonatkozó címke megszerzését teszi lehetővé, amely garantálja, hogy a termék előállításának teljes folyamata során tiszteletben tartják az ILO társadalmi felelősséggel kapcsolatos alapvető ajánlásait.

A labelt a Gazdasági Minisztérium adja, a stakeholderekből álló bizottság ajánlása alapján, legfeljebb három évre. Kizárólag olyan termékek kaphatják meg, amelyek előállítása során nemcsak a termelő üzem, hanem annak beszállítói is tiszteletben tartják az ILO nyolc alapvető konvencióját. A minősítést a Gazdasági Minisztérium által kijelölt felügyelők végzik, akik jelentést készítenek a cégről, amelyet a dolgozókkal és a felelős vezetőkkel a cég székhelyén, telephelyén működő helyi szervezetekkel készített interjúkra és személyes látogatásra alapoznak. Ez alapján javasolhatja a stakeholderekből álló Committee for Socially Responsible Production (Bizottság a Szociálisan Felelős Termelésért) a label kiadását. A Bizottság tizenhat tagból áll, jelen vannak benne a kormány, a munkavállalók, kereskedelmi egyesülések, a fogyasztóvédelmi civil szervezetek és a fejlesztési együttműködések képviselői. A bizottság létrehozott egy programot a résztvevő szervezetek monitorozására, előrehaladásuk ellenőrzésére is.

A minősítést a Gazdasági Minisztérium akkreditálja és az általa megbízott felügyelők ellenőrzik. A Gazdasági Minisztérium évente jelentést tesz a Parlamentnek a social label működéséről. Az a cég, amely kéri és megkapja a social labelt, és ezt követően valamilyen törvénytelenséget követ el, akár két és fél millió eurós büntetéssel, a felelősök pedig öt évig trjedő szabadságvesztésével is sújthatók.

A minősítés központjában azok az ILO- sztenderdek állnak, amelyek egy világszerte egységes szociális jogokról szóló törvény magjai lehetnek. Ezek a sztenderdek nemcsak garantálják a jogokat, hanem megmutatják azok tiszteletben tartásához szükséges erőforrásokat is.

5.3 ENSZ Global Compact

A Global Compactot Kofi Annan ENSZ-főtitkár hívta életre, 1999-ben, arra biztatva a vállalkozásokat, hogy környezetvédelmi és társadalmi célok érdekében legyenek stratégiai partnerei az önkormányzatoknak, civil szervezeteknek, helyi közösségeknek. A kezdeményezés Magyarországon 2005-ben indult el. A Global Compact célja, hogy társadalmilag felelős magatartásukkal a vállalkozások és munkáltatók részeseivé váljanak a

társadalmi kihívások megoldásának. Így az üzleti szféra összehangolt erőforrásokkal segítheti az önkormányzatokat és a szociális partnereket a közös célok megvalósítása érdekében.

A szervezet 10 alapelve:

Emberi Jogok:

1. A vállalkozásoknak tiszteletben kell tartaniuk és támogatniuk kell az emberi jogokat.
2. Biztossá kell válni, hogy a szervezetek nem sértik tevékenységükkel az emberi jogokat.

Foglalkoztatási sztemderdek:

3. A munkáltatóknak ragaszkodniuk kell a társulás szabadságához és a kollektív szerződés lehetőségéhez.
4. A kényszermunka minden formájának elítélése
5. A gyermekmunka tilalma
6. A munkahelyi diszkrimináció tilalma, és a sokszínűség elősegítése Környezetvédelem
7. A vállalkozásoknak meg kell előzni a környezeti károk okozását.
8. A környezettudatosság növelése érdekében lépéseket kell tenni.
9. Ösztönözni kell a környezetbarát technológiák alkalmazását.

Korrupcióellenesség

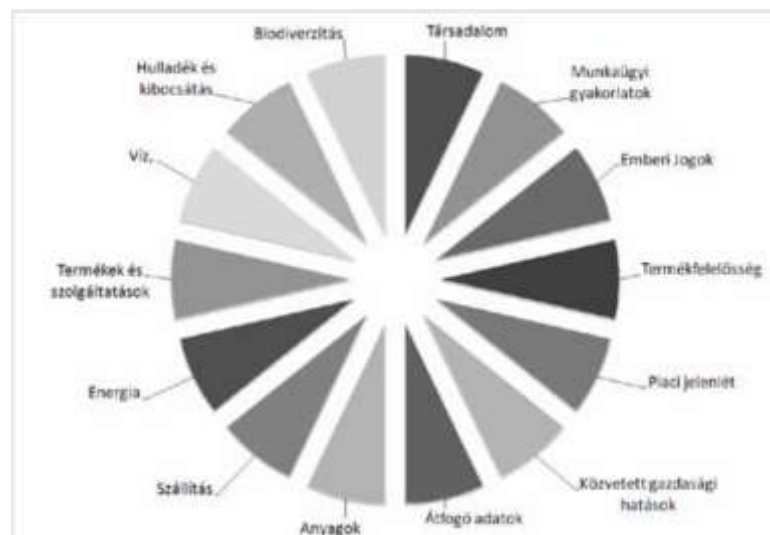
10. A vállalkozásoknak küzdeniük kell a korrupció minden formája ellen.

5.4 Globális Jelentéstételi Kezdeményezés (Global Reporting Initiative, GRI)

A kollektív fenntarthatóságot fenyegető kockázatok tették szükségessé, hogy az érintettekkel (stakeholderekkel) folytatott párbeszéd a piaci kapcsolatok és döntések részét képezze. Ilyen stakeholderek lehetnek az üzleti, munkaügyi, civil szervezetek, befektetők, elszámoltatók stb. Az egyértelmű és nyílt párbeszéd feltétele pedig egy egységes nyelv- és indikátorrendszer bevezetése volt. Ezt a rendszert hozta létre a Globális Jelentéstételi Kezdeményezés: a jelentéstételi keretrendszert a cégek fenntarthatósági jelentésük elkészítéséhez 1997-től használják.

A GRI célja, hogy megbízható és hiteles keretet adjon, amelyet bármekkora méretű, bármely helyszínen és bármely ágazatban tevékenykedő szervezet használhat. A jelentéstételi keretek kialakításában minden érintett csoport szakértőinek véleményére, együttműködésére támaszkodtak, így a GRI széles körben elterjedt, hiteles mérőeszközzé vált. A GRI alapján létrejövő fenntarthatósági jelentések célja, hogy mérje a cég fenntartható fejlődés elérése érdekében tett gazdasági, társadalmi és környezeti erőfeszítéseit, és a stakeholderek számára elérhetővé tegye a mérések eredményeit.

A GRI méltányos: a pozitív és a negatív teljesítményelemeket is vizsgálja és közzéteszi, ez alapján összemérhetőek a cégek, szervezetek fenntarthatósággal kapcsolatos eredményei, kialakíthatók egységes normák, viselkedési kódexek. A Keretrendszer általános és ágazatspecifikus tartalommal is rendelkezik, amellyel a világ minden tájáról származó érintettek széles csoportja értett egyet és talált a szervezetek fenntarthatósági teljesítményével kapcsolatban alkalmazhatónak. Az alábbi ábra a GRI által érintett területeket szemlélteti.



5. sz. ábra: A GRI jelentéstételi keretrendszer indikátorainak területei

6. Hazai díjak, pályázatok

Hazánkban is egyre több cég használja a GRI keretrendszerét fenntarthatósági jelentései készítéséhez. Ám mindazok ellenére, hogy a hatályos jogszabályok is előírják bizonyos környezetvédelmi, gazdasági és társadalmi felelősségről szóló minimumot, az egységes követelmények és gyakorlatok még nem terjedtek el széles körben. Sok társadalmilag felelős magatartást tanúsító cégre egységes, átgondolt rendszer helyett a kezdeti kísérletezés: egy-egy jó gyakorlat átvétele (cafeteria, távmunka...), vagy némely terület (pl. környezetvédelem) kiemelése mellett más területek (pl. munkavállalókkal kapcsolatos gyakorlatok) társadalmilag felelős gyakorlatainak teljes hiánya jellemző.

A hazai jogszabályok szankciói mellett a cégek társadalmilag felelős gyakorlatainak ösztönzésében jelentős szerepet töltenek be az ezek elismeréseként adható díjak. Jelenleg több díj is létezik, amelyek közül az alábbiakban a társadalmilag felelős munkáltatói magatartásért adható díjak közül mutatunk be néhányat. Ezek a díjak általában egyszeri pályázat útján érhetőek el, sok esetben csak egy-egy területre kívánnak összpontosítani. A fejezet végén ezért kitérünk a magyarországi social label munkáltatói dimenziójára, amelynek kialakításánál ezeket a már meglévő minősítéseket tekintettük át, és mint alapot kívántuk egységes, szerves minősítési rendszerbe foglalni.

6.1 Munkahelyi esélyegyenlőségi díjak

A társadalmi felelősségvállalás koncepciója jelenleg már nemcsak egy elmélet, amely néhány vállalat ügye, hanem az elmúlt években rohamosan terjedő elvárássá változott. Ma Magyarországon hozzávetőlegesen tíz olyan díj van, amelyet a munkáltatók a társadalmi felelősségvállalás részterületein elért eredményeikért kaphatnak.

Ezek többsége a humánerőforrás-gyakorlat egy-egy szegmensét értékeli, míg például a Környezeti Megtakarítás Díj a cégek környezettudatos gyakorlatát. E díjak azonban nem auditrendszerűek, hanem pályázhatóak, így sokszor nem lehet tudni, hogy a leírtak mögött mi

a tényleges tartalom. Ez negatív hatásokkal is járhat, csökkentheti a díjak értékét, ezért mutatkozott meg hamarosan az egységesítés igénye.

Ennek jeleként az 1025/2006 (III. 23) Kormányhatározat 4. pontjában jelenik meg először a „társadalmilag felelős vállalkozás” (social label) minősítés kidolgozásának szükségessége. Az auditszerű minősítésekről a következő fejezetben ejtünk szót.

Néhány díj a területen:

- Legjobb Munkahely Felmérés: A felmérést a Hewitt Associates több mint tíz éve végzi az egész világon, Magyarországon 2001 óta. A felmérés célja, hogy a vállalatok átfogó és összehasonlítható képet kapjanak munkavállalóik elégedettségéről, az esetleges humánpolitikai problémákról és a vállalat fejlődési lehetőségeiről.
- A befogadó és sokszínű munkahelyért: 2007 novemberében az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezetének (ILO) regionális irodája ezzel a címmel tüntetett ki kilenc olyan magyarországi vállalatot, amelyek kiemelkedő teljesítményt nyújtottak a munkahelyi esélyegyenlőség megvalósulása érdekében.
- Befogadó Munkahely: A Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda az Európai Szociális Alap és a Magyar Kormány támogatásával hirdette meg a „Befogadó munkahely” díjat. A 2005 óta adományozott díj az Európai Unió EQUAL közösségi kezdeményezésének támogatásával indult Befogadó Budapest program része. A díjra két kategóriában, költségvetési és nonprofit szervezetek, illetve vállalkozások is pályázhattak. A bíráló bizottság a szakmai értékelésben az érintett célcsoportok jelenlétét, a folyamatok szabályozását, az esélyegyenlőségi terv tartalmát, a juttatási és a képzési rendszert, valamint a munkaügyi kapcsolatokat és a munkavégzés körülményeit is vizsgálja.
- Legjobb Női Munkahely: A pályázat meghirdetésével és a beérkezett pályázatokban ismertetett jó gyakorlatok terjesztésével a Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség rá kíván mutatni a nők foglalkoztatásának esélyegyenlőségi aspektusán túl a nők alkalmazásának gazdasági szükségszerűségére: a nők munkahelyi integrációja és esélyegyenlőségének biztosítása a versenyképesség szempontjából is meghatározó jelentőségű. A díjat adományozók célja egyrészt a beérkezett pályázatok segítségével feltérképezni, milyen HR-intézkedésekkel biztosítható hatékonyan a női-férfi esélyegyenlőség a nők munkaerő-piaci integrációjában és karriertervezésekor; másrészt a legjobb gyakorlatok összegyűjtésével és terjesztésével segítséget nyújtani az érdekelt vállalatoknak, hogy a HR-vezetők feltérképezhessék, milyen fejlődési potenciállal rendelkezik a vállalat e téren.
- Családbarát Munkahely: A Szociális és Munkaügyi Minisztérium 2000 óta ítéli oda a Családbarát Munkahely díjat azoknak a cégeknek, amelyek a munkavállalóikat a munka és a magánélet összeegyeztetésében segítő vállalati gyakorlatot alkalmaznak. A díj a kiemelkedő jó példák elismerésével és nyilvánossá tételével kíván hozzájárulni a szervezetek társadalmi felelősségvállalásának és versenyképességének növeléséhez.

7. A társadalmi felelősségvállalási audit mint ösztönző

Hagyományos értelemben az auditrendszerekben a szervezeteket külső szakértők vizsgálják abból a szempontból, hogy megfelelnek-e a törvényi előírásoknak. A 80- as években

bevezetett minőségbiztosítási auditok célja a vállalatok teljesítményének növelése. A teljesítmény a piacok megtartásával, új piacok megszerzésével is növelhető, amelyhez sokszor szükséges bizonyos sztenderdeknek való megfelelés. Ilyen sztenderdek születtek a minőségügy (ISO9001), a munkavédelem és egészségbiztonság (OHSAS), a környezetvédelem (ISO14001) területén, ezeket már hazánkban is több cég alkalmazza. Elérhető a fenti dimenziókat átfogó, az érintett fogyasztókat és munkavállalókat is bevonó értékelési rendszer is (ilyen például az EFQM önértékelési rendszer).

„A szociális auditrendszerek szintén a vállalatok piaci és társadalmi megítélését befolyásolják. Felméri, hogy működésük, illetve annak eredménye mennyiben felel meg a társadalmi értékeknek, célkitűzéseknek, hogy hol tart az adott szervezet a társadalmi felelősségvállalásban, a cégen belül is megjelenő társadalmi kérdések kezelésében, megoldásában. A szociális audit lehetővé teszi annak mérését és kommunikálását, hogy milyen értékeket jelenít meg, illetve kíván a jövőben képviselni az adott szervezet, mint a társadalommal sokrétű kapcsolatban álló egység. A szociális auditokat a tudatos fogyasztói, különösképpen a környezetvédelmi mozgalmak erősödése hívta életre: például az ún. ökoauditok révén kommunikálják a cégek társadalmi felelősségvállalásukat a környezetvédelem területén.”

7.1 A magyarországi Társadalmilag Felelős Vállalkozás Minősítés

A magyarországi social labelt - illetve e társadalmilag felelős gyakorlatot több szempontból vizsgáló rendszer munkáltatói dimenzióját - a Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht. (Budapest Esély) dolgozta ki 2008-ban, európai uniós támogatással. A munkában részt vettek a Budapest Esély által létrehozott Szinegál Független Esélyegyenlőségi Tanácsadói Hálózat (Szinegál) tagjai, és néhány olyan cég, amely saját szervezetében már eredményeket ért el a társadalomtudatosság terén. A magyarországi social label célja a társadalmi felelősség kérdése iránti érzékenyítés, és azoknak a cégeknek a felkarolása, amelyek már érdeklődést mutatnak a társadalmilag felelős működés iránt. A minősítés ezért a jó gyakorlatok bevezetéséhez és cégek közötti áramlásához tanácsadást, az elért eredmények ellenőrzéséhez pedig egységes auditrendszert biztosít.

A szociális felelősségvállalás irányába elkötelezett vagy elköteleződni kívánó vállalatok a minősítés honlapján (www.sociallabel.hu) regisztrálhatnak, önkéntes kérdőív segítségével felmérhetik azt, hogy hol tartanak a társadalomtudatos gyakorlatok megvalósításában. A kiinduló állapottól függően a vállalatok igénybe vehetik tanácsadók segítségét, akiktől segítséget kérhetnek a céget minősítő auditra történő felkészüléshez is.

A minősítésnek három szintje van.

- Bronz fokozatot kapnak azok a vállalatok, amelyek a munkavállalók körében található hátrányos helyzetű csoportokról és azok szükségleteiről adatokkal, illetve ez alapján elkészített stratégiával, cselekvési tervvel rendelkeznek tehát határozott lépéseket tettek a társadalmilag felelős gyakorlatok kialakítása felé.
- Ezüst fokozatúnak az a cég minősül, amelynél már megkezdődött a cselekvési terv végrehajtása, és ennek eredményei mutatkoznak. A munkavállalók bevonása a jó gyakorlatok kialakításába, ellenőrzésébe, az eredmények cégen belüli rendszeres kommunikációja az Ezüst fokozat megszerzéséhez már elengedhetetlen feltétel.

- Arany fokozatot az a szervezet kap, amely a környezetében, dolgozói, vevői, partnerei között terjeszti a társadalomtudatosság eszméjét, és ebben látható eredményeket tud felmutatni. Azaz úton van afelé, hogy beszállítóinak, partnereinek kiválasztásában épp olyan komoly szempont legyen a társadalmilag felelős működés, mint a termékek vagy szolgáltatások minősége.

A Társadalmilag Felelős Vállalkozás Minősítés előnye, hogy nem egyszeri, lezárt folyamat, hanem a folytonos haladást, fejlődést ösztönző, nyitott végű rendszer. Minden vállalkozás számára elérhető és átjárható, a mikrovállalkozásoktól a multikig, az induló beruházásoktól a prosperáló, bevált üzletekig, vagy épp a válságidőszakot megélő cégekig. Rugalmas, így forprofit, nonprofit szervezet vagy költségvetési intézmény számára is hatékonyan nyújt támpontokat, segítséget a társadalomtudatos gyakorlat kialakításában és fejlesztésében. Objektív mérőeszközöket használó, egyszerű rendszer, így a felhasználók számára könnyen átlátható.

Hátránya, hogy a társadalmilag felelős gyakorlatoknak nem tér ki minden dimenziójára: az etikus vállalkozás, környezetettudatos cég kérdéseiben csupán a törvények által előírt minimum teljesítését követeli meg a minősített cégektől. A minősítési rendszer még fejlődik, a kidolgozók 2009-ben gyakorlati tapasztalatok és a visszacsatolások alapján korrigálják, pontosítják az indikátorokat és az eljárásokat. A social label munkáltatói dimenziójának minősítése alkalmas rá, hogy a díjak által megteremtett hagyományokat fejlessze, tovább vigye, a társadalmi felelősség egyéb dimenzióival kiegészülve pedig új alapokra helyezheti vagy felválthatja a jelenlegi díjakat.

8. Összegzés helyett: jó példák hazai munkáltatóktól

Az elmúlt évek során egyre több új díj pályázata és tanulmányok tárták fel az esélyegyenlőség terén elért jó gyakorlatokat. Tanulmányunk befejezéseként ezek közül mutatunk be néhányat.

8.1 Budapest Főváros XIII. kerületi Önkormányzat

A befogadó személet az önkormányzat egészére jellemző – ezt a partnerek visszajelzései is megerősítik. Munkáltatóként nemcsak irányelveket fogalmaz meg, amelyek szépen mutatnak akár a helyi szintű szabályozásban, akár az esélyegyenlőségi tervben, hanem a mindennapokban is alkalmazza a kidolgozott akciókat, intézkedéseket munkavállalói érdekében. A pályakezdőket, GYES-ről visszatérőket mentorok segítik, az önkormányzat egészséges életmódra ösztönzi negyven év feletti munkavállalóit, ehhez folyamatos szűrővizsgálatokat is biztosít. Munkatársai számára akadálymentes munkakörnyezetet, a fix bérezés mellett rendszeres, a jövedelemre visszaható teljesítményértékelést, széleskörű juttatási rendszert biztosít. Az elbocsátott dolgozókat outplacement programja keretében segíti.

Az önkormányzat 2007-ben részletes helyzetfelmérésre alapozott, jól strukturált esélyegyenlőségi tervet készített, amelyet rendszeresen monitoroz. Az Esélyév kapcsán, a Befogadó Munkahely díjért indulva átfogó esélyegyenlőségi stratégiát is kidolgozott, ennek megvalósítása iránt elkötelezett. Rendelkezik helyi esélyegyenlőségi programmal és

foglalkoztatási akciótervvel is, a fenntartása alá tartozó intézmények számára közös normákat fektetett le.

A XIII. kerületi Önkormányzat nyerte a 2007. évben a Befogadó Munkahely díj Költségvetési és nonprofit szervezetek kategóriáját.

8.2 IBM Magyarországi Vállalatai

Az IBM az egyik legrégebbi és legnagyobb befektető Magyarországon. Hazánkban öt telephelyükről három üzletág juttatja el a világ minden pontjára szolgáltatásait és termékeit az „on-demand” üzleti modell megvalósításával. „Az IBM elfogadva és értékelve munkatársainak változatosságát, valamint mindazokét, akikkel a cég kapcsolatba kerül, kollégáitól elvárja a teljes egészében diszkrimináció- és zaklatásmentes környezet biztosítását. Az IBM a nők és a kisebbségi csoportok számára programokat dolgoz ki, melyek e csoportok megerősítését szolgálják.” A cégnek számos olyan tevékenysége van, amely az egyenlő bánásmód, az esélyegyenlőség elvének betartását célozza. Női munkacsoportja (Women Leadership Council) a cég vezetői számára kezdeményez programokat, a munka és a magánélet egyensúlyát támogatja a részmunkaidő, az otthoni munkavégzés, a rugalmas munkaidő.

Az IBM aktívan együttműködik a Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetségével, a Motiváció Alapítvánnyal, és alapító tagja volt a Business & Disability – European Network önkéntes vállalati szövetségnek, amelynek célja a fogyatékos emberek integrációjának elősegítése a társadalom minden területén. A cég a HBLF keretein belül induló roma tehetséggondozó program, a ROMASTER kidolgozásának segítője és első támogatója. A közelmúltban megalakult a meleg és leszbikus munkatársak csoportja, az EAGLE (Employees Alliance for Gay and Lesbian Employees). A dolgozók előmenetelének támogatására kiterjedt mentoring-rendszert működtet, amelyben a tapasztaltabb kollégák aktív közreműködésével folyik a tehetséggondozás.

8.3 Magyar Posta Zártkörű Részvénytársaság

Tipikus gondoskodó munkáltató, amely hagyományosan széles körű juttatásokkal segíti a dolgozókat. A „postás családok” kiemelt figyelmet kapnak náluk: támogatják a kisgyermekes, nagycsaládos dolgozókat, elősegítik a részmunkaidős foglalkoztatást. Tehetség- és pályamenedzsment módszerük nemcsak a fiatal dolgozók képzését, előlépését segíti, hanem az egész életen át tartó tanulást is ösztönzi. A Magyar Posta még számos programmal segíti a nagyobb figyelmet igénylő munkavállalóit. A koruk miatt egészségi problémákkal veszélyeztetettek, a megváltozott munkaképességű munkatársak, a szervezetből távozni kényszerülő munkavállalók egyaránt a figyelem fókuszában vannak, számukra is tervszerű segítő programokat, szolgáltatásokat szerveznek. Az esélyegyenlőség elősegítésére koordinációs bizottságot hoztak létre, ahol a munkáltatón kívül a szakszervezetek is részt vesznek a Magyar Posta esélyegyenlőségi politikájának alakításában.

Az Esélyében belső pályázatot hirdettek „Egyenlő elbánás – egyenlő esély a munkahelyen” címmel, és egy-egymillió forint jutalmat adtak a pályázaton legjobb helyezéseket elérő három postahivatalnak. Így az esélyegyenlőségi terv nem csak dokumentum, hanem minden dolgozó életében kézzelfoghatóan megjelenik. A Magyar Postánál a befogadó szemlélet a

szervezeti kultúra, a munkahelyi szolidaritás valós része. Esélyegyenlőségi terve 2007-ben a Legjobb Esélyegyenlőségi Terv díját kapta, a Versenyszféra kategóriában.

8.4 Üllés Község Önkormányzata

A Csongrád megyei település nagyon átgondolt, komplex esélyegyenlőségi programmal rendelkezik. Az Üllés nyolc intézményének százhusz dolgozóját érintő munkahelyi esélyegyenlőségi terv összhangban áll a települési esélyegyenlőségi programmal és a szintén kidolgozott közoktatási esélyegyenlőségi tervvel. Az esélyegyenlőségi tervben megjelenő célcsoportoknak jól célzott intézkedésekkel biztosítja az egyenlő hozzáférés esélyét: munkavállalóinak van lehetősége távmunkára, részmunkaidős munkavégzésre. Az önkormányzat figyel alacsony jövedelmű és családos munkavállalóira: családi napközit működtet. Az egységes bérezési rendszer helyett a teljesítmény- és minőség ellenőrzésére helyezi a hangsúlyt. Üllés községben az elkötelezett vezetést felkészült szakemberek segítik, látszik az esélyegyenlőség szellemiségének beágyazottsága. A település önkormányzatának esélyegyenlőségi terve 2007-ben elnyerte a Legjobb Esélyegyenlőségi Terv díját, Önkormányzatok és intézményeik kategóriában.

8.5 Magyar Telekom Nyrt.

A Társaság kiváló példája a társadalmilag felelős vállalkozásnak. Számos programot, akciót szervez a lokális közösségek érdekében, és az etikus, diszkrimináció-mentes munkakörnyezetért.

Humánpolitikájában és normatív intézkedéseiben éppúgy sokszínűek és szakszerűek esélymegegerősítő intézkedései, mint a belső tudatformálás tekintetében. A rendszer folyamatosan követi az igények változását, a munkavállalói szervezetek e fejlesztésben is aktív szerepet kapnak. A cég a munkatársak érdekképviselőjét támogatandó biztosítja a szakszervezetek és az Üzemi Tanács szabad működését, folyamatosan együttműködik azokkal. A több munkavállalót érintő változásokkal kapcsolatban mindig figyelembe veszi az érdekképviselők állásfoglalását; eltérő elképzelések esetében keresi a konszenzus lehetőségét.

A vállalat a kiválasztási folyamatban és a munkatársak életpályája során egyaránt elkötelezett, hogy biztosítsa az egyenlő esélyeket, kortól, nemtől, etnikai hovatartozástól, vallási és politikai meggyőződéstől, valamint szexuális beállítottságtól függetlenül. A munkaerő-felvételnél külön figyelmet fordít arra, hogy elsősorban munkatársai jussanak lehetőséghez: ezt a FreeJob (csak a cég munkavállalói számára látható álláshirdetési rendszer), és a 30 napos kizárólag belső keresésre vonatkozó szabályzat biztosítja. A pozícióra kiválasztott kollégák hatékony beilleszkedésének támogatására orientációs programot működtet. A kiválasztás diszkriminációmentességét biztosítja az egységes, kompetencia alapú toborzás-kiválasztás kézikönyv is. A Magyar Telekom kiemelt figyelmet szentel a pályakezdőknek a Rajtkó gyakornoki programmal, melynek keretében minden évben 15-20 frissen végzett fiatal munkába állását, és belső képzését teszi lehetővé. A vállalat emberierőforrás-stratégiájában kiemelt cél a diszkrimináció-mentesség és az esélyegyenlőség biztosítása.

A Magyar Telekom az SA8000 szabvány alapelemei közül kiemelten foglalkozik a diszkriminációmentességgel. Figyelemre méltó a Működési Kódexben bevezetett panasztételi

folyamat, amelynek célja, hogy amennyiben etikai szempontból rendellenes magatartást észlelnek, a munkatársak anonim módon, maximális diszkréció mellett jelenthessék be a visszaéléseket. Az esélyegyenlőség gyakorlati megvalósítását segítik elő az atipikus foglalkoztatási formák (a távmunka, a részmunkaidő, a rugalmas munkaidő), és a csökkent munkaképességűek szervezett foglalkoztatása. A munkavállalói juttatások mértéke a részmunkaidőben dolgozókat is 100%-ban megilleti. A családi és munkahelyi kötelezettségek megosztását segítő részmunkaidős foglalkoztatás a nők 10%-át érinti, míg a férfiak 1,6%-a dolgozik ebben az atipikus formában. A 2006. év eredménye az is, hogy szervezetközi team, illetve esélyegyenlőségi felelős foglalkozik a diverzitásra vonatkozó kérdésekkel, és számukra a vállalat biztosítja a képzéseken, konferenciákon való részvételt. Így került sor például az ILO „Befogadó és sokszínű munkahelyért” tréningjének megrendezésére is.

A Magyar Telekomnál nagy hangsúlyt kap a távozókról való gondoskodás. A cég több olyan megoldást is alkalmaz a gondoskodó leépítés során, amelyek csökkentik az egyoldalú elbocsátások számát. A különböző atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása mellett a távozók elhelyezkedésének támogatására outplacement-rendszert működtet, amely képzéseket biztosít, és segíti a távozók álláskeresését.

Irodalom

- Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal, egyénnel – szöveggyűjtemény. Budapest Esély – Szociális és Munkaügyi Minisztérium. 2009. [130 o.]
- A munka és a magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon. Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda – Szociális és Munkaügyi Minisztérium. 2007. [195 o.]
- „A befogadó és sokszínű munkahelyekért” Jó példák magyarországi vállalatoktól. Szerk.: Tardos Katalin PhD., ILO, Budapest, 2007.
- A belga social label honlapja: www.social-label.be A magyar social label (Társadalmilag Felelős Vállalkozás Minősítés) honlapja: www.sociallabel.hu
- Bakacsi Gyula, Bokor Attila, Császár Csaba, Gelei András, Kovács Kaludia, Takács Sándor: Stratégiai emberi erőforrás menedzsment, KJK Kerszöv, Budapest, 2000
- Bevezetés a vállalatok szociális felelősségvállalásába. Európai Bizottság Vállalkozáspolitikai Főigazgatóság kiadványai. Budapest, 2006. Directorate-General for Enterprise, European Commission (Európai Bizottság, Vállalkozási Főigazgatóság 2006.)
- Boda Zsolt és Radácsi László: Vállalati etika, BKE Vezetőképző Intézet, Budapest, 1997
- Csapó Gábor, Garadnay Timea, Koltai Luca: Social Label kézikönyv a Társadalmilag Felelős Vállalkozás Minősítés használatához (2008, FKFSZ Kht.)
- Diversity Works for London honlapja: <http://www.diversityworksforlondon.com/>
- Dr. Kiss Krisztina: Tanulmány a vállalatok társadalmi felelősségvállalásáról Magyarországon. ENSZ Fejlesztési Programja, 2007.
- Ferge Zsuzsa: Miért szokatlanul nagyok a magyarországi esélyegyenlőtlenségek? In.: Esély 2008/2. sz. 3-15.p.
- Garadnay-Erdélyi Timea: Social label – egységben a társadalomtudat In.: www.szochalo.hu/csr, 2008.09.22.
- Garadnay-Erdélyi Timea: Social label: születőben az újfajta CSR megközelítés In.: www.hrportal.hu, 2008.12.11.
- Keveházi Katalin – Fertetics Mandy: Szociális audit, mint a társadalmi felelősségvállalás ösztönzője. Kézirat, 2007.
- Koltai Luca: A Befogadó munkahely díj nyerteseinek jó példái -2007 FKFSZ Kht. www.pestesely.hu
- Koltai Luca: A Befogadó munkahely díj nyerteseinek jó példái -2006 FKFSZ Kht. www.pestesely.hu
- Koltai Luca: A Befogadó munkahely díj nyerteseinek jó példái -2005 FKFSZ Kht. www.pestesely.hu
- Koltai Luca: Eszköztár befogadó munkahelyeknek (2008, FKFSZ Kht.) www.pestesely.hu
- Kotler, Philip: Vállalatok társadalmi felelősségvállalása, HVG, Budapest, 2007

- Kun Attila: A multinacionális vállalatok „önkéntes” szociális felelősségéről az ILO, az OECD és az ENSZ kezdeményezései tükrében. Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica, Publicationes Doctorandorum Juridicorum, Tomus V., Fasciculus 8., Szeged 2005.
- Kun Attila: A munkavállalók információs és konzultációs jogai a Munka Törvénykönyvének a 2005. évi VIII. törvénnyel történt módosítása tükrében. In.: MUNKAAdó, Ecovit, 2005. június
- Kun Attila: A vállalati szociális elkötelezettség tematizálásának alapvonalai az Európai Unióban. In.: Jogelméleti Szemle, 2004/1.
- Kun Attila: A vállalati társadalmi felelősség (CSR) mozgatói, avagy az állami szabályozás „kálváriája”? Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica, Publicationes Doctorandorum Juridicorum, Szeged
- Ligeti György: CSR Vállalati felelősségvállalás, Kurt Lewin Alapítvány, Budapest, 2007
- Marion Keil és társai: Képzési kézikönyv a sokszínűség menedzsment képzéshez, Európai Bizottság, 2007
- Meadows, Dennis és társai: A növekedés határai, Kossuth Kiadó, Budapest, 2005
- Pataki György és Radácsi László: Alternatív kapitalisták, Új Paradigma Kiadó, Szentendre, 2000
- Schumacher, Ernst: A kicsi szép, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1991
- Tóth Gergely: A valóban felelős vállalat, KÖVET, Budapest, 2008
- Zádori Iván: Pénzügyi intézmények fenntartható cselekvési lehetőségei. In: Tudásmenedzsment, 7. évf. 2. szám pp 12-19.

Lokális, közösségi foglalkoztatás jellemzői és gyakorlata a Dunántúl déli részén, részletek egy kutatás főbb megállapításaiból

A Közös a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány támogatásával a Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar Munkatudományi Kutatócsoportja „Lokális, közösségi foglalkoztatás jellemzői és gyakorlata a Dunántúl déli részén” címmel kutatást végzett 2012-2013 években. A helyi, közösségi, nem piaci foglalkoztatás a szociális gazdaság sajátos, de szerves részét képezi. Az önfenntartó, önfejlesztő lépcső a magyar vidék életszínvonal javításának egyik meghatározó tényezője lehet. Európában a szociális gazdaság aránya 20% körül mozog, míg hazánkban ez az arány alig éri el az öt százalékot. Ugyanakkor több olyan gyakorlat van, amely alkalmas lehet a helyi, közösségi foglalkoztatás elterjesztésére. A kutatás során azokra a problémákra a megoldására, javaslatok kidolgozására koncentráltunk, amelyek a foglalkoztatáshoz, a munkanélküliséghez kapcsolódnak és erősíthetik önfenntartó fejlődés feltételeinek megteremtését.⁴⁶

Bevezetés

A helyi foglalkoztatás-fejlesztés a helyi gazdaság és munkaerőpiac fellendítését célzó intézkedéseket foglalja magában. A lokális foglalkoztatás a munkaerőpiac fő áramlatán kívüli munkahely-teremtés olyan helyi foglalkoztatási projekteket jelent, amelyek egy-egy kisebb közösség számára hasznos tevékenységek ellátására irányulnak. Úgy kíván munkavégzési lehetőséget biztosítani a munkaerőpiac hátrányos helyzetű csoportjainak, hogy támogatást nyújt a felkészüléshez. Hatóköre nem korlátozódik a non-profit szektorra, hanem átfogja a jövedelemtermelő szektor egy részét is, azt, amelyik a közösség érdekében tevékenykedik. Aktivizálja a rejtett szükségleteket, és megpróbálja a helyi gazdaságban összeegyeztetni a szolgáltatások hatékonyabb nyújtását a nagyobb szolidaritással. Ugyanakkor a helyi gazdaságfejlesztés nem egyszerűen csak helyi szintre leképezett gazdaságpolitika, hanem kifejezetten a helyi „piac” élénkítését, a helyi gazdasági-kereskedelmi kapcsolatok bátorítását, szélesítését jelenti, helyi és térségi léptékben, a helyi fejlesztés módszertana alapján.

A helyi gazdaságfejlesztés ezért alkalmas eszköz olyan térségek, települések gazdaságának és gazdasági erőforrásainak dinamizálására, ahol a gazdaságfejlesztés általános eszközeivel nem lehetett eredményt elérni. Ez természetesen nem jelent szűkítést, azaz a helyi gazdaságfejlesztés egyaránt alkalmazható szegényebb és gazdagabb régiókban, kistépüléseken és nagyvárosokban, perifériákon és agglomerációkban.

Magyarországon a helyi, döntően nem piaci foglalkoztatás alapjait az US DOL LED Gyors Reagálás Program keretében a munkaügyi központok rakták le 1996 és 2000 között.

⁴⁶ Kutatásvezető: Szellő János. Kutatók: Dr. Barakonyi Eszter, Cseh Judit, Lendvai Tamás, Muity György. Kutatóhelyi lektor: Dr. Nemeskéri Zsolt.

A program ideje alatt a 27 projekt indítására került sor 400 önkormányzat és több mint 200 civil szervezet bevonásával.⁴⁷ E programsorozat főbb megállapításai az alábbiak voltak:

- A helyi közösségeknek a rendelkezésre álló saját erőforrásaikra támaszkodva együtt kell működniük, és fel kell mérniük a helyi viszonyokat, meg kell állapítaniuk, melyek az erős és gyenge oldalak és milyen lehetőségekre illetve adottságokra lehet támaszkodni.
- Az így elrendezett információkból kiindulva a helyi szereplők stratégiát dolgoznak ki, mely részeként a térség helyzetét javító projekteket valósítanak meg.
- A projektek nem hatalmas, korszakalkotó, az egyik pillanatról a másikra megvalósuló ötletek, hanem kis lépéseket tartalmazó változások, melyek gyakran azt eredményezik, hogy a településeken pozitívabbá válik a megítélése, megújul a közösségi szellem, a közösségi lendület tovább folytatódik, és újabb, a közösség által szükségesnek tartott feladatokat végeznek el.
- Idővel ezek az eredmények beérnek, és a külső befektetők szemében vonzóbbá válik az adott kistérség/település. A helyi vállalkozói környezet javításával az előremutató kezdeményezések nem csak az új, hanem a meglévő vállalkozásoknak is kedvezőbb lehetőségeket teremtenek.⁴⁸

A fenti modell és módszer alapján alakultak ki azok a közösségi kezdeményezések, amelyek közül többen ma is működnek. A kistérségi tartós munkanélküliség problémájának javítására indította el az – akkor még regionális – munkaügyi központ 2009 márciusában a Sorsfordító - Sorsformáló elnevezésű komplex munkaerő-piaci programot. A program kezdetben csak Tolna megye hat településén működött, később azonban Somogy és Baranya megyére is kiterjedt, közel 30 települést érintve. A résztvevő 200-nál több korábbi tartós munkanélküli a program „sorsfordító” törekvései jegyében főként a zöltség- és gyümölcstermesztésben kapott munkát, azt megelőzően pedig oktatást. Munkahelyüket önkormányzatok, szövetkezetek és magángazdálkodók biztosítják. E programot esettanulmány szintjén, alapos kutatással feltárta az MTA Közgazdaságtudományi Intézete,⁴⁹ amely így jelen kutatásunk egyik szekunder alapjának számított.

A 2008-ban lezajlott válság hatásai nem csak a meghatározó termelői szektorokban jelentkeztek, hanem a vidék Magyarország, így a Dunántúl nagy részét is érintették. E válság is felerősített olyan igényeket, amelyek a helyi, kevésbé piacfüggő foglalkoztatás fejlesztését szolgálhatják. A Dunántúl társadalmi, gazdasági helyzetét vizsgálva egy sajátos kettősség

⁴⁷ A helyi foglalkoztatás-fejlesztés (*local employment development*, LED) a helyi gazdaság és munkaerőpiac fellendítését célzó intézkedéseket foglalja magában. A helyi foglalkoztatás-fejlesztés során az állami és magánszektor szereplői jellemzően több érdekelt részvételén alapuló partnerkapcsolatok keretében közösen vesznek részt a helyi szinten kidolgozott és megvalósított kezdeményezések kidolgozásában. A partnerek között lehetnek például különböző szintű (regionális, megyei vagy önkormányzati) hatóságok, ügynökségek (állami munkaügyi szolgálatok és helyi fejlesztési ügynökségek), helyi munkaadók, kereskedelmi kamarák, szociális partnerek, non-profit szervezetek és nem kormányzati szervezetek is.

⁴⁸ Maria T. Heidkamp – Rátvai Miklós (1998): Együttműködés és helyi kezdeményezés a kistérségi gazdaságfejlesztésben. Joint initiatives of the USAID, USDOL and the Hungarian Ministry of Social and Family Affairs, Budapest

⁴⁹ A helyi kezdeményezésű gazdaságfejlesztési programok vizsgálata, esettanulmányok (szerk.: Németh Nándor, 2011.) MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest

tapasztalható. Nyugat-Dunántúl és Közép-Dunántúl területei, gazdasági viszonyai lényegesen fejlettebbek, mint a Dél-dunántúli régióé. A foglalkoztatási viszonyok alapján a Dél-Dunántúlon magas a munkanélküliség, aránya 13 – 16 százalék között mozog, meghaladva a 2012. évi 12,8%-os országos átlagot, míg a másik két régióban ez az arány – a válság utóhatásainak ellenére is lényegesen alacsonyabb (8-10%).⁵⁰

A lokális foglalkoztatás alapja a partnerség, az Európai Unió prioritásként kezeli a minőséget, jövőképeinek egyik kulcsfontosságú eleme a „Nyerjünk együtt” kultúra kialakítása, fejlesztése. A partnerkapcsolatok, a team-építés és az együttműködés új formái nyerő módszerként jelentkeznek. Ennek valóra váltása érdekében, a lokális foglalkoztatás elősegítése során – gyakran sokféle partnerrel kell kapcsolatot teremteni, akik a saját különféle erőforrásaikkal és képességeikkel együtt dolgozó győztesekként működnek közre. Az ilyen partnerkapcsolatok kifejezett és szerződéses alapja a bizalom lehet, amelyet a legmagasabb szintű tájékoztatás és információcsere támaszt alá.

E rövid helyzetkép alapján elmondható, hogy a helyi – nem vagy csak részben piaci viszonyok közötti – foglalkoztatás több modellje kialakításra került, nem egy esetben állami támogatással. Ugyanakkor a lokális, nem piaci szerveződések egyik lényeges eleme az önerő és önszerveződés lenne. Kutatásunk e fontos kérdéskört helyezte középpontjába, kapcsolva az emberi tényezőkhöz, attitűdökhöz. A kutatás céljai alapján azokra a problémáknak a megoldására, javaslatok kidolgozására koncentráltunk, amelyek a foglalkoztatáshoz, a munkanélküliséghez kapcsolódnak és erősíthetik a részbeni önfenntartó fejlődés feltételeinek megteremtését.⁵¹ E mellett megvizsgáltuk a már megkutatott és a gyakorlatban már működött rendszerek, modellek jelenlegi helyzetét, fejlődésük alakulását, esetleges megszűnésük okait. A kutatás keretében 9 hátrányos helyzetű (H) és 9 leghátrányosabb helyzetű (LHH) kistérség településeinek lokális, közösségi foglalkoztatási viszonyait elemeztük a tőkehozzáférés, a helyi gazdasági körülmények, a vállalkozói környezet, az infrastruktúra, az emberi erőforrás és az élet minősége tükrében.

A területi lehatároláskor a Nemzetgazdasági Minisztérium és a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatbázisát vettük alapul, amely megegyezik a kedvezményezett térségek besorolásáról szóló 311/2007. (XI. 17.) Kormányrendeletben foglaltakkal. E kistérségek:

- Baranya megyében: Komlói (H), Mohácsi (H), Pécsváradi (H), Sásdi (LHH), Sellyei (LHH), Siklói (H), Szentlőrinci (H), Szigetvári (LHH) kistérségek.
- Somogy megyében: Barcsi (LHH), Csurgói (LHH), Kadarkúti (LHH), Kaposvári (H), Lengyeltóti (LHH), Marcali (H), Nagyatádi (H), Tabi (LHH) kistérségek.⁵²
- Tolna megyében: Dombóvári (H), Tamási (LHH) kistérségek.⁵³

Közös nevezőjük az alacsony foglalkoztatási szint, a magas munkanélküliség, a gazdasági beszűkülés. Különösen nehéz helyzetben vannak azok a kistérségek, amelyek közvetlenül, országunk déli határa mellett helyezkednek el.⁵⁴

⁵⁰ Forrás: AFSZ

⁵¹ A részbeniség az objektív világ, a társadalmi, környezeti meghatározottságból adódik.

⁵² A Tabi kistérség 2008-ban került az LHH kistérségek közé

⁵³ A régió 25 kistérségéből 8 tartozik az ország 33 leghátrányosabb helyzetű kistérsége közé.

⁵⁴ A 311-es kormányrendelet 2001-ben módosításra került a 116/2011. (VII.7.) kormányrendelettel, azonban e módosítást a kutatásban érintett kistérségek tekintetében nem változtatta.

A kutatás során a meghatározó dokumentumelemzésen kívül 300 önkormányzat kérdőíves megszólítására került sor. A visszaérkezés aránya 74,6 százalékos volt – 224 önkormányzattól kaptunk választ. E mellett lefolytatunk 30 interjút, zömében foglalkoztatási, szociális, térségfejlesztési szakemberekkel, civil szervezetek képviselőivel.

Területi lehatárolása szerint az 1 millió 400ezer hektáron elhelyezkedő, három megyében, huszonöt kistérségben megtalálható hatszázötvenöt településen élő kilencszázharmincnégyezer lélekszámmal rendelkező Dél-dunántúli régiót a kutatás során a 311/2007. (XI. 17.) Korm. rendeletben, illetve a 67/2007. (VI. 28.) OGY határozatban foglaltak alapján határoltuk le. A szűkítés a komplex fejlettségi mutató értelmében hátrányos -, és leghátrányosabb helyzetű kistérségek figyelembe vétele mellett történt. A folyamat alapján, az egymillió hektáron elterülő, ötszázhuszonegy települést (489 községet, 6 nagyközséget, 25 várost, 1 megye jogú várost, tizenhármas kistérség-központot) magában foglaló, és ötszázötvenöt településnek otthont adó tizenhármas kistérség került lehatárolásra. A vizsgált területek elhelyezkedése a szezonálisan prosperáló Balaton déli partját, a Paksi Atomerőmű helyi, és déli vonzáskörzetét, a szekszárdi körzetet, valamint a Pécsi Tudományegyetem, és néhány nagyobb lokális cégnek köszönhetően még gazdaságilag relatíve kedvező helyzetben lévő pécsi zónát leszámítva területileg homogénen helyezkedik el (1. sz. térkép.).

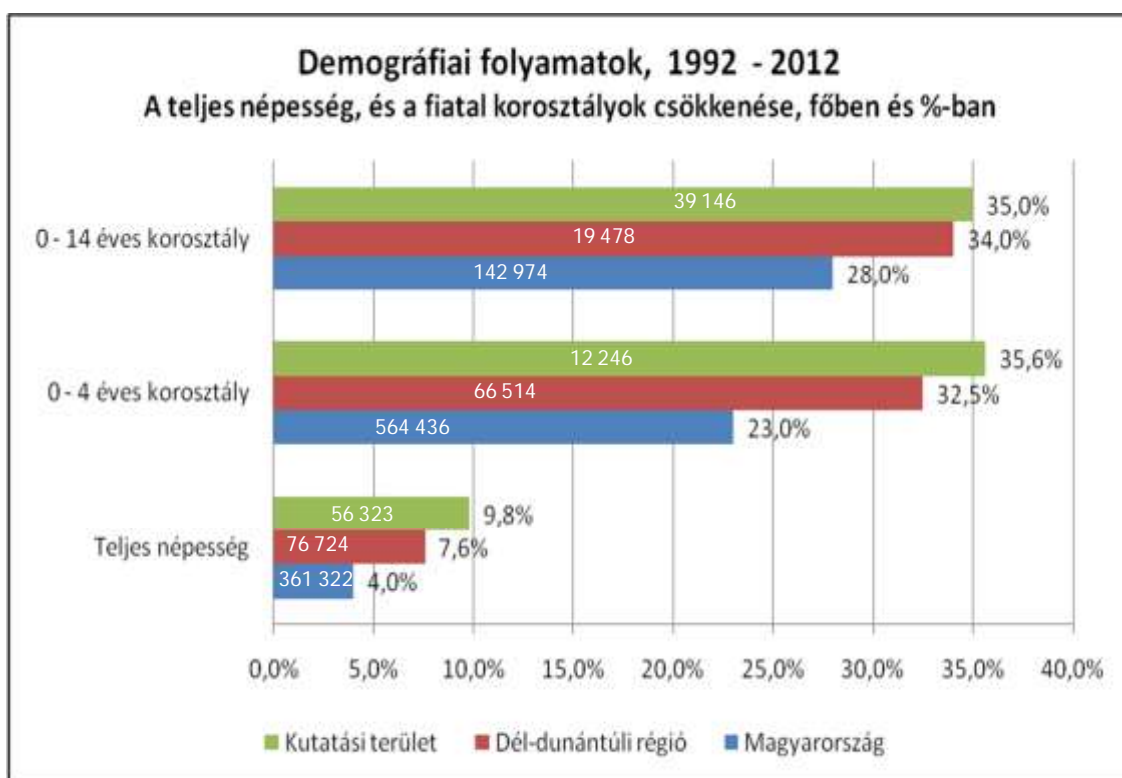


1. sz. térkép

A népesség alakulása 1992-2012 között

Magyarország az utóbbi húsz év során, 1992 és 2012 között összes lakosságának közel 4%-át, 380 ezer főt veszített el valamilyen úton, a 10 millió 319ezer lakosból ezen időszak végére 9 millió 957ezer fő maradt meg. A dél-dunántúli régióban az országos folyamathoz igazodva, de annál nagyobb arányban, több mint kétszeres mértékben 7,6%-al, illetve 76 ezer700 fővel zuhant a népesség. Amíg 1992-ben a régió 1millió10ezer lakost számlált, addig húsz év elteltével mindössze 934 ezer lakossal bír. A kutatási terület változása mind az országos, mind a regionális ütemet meghaladta, hiszen a húsz évvel ezelőtti mért 574 ezer lakosból, tíz százalékos, azaz 53 ezer fős csökkenés hatására 517 ezer 700 található. A problémát jelentősen

súlyosbítja a teljes lakosság fogyatkozásán belüli a fiatal generációk reprodukálódásának elmaradása. Országos szinten, a közel 614ezer, születéstől négy éves korú gyermek száma a 2012-es évre 143 ezer fővel, azaz 23%-al csökkent, hasonló, de problematikusabb a helyzet a születéstől a tizennegyedik életévig terjedő időszakban, ugyanis a kevéssel több, mint 2 millió fiatal korából húsz év elteltével, 28%-lékos fogyatkozással 1 millió 442ezer fő maradt meg, reprodukálódott. A Dél-dunántúli régióban, amíg a legfiatalabb korosztály 32%-al, 59 ezer 900-ról közel 19 ezer fővel csökkent, s így érte el a 40 ezer 400-as létszámot, addig a születéstől tizenégy éves korosztály 33%-al csökkent az 1992-es évhez képest. A kutatási területen a csökkenési arány mindkét korcsoportban 12 ezer, illetve 39 ezer fős veszteséget eredményezve kevéssel meghaladja a 35%-ot. A veszteség, és csökkenés alatt ebben az esetben a korcsoportok újjátermelődésének hiányát értjük (az 1. sz. diagramon foglaljuk össze a demográfiai tendenciák belső, korcsoport szerinti megoszlását).



1. sz. diagram. Alap adatforrás: KSH, 2012. A számításokat és az ábrát készítette: Lendvai Tamás, 2013

A kutatási terület korcsoportok szerinti, önmagukhoz mért számbeli és aránybeli eredményeket a bevont kistérségek változatos, és erőteljesen differenciált, egymástól lényegesen eltérő értékeinek átlaga adja, ebből adódóan a területi átlag mögötti legnagyobb gondot éppen a középérték körüli szignifikáns szórás jelenti. Ebben az összefüggésben az egyik leginkább látványos eltérés a teljes népesség aránybeli változásával kapcsolatban figyelhető meg. A kistérségek többsége azon túlmenően, hogy a kutatási terület (-9,8%), illetve a régió átlagát (-7,6%) is néhol jóval meghaladták az országos középérték (-4%) többszörösét érték el. A Csurgói- (-16%) és a Sásdi- (-16%) ennek négyszeresét, a Tabi kistérség (-19%) közel ötszörösét tette ki. Emellett több esetben jelennek meg a háromszoros értékek is, Barcsi (-13%), Lengyeltóti (-12%), Marcali (-12%), Nagyatádi (-12%), Tamási (-12%) kistérségek esetében.

A demográfiával kapcsolatos következtetések a kritikus tényezők alapján:

- A kutatási kistérségekben a teljes népesség veszteségből, az elvándorlásból, és a gyermekvállalási kedv alacsony voltából adódóan katasztrofális helyzet alakult ki a népesség újratermelésének a területén. A hármass folyamat gyakorlatilag rövidtávon is veszélybe sodorhatja a száz fő alatti mintegy harminc mikro falut, és a hatvannyolc darab száz-kétszáz fő közötti törpefalut.
- A teljes lakosság csökkenése 1992 – 2012 között az országos átlagérték két és félszeresét érte el, több kistérség a mínusz tíz százalékos változás alatti arányokkal a magyarországi középérték három-, négyszeresét tette ki.
- A legfiatalabb nulla és négy év közötti gyermekek száma a húsz év leforgása alatt a kutatási terület kistérségeiben a korcsoporthoz mérten átlagosan harminchat százalékkal, összesen tizenkétezer fővel csökkentek 1992 – 2012 között.
- A részben ezzel átfedésben lévő, nullától tizenégy év közötti korcsoport, hasonló időszakban több mint harminckilencezer fővel, átlagosan harmincöt százalékkal lett kevesebb az 1992-es évhez képest.
- Az átlagos csökkenések mögött azonban különösen nagy problémát jelent a kistérségek átlaga mögött meglévő területi egyenlőtlenségek, vizsgálataink alapján a legfiatalabb korosztály tekintetében több kistérség esetében figyelhettünk meg az országos huszonhárom százalékos csökkenés másfél - kétszeresét jelentő negyven, és akár negyvenöt százalék feletti értékeket. Ennél mérsékeltebb változások voltak tapasztalhatóak a 0 – 14 éves korosztály esetében, azonban ebben az esetben is gyakori volt mínusz harmincöt százalékos csökkenés.
- A szélsőséges csökkenések legnagyobb problémája rövid- és középtávon az alapvetően és meghatározóan apró- és törpefalvas kistérségeket érinti kedvezőtlenül, ugyanakkor elgondolkodtató, hogy a magasabb lakosságszámú kistérségekben sem kedvezőbb a gyerekvállalási kedvből származó népesség újratermelődésének értékei.
- A települések végveszélybe kerülése mellett világosan kell látnunk, hogy a gyermekvállalások drasztikus elmaradásával gyakorlatilag a munkaerő-piacon megjelenő munkavállaló korú népesség száma – ha lassan is, de a folyamatok fennállása mellett – középtávon érezhetően apadni fog.
- A csökkenés legnagyobb problémája, hogy a kevesebb munkavállaló korú népességből feltételezhetően a közel jövőben, alkalmasságukat tekintve még kevesebben tudnak a munkaerőpiacon foglalkoztatottként elhelyezkedni. Várhatóan nemcsak a munkavállaló korú népesség, és azon belül a gazdaságilag aktívak aránya, és száma fog csökkenni, hanem a potenciálisan foglalkoztatottként megjelenők száma is.
- Kiemelten fel kell hívnunk a figyelmet arra, hogy a bár a demográfiai veszteségek a legjobb gyermekvállalási korban lévő, huszonöt – harminc kilenc éves korosztályt is negatívan érintette (különösen a törpe-, és aprófalvak esetében) mégis településkategóriánként több száz és ezer főben találhatóak meg. Véleményünk szerint a jobb munkaerő-piaci lehetőségek, magasabb életszínvonal, és jobb életkörülmények biztosításával pozitívan lehetne befolyásolni gyermekvállalási hajlandóságukat.
- Kutatói véleményünk szerint úgy látjuk, hogy a kutatási zóna, a vizsgált kistérségek településeinek – a méretekből adódóan – rövid-, vagy hosszú távú fennmaradásának

lehetősége jelenleg veszélyben van, és ehhez hasonlóan a munkavállaló korú népesség, és ezen belül a foglalkoztatottak számának visszatöltődése is, azonban a folyamat a gyermekvállalási korú korcsoportra alapozva pozitív értelemben megfordítható.

A gazdaságilag aktív népesség változásai, korcsoportos megoszlása

Magyarország egyik meghatározó munkaerő-piaci vonásának tekinthető a foglalkoztatottak létszámának és arányának egyes korosztályokba, illetve azokból származóan egy intervallumba történő nagyrészt homogén koncentrációja, halmozódása, s az ezen kívül eső korosztályok markáns lemaradása. Hazánkban a foglalkoztatás valójában a felsőoktatás expanziójának köszönhetően a húsz – huszonnégy éves egyetemista, illetve mesterszakos korosztályban viszonylag alacsony, csak minden harmadik munkavállaló korú, közel kétszázhétezer személy létesít munkajogviszonyt. A foglalkoztatás érezhető, és érdemi határa gyakorlatilag a huszonötödik – huszonkilencedik életév között, a felsőoktatási intézményből történő kilépéstől kezd beindulni, s az előző korcsoport számbeli értékét megduplázva, elérve a hatvanhét százalékos arányt meghaladja a négyszázötvenkétezres létszámot. Az ezt követő korcsoportokban a foglalkoztatási arány az ötven – ötvennégy éves korosztállyal bezárólag végig és stabilan meghaladja a hetven százalékot, és a negyven – negyvennégy év közötti csoportban erősen megközelíti a nyolcvan százalékot. A számokat tekintve, ezekben az intervallumokban találjuk a legmagasabb értékű foglalkoztatását, a legnépesebb kategóriát a harmincöt – harminckilenc év közötti osztály adja hatszázháromezer fővel, ugyanakkor valamennyi csoport létszáma négyszázötvenezer és hatszázezer fő között mozog. Az ötvenöt – ötvenkilenc év közötti osztály ötvennégy százalékos arányt elérve, tizenhat százalékkal marad el az ezt megelőzőtől, bár még így is négyszázötvennégyezres népességet ér el. Azonban hatvan év felett már csak elvétve találunk foglalkoztatottat.

Korcsoport	Népesség fő	Gazd. a. fő	Gazd. a. %	Fogl. fő	Fogl. %	Állásk. fő	Állásk. %
15–19	565 549	19 094	3,4	10 781	1,9	8 313	43,5
20–24	627 513	276 167	44,0	207 546	33,1	68 621	24,8
25–29	671 526	518 059	77,1	452 298	67,4	65 761	12,7
30–34	787 866	629 083	79,8	570 299	72,4	58 784	9,3
35–39	804 851	668 934	83,1	602 892	74,9	66 042	9,9
40–44	658 445	563 452	85,6	508 841	77,3	54 610	9,7
45–49	590 359	501 497	84,9	451 741	76,5	49 756	9,9
50–54	681 521	528 382	77,5	479 908	70,4	48 474	9,2
55–59	747 705	446 654	59,7	404 539	54,1	42 115	9,4
60–64	634 905	95 278	15,0	90 138	14,2	5 140	5,4
65–74	905 438	33 230	3,7	32 964	3,4	266	0,8
25–54	4 194 568	3 409 407	81,3	3 065 979	73,1	343 427	10,1
15–64	6 770 240	4 246 598	62,7	3 778 983	55,4	467 615	11,0
Összes	7 675 677	4 279 828	55,8	3 811 947	49,7	467 881	10,9

1. sz. táblázat. A munkavállalási korú népesség, a gazdasági aktivitás, a foglalkoztatottság, és az álláskeresők százalékos megoszlása. Alapadat forrás: KSH, 2012. Számította: Lendvai Tamás, 2013.

Szinte ezzel teljesen megegyező a helyzetet találunk a gazdaságilag aktívak esetében, ahol az aktivitás huszonöt évtől kezdődik el, hetvenhét százalékkal, amelyből azonban feltehetően az egyetemekről való kilépés miatt viszonylag még magas az álláskeresők aránya. Majd ennek csökkenésével, és az életkor emelkedésével párhuzamosan az aktivitás megközelíti, és eléri, némiképpen meg is haladja a nyolcvan százalékot, ezekben az életkorcsoportokban a népesség nagy részét (80 - 90%-át) a foglalkoztatottak teszik ki. Az aktivitás szintén az ötvenöt – ötvenkilenc évesek csoportjával kezd érezhetően visszaesni, majd hatvan év felett tizenöt százalékra, illetve százezer főre zuhan. Az álláskeresők esetében a helyzet hasonló, de a fiatalabb korosztályokban (15 – 24) a későbbiekől eltérően kiemelkedően magas értéket ér el, részben az alacsony foglalkoztatottsági szint, részben az iskolarendszert idő előtt elhagyók nehézkes elhelyezkedésének következtében. Ezt követően, - leszámítva az egyetemről történő kilépés időszakában jellemző tizenkét százalékos mutatót – egészen hatvanéves korig bezárólag kilenc százalék körül mozog az értéke.

A fentiek és a táblázat alapján egyértelműen látható, hogy a tizenöt – hatvannégy éves intervallum mindössze jogi lehetőséget ad a munkaviszony létesítéséhez, illetve az álláskeresőkhöz, a munkaerő-piacon történő valamilyen formájú megjelenéshez, mégis a valódi foglalkoztatottság érdemben csak a huszonötödik életévtől indul, s az ötvenötödik életévvel kezd csökkenni, s a nyugdíj korhatár közelében lévő hatvanadik életévvel szinte teljesen megszűnik. A foglalkoztatottság és a gazdasági aktivitás tekintetében nincsen lehetőségünk kifejeznie részletesen, de úgy véljük, az igazsághoz hozzá tartozik, hogy jelentős és kimagasló megoszlások állnak fent a férfi és női nem között mind két paraméterrel kapcsolatban. A gazdaságilag aktívak korcsoportos változásának következtetései:

- A népesség reprodukciójának drasztikus elmaradása, a fokozott elöregedés, valamint az elvándorlás hármassága nemcsak a települések fennmaradásának szempontjából jelent problémát, hanem súlyos következményekkel jár a munkavállalási korú teljes népesség visszatöltésének, illetve kimerülésének szempontjából is, amely következtében a jelenleg sem túl magas foglalkoztatottság szintje várhatóan tovább csökkenhet.
- A kutatási terület kistérségeiben vizsgálataink szerint egyértelműen kimondhatjuk, hogy mind a tizenöt – hatvannégy év közötti, mind a legjobb munkavállaló korúnak tartott, a legmagasabb közel nyolcvan százalékos foglalkoztatottsági szintet tartalmazó huszonöt – ötvennégy év közötti korcsoport, kistérségenként eltérően, de átlagosan hét, illetve tíz százalékkal csökkent húsz év leforgása alatt, 1992 – 2012 között. A területiség szempontjából alapvető probléma, hogy számos kistérség az átlagérték másfél, néhol kétszeresét érte el. Elgondolkodtató az is, hogy a hét százalékos csökkenés mögött, több mint huszonnyolcezer, a mínusz kilenc százalékos változás mögött közel húszezer fős népesség apadás húzódik meg. Kistérségenként pedig számos esetben több ezerre tehető a korcsoportokból kiesők száma, illetve ekkora számban nem történt meg, maradt el a visszatöltődés.
- Prognózisunk alapvetően a jövőre nézve sem tölthet el a jelenlegi tendenciák alapján bizakodással, hiszen a statisztikák alapján egyértelműen láthatjuk, hogy a nulla – tizenhárom éves korcsoporthoz hasonlóan a tizenöt – huszonnégy év közötti jelenlegi korosztály is drasztikus, több mint tizenháromezer-hatszáz fős csökkenést mutat. A kistérségi átlagban meglévő mínusz huszonkét százalék mögött számos kistérség ér el közel harminc százalékos apadást, amely több ezer fős veszteséget jelent.

- A közel harminc százalékos veszteségből jól látható, hogy a jelenlegi kilépési arányokkal számolva, fokozatosan milyen arányban csökkenhet éppen az a legjobb munkavállalási korosztály. Ugyanakkor azt is látnunk kell, hogy a gyermekvállalás szempontjából még jelenlévő huszonöt – harminckilenc éves korosztály potenciálisan képes lenne megfordítani a tendenciát.
- A folyamat következményeként, ha lassú ütemben, de a szükséges változások, a gyermekvállalási korosztály aktivitásának hiányában egyértelműen számolhatunk a foglalkoztatottak jelenleg is alacsony számának, és arányának további csökkenésével, amelynek háttérében egyértelműen a reprodukciós, és migrációs veszteségből adódó visszatöltési, és a kilépők számának konstans, vagy felgyorsult mértéke szerepel.
- Hangsúlyoznunk kell azonban azt is, hogy a folyamat véleményünk szerint visszafordítható, a legmagasabb foglalkoztatottsági szinttel rendelkező korosztály potenciálisan visszatöltődhet a jelenlegi huszonöt – harminckilenc éves korosztály gyermekvállalási kedvének megalapozásával.

A vizsgált terület gazdasági, foglalkoztatási helyzete, fejlesztési elképzelések

A kutatás egyik interjúalánya véleménye szerint a mai Magyarországon, így a Dél-Dunántúlon is, sok kistelepülés magára maradt, lehetőségei beszűkültek és vákuum alakult ki körülöttük. A helyi alapokon nyugvó foglalkoztatás- és gazdaságfejlesztés jellemzője egyrészt az endogén – a belső eredetű, a meglévő tartalékokra építő – fejlődés, amely a településen és a térségben meglévő emberi és anyagi erőforrásokat használja fel a foglalkoztatás bővítésére, a gazdasági tevékenység ösztönzésére. Ugyanakkor fontos jellemzője lehet, hogy folyamat-orientált, amely a meglévő kapacitás fenntartását, növekedését, új foglalkoztatási lehetőségek ösztönzését és megteremtését jelenti. Mivel a környezeti hatások nagymértékben befolyásolják egy-egy kistérség, település helyzetét, ezért a továbbiakban vizsgálni fogjuk a megyei, kistérségi gazdaság és munkaerőpiac meghatározó jellemzőit, hatását a kutatási területre.⁵⁵

A Magyarország területének 15%-át elfoglaló Dél-Dunántúlon 2011 elején 940 585 fős lakónépességet regisztráltak, amely az ország lélekszámának alig több mint 9%-át tette ki. A területi részesedésnél alacsonyabb népességarányból adódóan a térség 66 fő/km²-es népsűrűsége jelentősen elmaradt az országos átlagtól (107 fő/km²), a 7 tervezési-statisztikai régió közül a legalacsonyabbnak mutatkozott.

A régió megyéi közül Baranya a legsűrűbben (88 fő/km²), Somogy pedig a legritkábban lakott (53 fő/km²). Az ország településeinek ugyanakkor mind a területi, mind a népességhányadnál számottevően nagyobb része, mintegy egyötöde régióinkban található, amely főként Baranya és Somogy jellemzően aprófalvas településszerkezetének tudható be. A Dél-Dunántúl 655 települése közül 41 város, 614 pedig község. A régió népességének 59%-a élt városban 2011 elején, amely jelentős mértékben elmaradt az ország 70%-os átlagától, de még a megyék főváros nélkül számított átlagától (63%) is. A városi népesség aránya a régió megyéi közül

⁵⁵ A jól működő munkaerőpiac jellemzői, hogy átlátható; gyorsan reagál a változásokra; alacsony a munkanélküliségi ráta; az álláskeresők gyorsan találnak munkát; a munkaerő-piacot jól működő oktatási rendszer segíti; viszonylagos egyensúly van a kereslet és kínálat között; társadalmi csoportokat nem zárnak ki; hatékony a forrásfelhasználás.

Baranyában volt a legmagasabb (66%). Az elmúlt 15 évben a Dél-Dunántúli régió gazdasági szerkezete gyökeresen átalakult.

A gazdasági szerkezeten belül figyelemre méltó, hogy a mezőgazdaság súlya jelentősebb (9,0%) az ország Budapest nélküli területének átlagánál (6,8%), különösen Somogy (10,2%) és Tolna (9,8%) esetében magas az agrárium részesedése a jövedelemtermelésből.

Ugyanakkor a feldolgozóipar régiós szinten a bruttó hozzáadott érték mindössze 14,5%-át állította elő, amely 6,9%-ponttal marad el az országos átlagtól (a fővárost figyelmen kívül hagyva a megyék átlagától még jóval nagyobb, 12,4%-pontos az eltérés). A villamosenergia-, gáz-, hő- és vízellátás ág súlya régiós szinten 7,2%, Tolna megyében pedig 19,4%, ez az érték a Paksi Atomerőmű jelenléte miatt tér el nagymértékben az országos átlagtól (3,2%). A „piaci” (vagyis nem közösségi) szolgáltatások aránya (37,6%) az országos átlagnál 6,4%- ponttal kisebb, ugyanakkor a 19 megye összesített adatán belüli átlagos arányt 1,3%-ponttal meghaladja. A „közösségi” szolgáltatások (közigazgatás, oktatás, egészségügy, egyéb közösségi szolgáltatás) területén kerül előállításra a régió bruttó hozzáadott értékének 26,5%-a, amely az országos átlagnál 3,9%-ponttal magasabb érték. Ez is az átlagosnál alacsonyabb gazdasági fejlettségből adódik. A foglalkoztatottak száma alapján az országosnál kisebb a régióban a közép- és nagyvállalatok aránya. Az egyéni vállalkozások aránya meghaladja az országost, ezek jelentős számban önfoglalkoztató mikro-vállalkozások.⁵⁶ 2011-től a régióban is meghatározó a közfoglalkoztatás, amelyben az elmúlt év során (2012-ben) 50 301-en vettek részt.⁵⁷

2012. év átlagában, a régióban 67 349 álláskeresőt regisztráltak, a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított ráta 16,4% volt.

Foglalkoztatási, fejlesztési stratégiák a Dél-Dunántúlon

A rendszerváltás után megfogalmazódtak olyan igények, hogy szükség van a gazdaság, a foglalkoztatás fejlesztésére, tervezésére, stratégiák és célrendszerek megfogalmazására, célrendszerek kialakítására. Különösen fontossá vált rendszerének, a fejlesztés kontinuitásának megteremtése az Európai Unió csatlakozására való felkészülés majd az azt követő időszakokban.

A gazdaságfejlesztési célrendszer a magasabb foglalkoztatási színvonal eléréséhez és fenntartásához szükséges gazdaság versenyképes, jövedelmező működését foglalja magában. Ehhez elsősorban kedvező makrogazdasági környezet és vállalkozásbarát szabályozási rendszer kell, de más eszközökkel is növelhető a helyi vállalkozások relatív versenyképessége.

A vállalkozási innováció mellett támogatni kell a kis és közepes (különösen az induló) vállalkozások fejlődését, mert miközben a legnagyobb foglalkoztatási potenciált jelentik, az éles piaci versenyben a tőkehiány és a menedzsment képességek elégtelen volta miatt csekély a lehetőségük a fejlődésre. Piac-konform eszközökkel ösztönözni kell a versenyképes kis és közepes vállalkozásokat a fejlesztésekre, és az ezzel párhuzamos működésmódbeli fejlődésre

⁵⁶ Forrás: KSH

⁵⁷ Forrás: A közfoglalkoztatás 2012. évi eredményei. Belügyminisztérium, Budapest

is. Egyrészt a hitelképesség és az előfinanszírozás képességének megteremtése szükséges biztosítékok révén, másrészt az üzleti tervek, hatékony folyamatok, szervezetek, együttműködési formák kialakításában kell segíteni. Fontos a versenyképes gazdaság kialakításához szükséges a gazdasági szervezetek számára nyújtható szolgáltatások körének bővítése.

A foglalkoztatási célrendszer elsősorban a munkanélküliek, az álláskeresőket, a munkaerőpiacról kiszorulókat körének gondjainak megoldására, vagyis a munkaerő-piac kínálati, humán-erőforrás oldalára helyezi a hangsúlyt.

- Foglalkoztatás növelése: munkahelyteremtés támogatása; vállalkozóvá válás támogatása; területi munkaerő-piaci különbségek csökkentése; a feketemunka visszaszorítása.
- A foglalkoztathatóság javítása: a munkaerő egészségi alkalmasságának javítása; a készség szint növelése.
- A munkaerőpiac rugalmasságának növelése: az informáltság növelése; a munkaerő-kölcsönzés és munkaerő-közvetítés ösztönzése; a munkavállalói mobilitás növelése.
- A munkanélküliség megelőzése: a képzési struktúra összehangolása az igényekkel; pályaaorientációs tanácsadás fejlesztése.
- A munkahelymegtartás támogatása: Különösen fontos, hogy a már működő vállalkozások, munkáltatók képesek legyenek megtartani a náluk foglalkoztatott munkaerőt. Amennyiben átmeneti likviditási gondokkal küzdenek, annak áthidalására a legjobban megfelelő támogatási lehetőséget kell biztosítani. Ez lehet központi, vagy helyi (megyei) munkahely-megőrzési támogatás, részmunkaidős foglalkoztatás támogatása, vagy a munkahelyek megtartását segítő képzés.
- Egyes hátrányos helyzetű csoportok kiemelt támogatása: nők, pályakezdők, megváltozott munkaképességű emberek, roma álláskeresőket, idősebb munkavállalókat, tartósan munkanélkülieket.
-

Az elmúlt 15 évben sok olyan kezdeményezés volt, amely arra szolgált, hogy regionális, megyei, kistérségi és települési szinten megpróbálja segíteni a térségi és a helyi gazdaság, foglalkoztatás fejlesztését.⁵⁸ Megjegyezni kívánjuk, hogy a területfejlesztési, gazdaság és foglalkoztatás-stratégiai koncepciók elveket, kereteket, kitörési pontokat, a fejlesztési célok rendszereit, várt hatásokat fogalmaznak meg. Nem feladatuk, hogy a konkrét fejlesztések, projektek, szereplők, akár konkrét időzítés mellett elkötelezze az adott kistérségeket.

E stratégiák közös jellemzője a fejlesztési területek azonos meghatározása, amely tartalmazza a helyzetértékelést és az ezen alapuló fejlesztési irányok megfogalmazását a gazdaság ipar, agrárium, szolgáltatások), az infrastruktúra, a foglalkoztatás, a szociális és egészségügyi környezet, a kultúra és az oktatás területén.

A kutatás során áttekintettük azokat a már kialakított (esetenként lezárt) fejlesztési elképzeléseket, amelyek elsősorban a helyi foglalkoztatás a 18 kistérség innovációját célozták. Következtetéseink az alábbiak voltak:

⁵⁸ Ilyenek koncepcionális szerveződések például a foglalkoztatási paktumok, többcélú kistérségi fejlesztési társulások, fejlesztési jellegű társulások.

- A helyi, kistérségi foglalkoztatás fejlesztésének hangsúlyai az azonosságok mellett (munkahelyteremtés, képzés és átképzés, vállalkozások fejlesztése) tükrözik a kistérségi sajátosságokat is. Ilyen sajátosság például egyes ágazatok előtérbe állítása (termálturizmus, borturizmus stb.), mint foglalkoztatás bővítő lehetőségek.
- Szinte mindenhol megfogalmazásra került a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű rétegekkel való foglalkozás. A kistérségek nagyobb részénél külön is kiemelik a roma népesség foglalkoztathatósági felzárkóztatását, munkaerő-piaci helyzetük javítását.⁵⁹
- Egyes kistérségek programszerűen készítették el fejlesztési terveiket, meghatározva azokat az operatív elemeket is, amelyekkel akár pályázati tényezőként is számolhatnak.
- Legtöbb kistérség összekapcsolta az elvándorlás megakadályozását a foglalkoztatási lehetőségek bővítésével. E mellett a kistérségek zöme az innovációs lehetőségeket a helyi erőforrások hatékonyabb felhasználásában látja.
- Több kistérség együttesen kezelte a foglalkoztatást és a szociális gondok megoldását, megfogalmazva a közmunka (jelenleg közfoglalkoztatás) fontosságát, rendszerszerű folytatását.
- A helyi, kistérségi szociális gazdaság kialakítása, fejlesztése a kistérségek 40 százalékánál került megfogalmazásra. Elsősorban azoknál, ahol a stratégia 2007. évtől datálódik.

Az önkormányzatok kérdőíves megkeresése, a tapasztalatok összegezése

A kérdőíves megkeresés keretében a Dél-dunántúli régió kutatási területébe tartozó ezer fő alatti települések részére elektronikusan, és postai úton kerültek elküldésre a hat fejezetből felépülő, ötvenegy kérdésre zártválaszt kereső, összetett konstrukciójú kérdőíveink. A pályázatunkban vállalt háromszáz településből kétszázhuszonnégy település küldött vissza – a feldolgozás során – értékelhető kérdőívet a kutatási terület egészéről. A kérdéssor jelentőségét a hiánypótló küldetés adja, amely alapján egyfelől empirikus adatokkal kívánunk magyarázattal szolgálni a korábbi Dél-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ adminisztrációs, és részben a Központi Statisztikai Hivatal által nagyrészt relevánsan becsült településszintű, elsősorban munkaerő-piaci, másodsorban demográfiai adataira. Szakmai érdeklődésünket az köti le, hogy a mindenki számára elérhető, településszintű statisztikai adatoknak milyen tényezők szerepelnek a hátterében. Ebből adódóan kiemelten fontosnak véljük a hiánypótló szerep kihangsúlyozását, hiszen amíg az utóbbi években, illetve hosszabb távon is nehéz demográfiai és gazdasági helyzetben lévő régióval számos tanulmány foglalkozott statisztikai adatok egyeztetésének, számításának eszközével, addig a mögötte lévő valós, mindennapi, és kézzelfogható folyamatokra ez idáig érdemben nem minden esetben derült fény, vagy pedig csak területi szempontból rendkívül szegmentáltan.

⁵⁹ A 2011-ben a népszámlálási adatok szerint 43451 fő vallotta magát cigánynak (romának), a Dél-dunántúli régióban. Arányuk a régió lakosságának 4,65%-át teszi ki. Érdekessége, hogy 2001-ben a régióban, mindössze 23594 fő vállalta a cigánysághoz való tartozását. az adatok különbözőségét jellemzi, hogy a KSH már 1993-ban a cigány (roma) populációhoz tartozók számát 51923 főben adta meg. A legnagyobb számot 70 400 főt, Kemény – Janky – Lengyel (2004) mérte 2003-ban különböző statisztikák összevetésével.

A kérdőív alapvetően választ kívánt találni arra, hogy a rendkívül alacsony foglalkoztatási arányok, és számok, valamint részben a demográfia szempontjából katasztrofális folyamatok mögött milyen településszintű tényezők húzódnak meg. Melyek azok a releváns, vagy korreláló faktorok, amelyek az alacsony foglalkoztatottsági szinttel rendelkező településeken dominánsan megtalálhatóak. Másfelől pedig a nehéz helyzetben lévő települések számára a kitörési kulcspontok, az erősségek felderítésével lehetőséget biztosítani a gazdaságfejlesztési koncepciók elérhetőségére, alkalmazhatóságára.

Ezzel harmóniában a kérdőív szándéka összefüggésben állt a demográfiai és a munkaerő-piaci statisztikai számításokat tartalmazó fejezetek következtetéseivel. A kutatás legnagyobb problémáját – az országos állapotokhoz hasonlóan – nem annyira a regisztrált álláskereső aránya, sokkal inkább a mögötte meghúzódó paraméterek adják, amelyek között szinte egyenlő súllyal szerepel a kimagaslóan magas tartós munkanélküliek aránya, a legfeljebb nyolc általános iskolai végzettséggel rendelkező álláskereső rátája, valamint a huszonöt, illetve ötven év felettiek elhelyezkedésének nehézsége. További negatív tényező az álláskeresői mutatók alacsony arányszámai, nem utolsósorban a gyakran negyven - ötvenszázalékos szintet meghaladó inaktív tömegei.

A másik kiemelkedő és megkerülhetetlen problémát az országosan is rendkívül alacsony szintnél még lejjebb lévő foglalkoztatási ráták adják. A következtetéseink szerint a demográfiai reprodukció és a rendkívül nehéz munkaerő-piaci állapotok mögött kétségtelenül van, de még sem minden esetben egyértelmű az összefüggés, illetve annak a mértéke. Több esetben a leghátrányosabb településeken találkozunk a legkevesebb népesség csökkenéssel, illetve relatíve legkedvezőbb gyermekvállalási hajlandósággal. A teljes lakónépesség csökkenése mellett természetesen a kistelepülések "börtöne", a lakóhely eladásának nehézsége, vagy éppen lehetetlensége is szerepelhet, amely minden migrációnak gátját adja. Ezeket a statisztikailag is indokolható következtetéseket használtuk fel a kérdőívünk összeállítása során, amely elsősorban a munkaerő-piac és általában véve a szociális vagy inkább szociálisabb gazdaság fejlesztéséhez szükséges paramétereket kívánja feltérképezni, illetve választ kíván találni az alacsony foglalkoztatási szintekre, illetve az ebből történő kitörési lehetőségekre. Koncepcióink szerint egy vállalható munkaerőpiac, illetve foglalkoztatási lehetőség a demográfiai tendenciákat is kedvező irányba mozdíthatja el.

A kérdőíves felmérés eredményei

A települések általános jellemzői:

Az általános jellemzők összegyűjtése során választ kerestünk arra, hogy a települések milyen központi szerepet töltenek be a kistérség, a közigazgatás, a kultúra, az oktatás, vagy a gazdaság vonatkozásában. Emellett fényt kívántunk deríteni a demográfiai folyamatokra, és érdeklődtünk az előregedés, az elvándorlás, vagy éppen a beköltözés paramétereiről. Szintén ebben a fejezetben került megfogalmazásra a település kistérségi partnerségének a helyzete. Az eredményeket tekintve megállapítható, hogy a települések negyven százaléka-beleszámítva az esetleges átfedéseket is- tölt be valamilyen központi szerepet. A legtöbb település- harminc darab, a minta tizenhárom százaléka- közigazgatási központ, szinte egyenlő mértékben, nyolc százalékos arányban tizennyolc központi szerepet lát el a kistérségben (feltehetően mikro-térségközpontok), tizenhét kulturális központ, tizenhat

oktatási központ, valamint kilenc sorolta önmagát a gazdasági központok kategóriájába. A demográfia szempontjából változatos képet kapunk, amíg a minta hatvanöt százalékát, száznegyvenhat települést jellemzi döntően az előregedés, addig az elvándorlás ennél jóval mérsékeltebb, tizennyolc települést érint, illetve nyolc százalékos arányt ér el. Ezzel szemben a kismértékű elvándorlás a mintának közel a felét jellemzi, a települések száma eléri a száztízet, ugyanakkor ötvenhárom településen, az egész huszonhárom százalékának esetében egyáltalán nem jellemző az elvándorlás. A helyzetet fokozza, hogy a többszörös választási lehetőség szerint a száznegyvenhat döntően előregedő településnek feléről a lakosság kis mértékben, de elköltözik. A kistérségi partnerség helyzetét a települések nagy többsége, közel hetvenöt százaléka értékelte kiegyensúlyozottnak.

Az infrastruktúra jellemzői:

A kérdőív hármas fejezetében lényegesnek tartottuk felmérni az adott településnek az elhelyezkedéssel, a megközelíthetőséggel, és közlekedéssel kapcsolatos infrastrukturális lehetőségeit, amelynek keretében hangsúlyt helyeztünk a település elhelyezkedésére, az úthálózatának minőségére, a tömegközlekedési lehetőségekre. Emellett megvizsgáltuk a lakosság életkörülményei szempontjából, de a vállalkozások alapítása és működtetéséhez is kiemelten szükséges közüzemi infrastruktúrát. Ezen helyen nyomatékosan tanulmányoztuk az ivóvíz-, a csatorna-, a villamos-, és gázhálózat kiépítettségét, és a hulladékkezelés megoldottságát.

Az eredmények alapján a megközelíthetőség, és a közlekedési lehetőségek tekintetében a kilencvenöt település, az összes negyvenkét százaléka tartozik a zsáktelepülések körébe, és ezzel azonos számú, illetve arányú település helyezkedik el meghatározó közlekedési út közelében, fő közlekedési út mindössze minden ötödik, azaz negyvenhárom településen halad keresztül. A közlekedés szempontjából lényeges, hogy a települések hatvannégy százaléka, száznegyvennégy teljes egészében szilárd útburkolatú úthálózattal rendelkezik, a fennmaradó harminchat százalékot azonban csak részben jellemzi a szilárd burkolat. A tömegközlekedési lehetőségeket segíti, hogy szinte valamennyi településre érkezik, illetve indul onnan naponta legalább három alkalommal autóbusz, százharmincnolc településen (61%) naponta hat, nyolcvannégy településen három időpontban. A vasúthálózat eredményei a hálózat tudatos központi leépítése következtében ennél azonban jóval szerényebb értékeket mutatnak, hiszen a települések nyolcvanegy százalékának esetében nem áll rendelkezésre vasút, összesen harminchat településen közlekednek vonatok. A lakossági tömegközlekedés mellett ez nagymértékben gátolhatja a gazdasági szállítás lehetőségeit. A közművek tekintetében az ivóvízhálózat a települések kilencvenhét százalékban rendelkezésre áll, "mindössze" öt településen marad el részben, vagy teljes egészében a vízhálózat. Ennél kedvezőtlenebb eredmények jellemzik csatornahálózatot, száznegyvenöt település, az egész minta hatvanöt százaléka csatornázatlan, tizenegy település részben csatornázott, és az összes harminc százaléka, hatvanöt rendelkezik teljes csatornahálózattal.

A villamos energia a lakossági szükségleteket szinte a minta összes települése fedezni tudja, azonban a kis teljesítményű vállalkozásokat százhat, település, a minta fele tudja ellátni, és a közepes, vagy nagy teljesítményű vállalkozások igényeit a minta tizennyolc százaléka, negyvenkét település tudja biztosítani.

A gázellátottság tekintetében a százharminc település, az egész ötvennyolc százaléka rendelkezik teljes lefedettséggel, tizenkilenc csak részben, és harmincnégy százaléka, azaz hetvenhét település egyáltalán nem. A hulladékkezelés szerencsésen valamennyi település esetében megoldott.

A humán erőforrás fejlesztésének jellemzői:

Lényegesnek tartjuk a települések fennmaradása, lakónépességük megtartása, valamint a munkaerő-piaci fejlesztések piaci, vagy szociálisabb jellegű megoldásának szempontjánál egyaránt a testileg, lelkileg egészséges, képzett, és kulturált munkavállalók, gazdasági értelemben emberi erőforrások meglétét. Annak érdekében, hogy feltérképezzük az ehhez szükséges fejlesztés intézményi keretrendszerét, kérdéseket tettünk fel az orvosi ellátottsággal, az oktatási intézményekkel, a kulturális intézményrendszerrel, és az ehhez tartozó közösség-szervezőkkel, az információhoz való ingyenes hozzáférést jelentő TELEHÁZAK-kal, valamint a település szociális ellátottságával kapcsolatban.

A mintában szereplő válaszok értelmében az egészségügyi ellátottság tekintetében a települések negyede, ötven nem rendelkezik orvosi rendelővel, több mint százhatvan esetében ez megoldott, ugyanakkor szakorvosi ellátás mindössze négyben található meg. Teljesen fordított a helyzet az állatorvosi praxisokkal, hiszen a minta hetvenöt százaléka, száznyolcvankét település nem rendelkezik állatorvosi rendelővel, s az csak rendkívül kevés helyen, mindössze huszonhétben van jelen. Az orvosi ellátottságot kétségtelenül kulcsfontosságú tényezőnek tartjuk, azonban a foglalkoztatottság, illetve ezzel szervesen összefüggésben lévő gyermekvállalás szempontjából elgondolkodtató, bár a településméreteket, és a demográfiai folyamatok áttekintése után nagyrészt érthető, hogy a minta hetvenöt százaléka, százhatvennégy település nem rendelkezik bölcsődével, százharmincegy településen nincs óvoda sem. Bölcsőde mindössze tizenöt településen, óvoda közel kilencven településen található. Természetesen a településméreteket, és lakosságszám, illetve az ebből adódó csecsemő-, vagy gyermekkorú népesség alacsony száma miatt ez nem is minden esetben várható el, azonban a reprodukció szempontjából véleményünk szerint nem előnyös, hogy a csecsemők, és a gyermekek munkaidő alatti elhelyezése nem megoldott. Hasonló állapotok jellemzik az általános iskolákat is, a minta hetven százaléka, közel százhatvan település nem rendelkezik nyolcosztályos iskolával, tizenhét helyen található alsó tagozatos iskola, és mindössze a minta húsz százalékánál, negyvenkilenc településen működik nyolcosztályos általános iskola, emellett középiskola, vagy szakiskola két településen található. Az idősek és a betegek gondozása közel kétszáz településen megoldott, a minta ezen településein működik a házi szociális gondozás. A kulturális intézményrendszerek viszonylatában a minta közel kilencven százalékában, több mint kétszáz településen van jelen valamilyen közösségi, kulturális létesítmény, és ezen belül száznyolcvanhat (összesen kétszázhárom) településen található könyvtár. A kulturális szolgáltatásokat az általános intézményeken, és könyvtárakon kívül hatvanegy településen, a minta huszonnégy százalékában színesíti helytörténeti gyűjtemény és tájház. Az információhoz való díjmentes hozzáférést a minta negyven százaléka, kilencvenkét település tudja biztosítani a lakosainak, közösség-szervezővel, művelődésszervezővel, közösségi munkással, vagy szociális munkással pedig mindössze hetvenhat település, az összes harmincnégy százaléka rendelkezik. Ez a rendkívül alacsony arány a kétszáz meglévő

közösségi, kulturális intézménnyel kapcsolatban kiemelten elgondolkodtató, joggal merülhet fel a kérdés, hogy ezek a létesítmények művelődésszervezők hiányában működnek –e, vagy pedig csak potenciális lehetőségként üresen állnak –e. Ennél magasabb arányban szerepelnek a falugondnokok, több mint minden második településen, közel százötven esetben tartanak fenn gondnoki szolgálatot. A lakosság pénzügyeinek helybeli, kényelmes menedzselése csak harminckét településen megoldott.

Az eredményekből munkaerő-piaci, és a települések reprodukciós, fennmaradási helyzete miatt is kritikus tényezőknek – bár az említett folyamatok és a gyermekszámok szempontjából érthetőnek – tartjuk, hogy százhetvennégy településen nem áll rendelkezésre bölcsőde, és nyolcvankilenc esetben nem működik óvoda, ahova a munkavállaló szülők gyermekeiket elhelyezhetnék. További kritikus paraméternek véljük, hogy százötvennyolc helyen nem üzemel általános iskola, és alsó tagozat is mindössze tizenhét településen található. Ebből a szempontból a szülők egy részének problematikus lehet, hogy gyermekeik más településre utaznak tanulmányaik érdekében, hiszen eközben kevesebb szülői felügyelet juthat rájuk. Kulturális szempontból kisebb anomáliát vélünk felfedezni a több mint kétszáz közösségi kulturális létesítménnyel bíró település, és az összesen hetvenhat helyen tevékenykedő közösségsszervező aránytalansága között, még akkor is ha, tudjuk, hogy a közösségsszervező közösségi munkásként, és szociális munkásként is megadásra került a kérdőívben. Szintén problémának ítélik meg, hogy az informálódás, illetve az internet információszerezéssel kapcsolatos előnyeit a lakosok, az ingyenes szolgáltatásra rászorulóknak csak kilencvenkét település esetében, az egész minta negyvenegy százalékánál tudják kihasználni. A pénzügyek intézését elsősorban csak kényelmi szempontból, a komfort tekintetében találjuk kritikusnak, mégis ki kell hangsúlyoznunk, hogy közel százkilencven település esetében nem áll rendelkezésre helyi pénzügyi intézmény.

Helyi gazdasági, kereskedelmi és turisztikai jellemzők:

A kutatás során a települések infrastrukturális, és a humánerőforrás karbantartásának, fejlesztésének intézményei mellett jelentős hangsúlyt helyeztünk a meglévő gazdasági, és kereskedelmi és turisztikai állapotok megismerésére. Ennek keretében kerestük a választ, hogy a településen mekkora alkalmazotti létszámmal bíró ipari és mezőgazdasági vállalkozások működnek. Lényeges szempont volt a piaci alapon és szellemiségben gondolkodó foglalkoztatók mellett megismerni a település kevésbé hatékonyságelvű, alternatív megoldást nyújtó szociális szövetkezeteit, és a nonprofit szervezeteit is. Az előbbiekből származó információk rendkívül meghatározóak, gyakorlatilag kulcsszerepet játszanak a szociálisgazdaság kiépítésében. Ezek mellett vizsgáltuk azt is, hogy milyen mértékben állnak rendelkezésre különböző, elsősorban lakossági igényeket kielégítő boltok, illetve szolgáltatások. Végül pedig fényt kívántunk deríteni a települését jellemző turisztikai lehetőségekre, mint kitörési pontokra.

A gazdasági szektorral kapcsolatos válaszok olvasatakor nagyrészt előzetes várakozásainknak megfelelően alakultak a számok, hiszen a Dél-dunántúli régió kutatási területe történelmi vonatkozásban, egyetlen korszakban sem mutatott érdemi ipari tevékenységet, leszámítva a szocializmust, valamint a rendszerváltást megelőzően működő, mezőgazdaságra épülő élelmiszer- illetve feldolgozóipart, amelynek döntő többsége napjainkra teljesen megszűnt, vagy leépült. Másfelől azonban azt is el kell ismerni, hogy a fontosabb feldolgozó központok

elsősorban a nagyobb településeken voltak megtalálhatóak. Vélhetően ezekkel van összefüggésben, hogy a mintának harminchárom és harmincöt százalékát adja az a hetvennégy, illetve nyolcvan település, amelyeken kizárólag egyéni vállalkozások, illetve részben egyéni vállalkozók vannak, e települések száma meghaladja a százötvenet, azaz a minta hatvanhat százalékát. Azonban nem szabad elfelejtenünk, hogy javarészüket önmagukon kívül csak néhány munkavállalót alkalmaz. Ezeknek az értékeknek a felét adja a negyvenhét településen jelenlévő húsz fő alatti ipari vállalkozó, s a várakozásoknak megfelelően ez az osztály zárja a sort, hiszen a húsz és ötven fő közötti, valamint az ötven fő feletti ipari vállalkozások mindösszesen kilenc, illetve hét településen működnek. Egyúttal azt is meg kell állapítanunk, hogy a minta hatvanhét százalékánál, azaz százötven település esetében teljes mértékben hiányoznak az egyéni és társas ipari vállalkozások. A gazdaság ipari szektorának alulreprezentáltsága mellett jóval problematikusabbnak találjuk az alapvetően és meghatározóan agrárjellegű települések mezőgazdasági vállalkozásainak alacsony voltát. Elgondolkodtató, hogy a minta ötvennyolc százalékának esetében, több mint százharminc településen nem található kizárólagosan, vagy részben egyéni vállalkozó, s ezen az sem javít, hogy az ebben a helyzetben lévő részmintában jelen van húsz település, ahol találhatóak húsz fő alatti agrárvállalkozások is. A teljes mintában a húsz fő alatti agrárvállalkozások harminc százalékos mértékben találhatóak meg, azaz hatvanöt településen működnek, a húsz és ötven fő közötti értéket összesen tizenhat, az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató agrárvállalkozás opcióját mindössze öt település jelölte be. Az ipari- és agrárvállalkozások együttes értelmezése során megállapítható, hogy a települések közel felében legfeljebb csak egyéni vállalkozók tevékenykednek, a húsz fő alatti osztály sem haladja meg a hetven települést, és e fölött pedig csak elvétve találunk nagyobb létesítményeket, az ipar esetében tizenöt, a mezőgazdaság vonatkozásában pedig huszonegy vállalkozást. Ebből adódóan – feltételesen – de elmondható, hogy nagyobb részben, a korábbi termelőszövetkezetekhez kapcsolódó gépszerelő egységek, valamint a gyümölcs és zöldségtermesztéshez, részben a szántóföldekhez kapcsolódó élelmiszeripari feldolgozóüzemek leépültek, s ezek hiányában mind az iparból, mind az agráriumból hiányoznak a piaci foglalkoztatók. Másfelől azonban azt is látnunk kell, hogy a mezőgazdaság meghatározó része a munkaerő-intenzív kertészkedésről, gyümölcs- és zöldségtermesztésről egyértelműen áthelyezkedett az extenzív gabonatermesztés, az igénytelenebb szántóföldi kultúrák irányába, amelyhez jóval kevesebb élőmunka szükséges. Ezek hiányában, illetve ebből adódóan érdeklődve vártuk, hogy a másodlagos munkaerő-piacon működő szociális szövetkezetek, illetve non-profit szervezetek mekkora számú településen tudnak foglalkoztatási alternatívát biztosítani a lakosság azon részének, amely nem tud elhelyezkedni az elsődleges munkaerő-piacon, vagy azért mert nem képes rá, vagy, mert az egyáltalán nincsen. A kettőszázhuszonnégy elemből álló mintából, mindössze öt településen **működik** szociális szövetkezet, a minta kilencvenhét százalékának esetében nem. A válságos helyzetet sajnos a nonprofit foglalkoztató szervezetek sem tudták ellensúlyozni, hiszen összesen tizenhét településen működnek nem piaci szervezetek. A piaci és a nem piaci foglalkoztatók rendkívül alacsony száma, és aránya erőteljesen felteszi a kérdést, hogy ezek hiányában – a közmunka programokon kívül – mely szereplő tudná felvállalni, megszervezni, biztosítani és működtetni az értékteremtő, és élőmunka igényes foglalkoztatást. Mind a munkaerő-piaci, helybeni elhelyezkedési lehetőségek, mind a lakossági, és részben a vállalkozói szükségletek kielégítése végett jelentősnek tartjuk a szolgáltatások, elsősorban a

kisebbségi boltok kiépítettségének a vizsgálatát. A műszaki szolgáltatások felmérésénél, a minta húsz százalékának esetében, negyvenöt településen található műszaki szolgáltatás, s ezen belül huszonkilenc rendelkezik „ezermesterrel” is. A másik oldalról azonban az is megállapítható, hogy százhetvenkilenc település, az összes közel nyolcvan százaléka nem jelölte a műszaki szolgáltatás elérhetőségét, s az így eljárók között csak harminchét településnél találkozunk „ezermesterrel”. Amennyiben a két halmazt egybe számoljuk, és az átfedéseket elfogadjuk, összesen hatvanhat településen találkozunk legalább „ezermesteri” szolgáltatással. Összesen száznegyvennyolc település, az egész hatvanhat százaléka nyilvánította ki, hogy a településen egyáltalán nem áll rendelkezésre műszaki szolgáltatás. Az élelmiszerboltok megléténél – amelyek véleményünk szerint a lakosság nagyobb részét, egységesen érintik, és kényelmi szempontból fontos szerepet kaphatnak – százkilencvenkét település rendelkezik egy vagy több élelmiszerbolttal, ezzel részben átfedésben, részben a hiányterületen hetvenhárom esetben jelen vannak a mozgóboltok is, érdekes azonban, hogy tizenhat mozgóbolttal rendelkező település esetében a kitöltők megjelölték, hogy az élelmiszer beszerzését a szomszédos, vagy a központi településen kell megoldani. Az előző bolttípusoknál jóval nagyobb mértékben, a minta hetvenöt százalékánál, százhatvanhét településen elérhető az italbolt, ötvenöt esetben több is megtalálható. Az ipari, mezőgazdasági, szolgáltatási, kereskedelmi és nonprofit, szociális szféra hanyatlásából, némi kitérést a turisztika nyújthat. Ennek lehetőségeiről a jelen fejezet utolsó kérdéscsoportja ad felvilágosítást. A falusi turizmus egy lehetséges célpontjának negyvenöt település tartotta magát, vendégházak, ugyanakkor nyolcvannégy helyen találhatóak meg. A látogatókat vonzó kastélyok, nemesi kúriák mindössze huszonegy települést jellemeztek, a természeti értékek, a rekreációnak otthont adó folyók, erdők, tavak hetvenhét esetben várják az odalátogatni kívánókat. Ebben a kérdéscsoportban az előzőekhez kapcsolódóan, de attól némileg eltérően tettük fel a kérdést, hogy a település környezete összefoglalóan alkalmas-e, és ha igen, akkor működik-e a falusi turizmus. Megfontolandó, és tovább gondolandó egyben, hogy a jelölések alapján mindössze nyolc település nem alkalmas a falusi turizmusra, ugyanakkor „az alkalmas, de a településen nem működik a falusi turizmus” lehetőséget százharminckettő kitöltő választotta, ebből kizárásos statisztikai módszer alapján az következik, hogy a fennmaradó nyolcvannégy település alkalmas turisztikai célokra, és működik is a falusi turizmus. Ugyanakkor problematikusnak találjuk, hogy a minta ötvennyolc százaléka alkalmas lenne a turizmusra, ugyanakkor mégsem működik ezeken a településeken kiépített falusi turizmus.

A kérdésekre adott válaszok alapján kritikus szintű osztályba soroljuk, az ipari vállalkozók kimondottan alacsony számát és arányát. Itt elsősorban, illetve mindenekelőtt a gyümölcs- és zöldségtermesztést dominánsan magában foglaló mezőgazdasághoz kapcsolódó élelmiszer- feldolgozóipari kis- és középvállalkozások hiányát értjük. Ezek csak elvétve működnek a régióban, pl. a Kisvejkén, és Tolnán kiépült gyümölcslékészítő üzemek, az Udvariban működő savanyító üzem, a Magyarbólyi Pálinkaüzem, a Hegyszentháromban működő Olajútó szociális szövetkezet. Szintén a kritikus paraméterek osztályába sorolható a mezőgazdasági vállalkozások rendkívül alacsony mértéke, kizárólag, vagy részben egyéni vállalkozók alig száz településen találhatóak meg, ezen felül húsz fő alatti vállalkozások csak hatvanöt települést jellemez, és a húsz fő feletti csak huszonegy településen működik. További kritikus kérdés,

hogy az elsődleges munkaerő-piacon tevékenykedő ipari, vagy agrárvállalkozások hiányát nem tudják ellensúlyozni a szociális szövetkezetek, amelyekből mindössze öt településen található működő egység, emellett a kimondottan nonprofit szervezetek is csak tizenhét településen vannak jelen, ebből adódóan a nem piaci foglalkoztatók a minta tíz százalékát tudják lefedni. Végül pedig súlyos problémának tartjuk azt is, hogy több, mint minden második település alkalmas a falusi turizmusra, ezzel közvetlenül és közvetve is viszonylag nagyszámú munkát adhatnának a lakosságnak, ugyanakkor a „településen nem működik a falusi turizmus.”

A foglalkoztatás jellemzői:

A hatodik fejezetben választ kerestünk az elsődleges munkaerő-piacon foglalkoztatottak számára, a munkanélkülieknek a gazdaságilag viszonyított arányára, a közfoglalkoztatásban éves szinten résztvevőknek számára, foglalkoztatottak lakóhelyeire, a közösségi foglalkoztatás kiépítettségére, valamint a rendelkezésre álló munkaerő képzettségére és aktivizálhatóságára, és a foglalkoztathatósági lehetőségeikre.

A foglalkoztatottsági színvonal mértéke viszonylag arányosan oszlik meg a minta kettőszázhuszonnégy települése között, és a számok értelmezése további feladatot támaszt velünk szemben, hiszen ez nagymértékben összefügg a munkavállaló körű lakosság számával, ezért a megadott értékekből releváns következtetést még nem tudunk levonni. Ugyanakkor, illetve ezzel összefüggésben elgondolkodtató, hogy a tíz fő alatti elsődleges munkaerőpiacon jogviszonyban lévők opciót, valamint a tizenegy – húsz fő között lehetőséget választó, ötvenkettő, illetve harmincnégy településen mekkora a munkavállaló körűak létszáma. A munkanélküliek aránya harmincnégy településen helyezkedik el az országos középérték alatt, valamint negyvenhat település található a hazai átlag közelében (11-15%). A közepesen magas értékek (16-20%) ötvenkilenc helyen található. Ugyanakkor erősen elgondolkodtató, hogy mintegy hatvankét település található a huszonegy – negyven százalékos, azaz az országos középérték kétszerese és négyszerese közötti osztályban, továbbá, hogy huszonegy település még ezt a magas szintet is meghaladja. A foglalkoztatottak lakóhelyeinek tekintetében, a mintának, valamint kevesebb, mint felénél, száznégy település nyilatkozott arról, hogy más lakóhellyel rendelkezők is dolgoznak a településen. A közösségi foglalkoztatásra vonatkozó kérdéseknél kedvezőtlen képet találtunk, ugyanis a minta nyolcvanhét százalékának, százkilencven település esetében nem működik a közösségi foglalkoztatás, s összesen huszonnégy település jelezte, hogy a településen a szociális gazdaság keretében működik a közösségi foglalkoztatás. A rendelkezésre álló munkaerő képzettségénél százhetvennyolc település, a minta több mint nyolcvan százaléka jelölte meg, hogy a szabad munkaerő döntően képzetlen, s mindössze negyvenkét település jelentette ki, hogy a munkaerő döntően szakképzett. Az aktivizálhatóság viszonylatában a kitöltők közel száz esetben nem éltek a válaszadási lehetőséggel, s az így kapott eredményekben, fele – fele arányban hatvannyolc – hatvankilenc jelöléssel szerepel a rendelkezésre álló, szabad munkaerő könnyen, illetve a nehezen való aktivizálhatósága. Ezzel szemben pozitívumnak értékelhető, hogy a rendelkezésre álló szabad munkaerő a minta hatvannégy százalékában alkalmas egy közösségi, szociális foglalkoztatás fejlesztésére.

A foglalkoztatottak, és a közfoglalkoztatásban résztvevők számításának megkezdése előtt is, mindenképpen vizsgálandónak tartjuk annak a száznégy településnek az elhelyezkedését, ahol más lakóhellyel rendelkezők is dolgoznak, továbbá azt százkilencvenöt települést is, ahol

nem működik közösségi foglalkoztatás. Szintén fejlesztésre szoruló, ezért további kutatásnak vetjük alá azt a százhetvennyolc települést, ahol a rendelkezésre álló szabad munkaerő döntően aluliskolázott, valamint azokat a településeket is amelyek részéről nem érkezett válasz az aktivizálhatóság tekintetében, vagy pedig a nehezen aktivizálható választ adták meg. Végül pedig szintén vizsgálni kívánjuk azt a hetvennégy települést, ahol a szabad munkaerő jelenlegi helyzetében nem alkalmas a szociális foglalkoztatásra. Az elemzéseket térképen, és kistérségi, illetve településkategóriákat tartalmazó táblázat formájában készítjük el.

A gazdaság és foglalkoztatás fejlesztéséhez szükséges potenciálok jellemzői:

A hetedik számú, utolsó kérdéscsoportban a piaci és szociális gazdaság fejlesztéséhez és a foglalkoztatási színvonal növelésében kulcsszerepet játszó indikátorok meglétére kerestük a választ. A kérdések egy része az üzemeltetés szempontjából, a tágabban értelmezett infrastruktúrára, az általános feltételek, a közlekedési rendszerek adottságainak, valamint az önkormányzati épületvagyon színvonalának megismerésére irányult. Lényeges hangsúly helyeződött az agrárgazdaság kiépítésének elsődleges kulcsát jelentő természeti erőforrásra, a szabad, és művelésre alkalmas földterületet feltérképezésére. Mind az agráriummal, mind az ipari beruházásokkal hozható összefüggésbe a települések természeti kincseinek megléte, ezért ennek megismerésére is súlyt fektettünk. Harmadik csoportba soroltuk a gazdaság kiépítésének feltételét jelentő, vagy azt megkönnyítő, és a közösségi munka megszervezését biztosító tényezők analízisét. Az előbbi vonatkozásában kiemelendő paraméter a megfelelő munkaerő rendelkezésre állása, a gazdasági integrátorok megléte, és a helyi adókedvezmények, mint beruházás iránti kedv növelésének eszköze, másodsorban ide kapcsoltuk a tőkehozzáférés lehetőségeit. A közösségi foglalkoztatás megszervezésével kapcsolatban vizsgáltuk, hogy a helyi szociális gazdaságot emberi erőforrás oldalról mennyiben tudják támogatni a helyi közösségi munkát szervezők. A szükséges munkaerő rendelkezésre állásával kapcsolatban, de a gazdaság fejlesztésének szempontjából is, a lágyabb faktorok között kulcstényezőnek határoztuk meg a lakosság tanulási, valamint megújulási hajlandóságát. A humánerőforrás tényezőknél maradv a lágy tényezők között bizonyos szempontból érdekes, de a fejlesztéssel összefüggésben megítélésünk szerint csak másodlagosan, közvetve meghatározó tényezők közé tartozik a településen élők környezettudatossága, valamint a lakosságnak a településük iránti elkötelezettsége. A beruházások szempontjából a lágy tényezők közé soroltuk a település környezeti állapotát.

A gazdaságfejlesztéshez szükséges infrastruktúra – a kitöltések alapján – a minta ötvenöt százalékában, százhuszonhárom településen áll rendelkezésre, a közlekedési feltételek hasonló számban, minden második esetben, a minta felét adó száztizenkét településen megfelelőek a gazdasági beruházások létesítéséhez, működtetéséhez. Az infrastruktúrával kapcsolatban meghatározó jelentőségű szerepet betöltő üres és használható önkormányzati épületvagyon közel a minta felét, száznégy települést jellemzett. Az épületvagyon az agrárjellegű közösségi foglalkoztatás esetében, a mezőgazdaság – azaz a szociális gazdaság – által megtermelt javak élelmiszeripari kisüzemi feldolgozásában (tartósítás, savanyítás, gyümölcslevek, lekvárok, befőttek készítése, stb.), és majd azok értékesítésében lehet fontos. S éppen ebből adódóan lenne lehetőség a szezonális agrárium foglalkoztatási időszakát meghosszabbítani. Ennél véleményünk szerint fontosabb kulcstényező a szabad és megművelhető földterület, amely nélkül a mezőgazdasági jellegű, szociális foglalkoztatásnak nincsen helyszíne. A szabad földek az épületvagyonnál

alacsonyabb mértékben, mindössze hetvenhárom településen állnak rendelkezésre, rendkívüli problémának értékeljük, hogy a minta hatvanöt százalékáról, száznegyvenhét településről hiányoznak a szabad területek. Az ipari és turisztikai beruházások szempontjából értékes természeti kincsek a válaszok alapján a minta felében találhatóak meg. A gazdaság kiépítésének közvetlen feltételét jelentő paraméterek sorában legfontosabbnak az emberi erőforrást értékeltük, a vállalkozásokhoz, és beruházásokhoz szükséges munkaerő a minta hatvanhat százalékánál, azaz száznegyvenkilenc településen áll rendelkezésre. Azonban éppen a súlyánál fogva el kell gondolkodni a fennmaradó hetven település helyzetéről is, ahol nincsen meg a szükséges munkaerő, amelynek hiányában meglehetősen nehéz munkahelyeket, és termelő beruházásokat létesíteni. A fejlesztéshez szintén szükséges meghatározó gazdasági integrátorok, a szabad földterülethez hasonlóan igen alacsony mértékben, mintegy hetvenegy településen, a minta harmincegy százalékában találhatóak meg.

A gazdasági beruházások iránti vállalkozói kedvet elősegítő helyi adókedvezmények a minta hatvanhárom százalékánál, száznegyvenkét település esetében biztosítottak. A szintén könnyebbséget jelentő - bár véleményünk szerint nem ilyen mértékben, hiszen az elektronikus világban, és a nagyobb hitelintézetek országos lefedettsége miatt ez valójában nem helyhez kötött - tőkéhez való hozzáférési lehetőségek mindössze huszonegy településen találhatóak meg. Az anyagibb feltételek mellett, a szociális gazdaság kiépítésének szempontjából kulcsfontosságúnak tekintjük a szociális gazdaságot megszervezők, azaz a foglalkoztatást szervezők meglétét, ugyanakkor a válaszok alapján csak a minta felében, százhet településen állnak rendelkezésre. Az előzőeknél némiképpen lágyabb tényezőknek, mégsem elhanyagolhatónak, és a foglalkoztathatóság, a változáshoz való alkalmazkodás és a tenni akarás szempontjából kimondottan fontosnak vettük a gazdaság fejlesztéséhez szükséges tanulási hajlandóságot, és a lakónépesség hajlandóságát a megújulásra. A tanulási hajlandóság, amely nélkül véleményünk szerint nem lehetséges korszerű foglalkoztatást végezni - még a kevésbé profit-centrikus szociális gazdaságban sem - a minta felében, összesen száztíz településen jellemzi a lakosságot, s elgondolkodtató, hogy a másik felében hogyan lehetne ezt a kulcstényezőt fejleszteni legalább a munkavállaló körüli lakónépesség körében. Hasonló, bár némileg kedvezőtlenebb eredményeket kapunk a lakosság megújulási hajlandóságával kapcsolatban, hiszen kevéssel a minta felében találunk ezzel kapcsolatban pozitív hozzáállású települést, a többségnél, százhuszonnégy település esetében a „lakónépesség körében gyenge a hajlandóság a megújulásra.” Szintén a lakosság hozzáállására keres választ a környezettudatosság felmérése, s az eredmények alapján kedvezőtlennek találjuk, hogy mindössze harmincegy település találta lakosságát teljes mértékben környezettudatosnak, és százhetvennyolc pedig csak részben annak. A gazdasági beruházások szükségessége valójában csak akkor igazán hasznos, ha a lakosság a hosszútávon fennálló nehézségek ellenére kötődik otthonához, és nem kíván a migráció eszközével élni. Ebben a vonatkozásban részben kielégítő, hogy a minta hatvanöt százaléka százötvenöt településen a lakónépesség lojális otthonával szemben.

A kérdésekre kapott válaszok alapján kritikusnak találjuk, hogy kilencvennégy településen nem alkalmas az infrastruktúra gazdaságfejlesztésre, és vélhetően ezek a települések alkotják a szintén kedvezőtlen helyzetű gyenge minőségű közlekedéssel

rendelkező száztizenkét helyszín nagy részét. Szintén problematikus, hogy mindössze száznegy település esetében található üres és használható önkormányzati épületvagyon, s még ennél is súlyosabb adat, hogy a mezőgazdasági jelleg ellenére, száznegyvenhét településen hiányoznak a szabad és megművelhető földek. A helyzetet tovább súlyosbítja, hogy hetven településen nem áll rendelkezésre a vállalkozások, illetve a szociális gazdaság fejlesztéséhez szükséges, szabad munkaerő, s százharminchat településről a potenciális ipari, mezőgazdasági szolgáltatási integrátorok is hiányoznak. A fejlesztéshez szükséges humánerőforrás alkalmazkodását nagyban nehezítheti, hogy mindössze száztíz településen találhatóak tanulási-, és százhuszonnégy településen megújulási hajlandósággal bíró lakónépesség, a fennmaradó közel százhusz, illetve százharminc településen hiányzik ezen hozzáállás.

A kérdőíves felmérés következtetései a kritikus tényezők alapján

Általános jellemzők, demográfiai folyamatok:

- A mintában – a településnagyságok következtében – erőteljesen alul reprezentáltak a közigazgatási, kulturális, oktatási, gazdasági, vagy egyéb központi szerepet betöltő települések előfordulása, értékük a mintában nem haladja meg a harminc százalékot. Gyakorlatilag részben ebből is adódnak a válságos állapotokat tükröző munkaerő-piaci és demográfiai mutatók, részben éppen ez jelentheti a kitörési pontok gátját, akadályát.
- A demográfiai folyamatok tekintetében a nagymértékű elvándorlás problémája kevésbé jellemzi a kistérségeket, egyetlen településkategória esetében sem ér el magas értéket, ez mindössze a minta húsz százalékát jellemzi. Ennél érdemben jelentősebb nehézséget az elöregedés tendenciája jelenti, a folyamat a minta hatvanöt százalékában, száznegyvenhat településen van jelen. Legsúlyosabb következményeket rövidtávon a kétszáz fő alatti településekre gyakorolhat, hiszen esetükben a települések hetvenöt százalékát az elöregedés jellemzi.
- Az elöregedés további, és általános problémája, hogy a törpefalvakon kívül a nagyobb településkategóriákat, az apró- és kistelepüléseket is éppen úgy, hatvannyolc, illetve hatvanöt százalékos arányban sújtja. Ezen települések viszonylagos előnyét egyedül a lakónépesség magasabb számából következő lassabb, és visszafordíthatóbb kiürülési folyamat jelenti.
- Az idősebb korosztály aránytalan növekedésének anomáliáját tovább fokozza, hogy a települések nyolcvan százaléka nem jelent vonzó letelepedési célpontot a más lakóhelyen élők számára, ezért a természetes népesség szaporodásán kívül nem állnak rendelkezésre a pozitív vándorlási különbözetből származó előnyök.

Elhelyezkedés, infrastruktúra, közlekedés:

- Földrajzi elhelyezkedést tekintve kiemelendő, hogy a minta negyvenkét százalékát zsáktelepülések alkotják, megközelíthetőségük bár nem kizáró tényezője a piaci alapú gazdaság kiépítésének, mégis nagyobb ráfordítást igényelne ez.
- A lakossági életszínvonal, és a gazdasági fejlesztések, beruházások szempontjából, azok megalapozásával kapcsolatban is elgondolkodtató, hogy a különböző infrastrukturális felzárkóztató programok ellenére is a minta mindössze ötvenhét

százalékát jellemzi szilárd útburkolat (különösen a törpe- és aprófalvakat), teljes csatornahálózat minden harmadik településen, gázhálózat kevéssel több, mint minden második településen található

- Kiemelten a gazdasági vállalkozások szemszögéből értelmezve kulcsfontosságú jelentőséggel bír a kis- és nagy teljesítményű vállalkozások villamos energia felhasználásának a fedezése. Részben pozitív, hogy a feltételezhetően, potenciálisan megjelenő kisteljesítményű piaci vállalkozásokhoz, vagy szociális gazdaságokhoz viszonylag kedvező mértékben, a minta hatvannyolc százalékában áll rendelkezésre az ezekhez szükséges energiaellátás. Ennek háttérében egyedül az ötven százalékos lefedettségű törpefalvak maradnak le a hetvenöt, illetve nyolcvannyolc százalékos értékkel rendelkező apró- és kisfalvak kategóriájától.
- A tömegközlekedés, és a munkaerő szállítása, ingázása szempontjából is kedvező, hogy a minta minden második településében legalább naponta hatszori autóbusz transzport működik, a kisfalvak esetében ez az érték meghaladja a nyolcvan százalékot, az ötszáz fő alatti településeken sem csökken ötven százalék alá ez az arány.

Orvosi ellátás, humánerőforrás-fejlesztés:

- A rendkívül szerencsésen megoldott, minden településkategóriában, a kétszáz fő alatti településeken is legalább hatvanhárom százalékban jelenlévő orvosi ellátottság mellett, a demográfiai tendenciákból adódóan, de a munka és család összeegyeztethetőségét is jelentősen nehezítve a bölcsődék a minta egészéből szinte teljesen hiányoznak. Némiképpen kedvezőbb a helyzet az óvodák esetében, hiszen ezek az általános iskolákkal egyetemben az aprófalvakban megjelennek, és a kisfalvakat szinte teljes egészében magas értékkel jellemzik. Ugyanakkor el kell ismerni, hogy a bölcsődékhez hasonlóan teljes mértékben hiányoznak a kétszáz fő alatti településekről. Megjelenésük az általános iskolákkal együtt csak az aprófalvaknál válik mérsékelten érezhetővé, és a kisfalvaknál teljeseedik ki. Az általános iskolák összességében százötvennyolc településről hiányoznak, ennél magasabb fokú tanintézmények pedig szinte egyáltalán nem állnak rendelkezésre. A negatív demográfiai tendenciákból, és a kihasználatlanságból adódó óvoda, bölcsőde, és általános iskola hiánya részben érthető, részben azonban nem segíti elő a gyermekvállalási kedvet, és a munkahely – család összeegyeztethetőségét.
- A mezőgazdaság, illetve az állattartás szempontjából – a településkategóriák ellenére is – kritikusnak találjuk, hogy az állatorvosi praxisok mindössze huszonhét településen működnek, a kétszáz fő alatti településekről szinte teljes mértékben hiányoznak, az aprófalvakban elvétve fordulnak elő, jelentős hatvan százalék fölötti koncentrációt pedig csak a kisfalvaknál figyelhetünk meg. Ezt a helyzetet a körpraxisok miatt nem találjuk túlzottan kritikusnak, de mégis elgondolkodtató, hogy egy alapvetően és meghatározóan mezőgazdasági területről miért hiányzik a helyi szintű állatorvosi ellátás.
- A humánerőforrás, a lakosság kulturális életminőségét előmozdító, kulturális színvonalát fejlesztő közösségi, kulturális létesítmények kilencven százalékban, csaknem a minta valamennyi települését jellemzik a könyvtárakhoz hasonlóan, azonban a létesítményekben programokat generáló közösségi szervezők csak a minta

harminc százalékban vannak jelen, ezért feltételezésünk szerint az intézmények valószínűleg érdemben kihasználatlanok lehetnek.

- Az információhoz történő elektronikus úton való ingyenes hozzáférést nyújtó TELEHÁZAK, amely a munkaerő-piaci és demográfiai tendenciák miatt is a lakónépesség nagy részének egyedüli internetes lehetőséget nyújtának mindössze a minta negyven százalékában – település kategóriánkénti teljes homogenitás mellett – találhatóak meg, azaz a kistérségi szórásokat nem véve figyelembe, minden harmadik, minden második településen elérhető ez a szolgáltatás.

Gazdaság, turisztika:

- Általános problémát jelent, hogy a viszonylag magas számú egyéni vállalkozó, és a mérsékelt számú kisvállalkozók mellett – a közfoglalkoztatást nem véve alapul – gyakorlatilag teljes mértékben hiányoznak a harmadik, értékteremtő alternatívát kínáló szociális szövetkezetek, és a non-profit foglalkoztatók.
- Az ipari és mezőgazdasági egyéni vállalkozások viszonylag magas, a teljes mintában ötvenkét, illetve közel hetven százalékos aránya mellett jelentős probléma az érdemi számú foglalkoztatási lehetőséget jelentő kisvállalkozások részleges hiánya. Az apró- és törpefalvakban mindössze tíz százalék körüli érték mellett kontrasztosan jelenik meg az ipari kisvállalkozásokkal kapcsolatban a kisfalvak negyvenhat százalékos értéke. A mezőgazdasági kisvállalkozások esetében hasonló tendencia figyelhető meg, azzal a különbséggel, hogy éppen a törpefalvak teljesen hiányával szemben (7%), már az aprófalvakban is érezhetően megjelennek (30%), a kisfalvak esetében pedig minden második településen jelen vannak (57%).
- Kiemelten problematikusnak tartjuk, hogy a rendkívül alacsony számú, arányú piaci foglalkoztatók mellett a minta kettőszázhuszonnégy településből mindössze öt helyen működik szociális szövetkezet, és tizenhét esetben nonprofit foglalkoztató.
- A kritikusan alacsony számú piaci foglalkoztatók, és a még ennél is alacsonyabb szociális szövetkezetek mellett a turisztikai lehetőségek, mint kitörési pontokkal összefüggésben megállapítható, hogy ha mérsékelt is, és kistérségenként – településkategóriánként jelentős szórással, mégis vitathatatlanul rendelkezésre állnak minden harmadik, minden második településen. A relatíve kedvező helyzet ellenére meg kell említenünk azt a százharminckét települést, amelyek ugyan környezetük alapján alkalmasak lennének a falusi turizmusra, mégsem működtetik ezt. Az okok feltérképezése további ráfordítást igényelne, de mégis elgondolkodtató a fennálló előnyök és lehetőségek ki nem használtágának a kettősége, különösen a munkaerő-piaci állapotok figyelembevétele mellett.

Munkaerőpiac:

- Az elsődleges, és a másodlagos munkaerőpiacon, a közfoglalkoztatásban dolgozók száma jelentősebb differenciáltság nélkül oszlik meg a mintában, szignifikánsan igazodva a településkategóriákhoz, illetve az aktív korú népesség számához. A harmonikusnak tűnő eloszlás mögött azonban kritikusnak találjuk, hogy a minta településeinek huszonöt – huszonöt százalékában a gazdasági aktív népesség tizenhat – húsz, valamint huszonegy – negyven százaléka álláskereső. Ez utóbbi az országos, aktuális központi átlagérték 2 – 4x-esét jelenti.

- Jelentős probléma, hogy a valódi értékteremtő, és a humánerőforrás fejlesztésére alkalmas tartalommal – véleményünk szerint – nem, vagy csak kevésbé rendelkező közfoglalkoztatás mellett mindössze huszonnégy településen működik szociális, közösségi foglalkoztatás. Azonban a részt vevők száma érdemben, esetükben sem haladja meg a huszonöt főt, az ötvenfős értéket pedig csak elvétve éri el.
- A piaci alapokon történő gazdaság és munkaerő-piaci fejlesztéseket erősen gátolja, hogy a minta több, mint nyolcvan százalékában a rendelkezésre álló szabad munkaerő döntően szakképzetlen. Éppen esetükben és számukra lenne kedvező a védettebb, és kevésbé hatékonyság elvű, a humánerőforrás fejlesztést is közvetetten, vagy közvetlenül magában foglaló szociális gazdaság. Ezt támasztja alá, hogy a kitöltők szerint száznegyvenhárom településen, a minta hatvanhárom százalékában a rendelkezésre álló munkaerő alkalmas lenne egy szociális gazdaságra.
- Ugyanakkor erősen elgondolkodtató, hogy hatvankilenc, illetve hetvennégy település válaszolta, hogy a rendelkezésre álló szabad munkaerő nehezen aktivizálható, valamint, hogy nem alkalmasak a szociális foglalkoztatás fejlesztésére. Ezen válaszok hátterének felderítése további vizsgálatot indokolnának, hiszen a szociális gazdaság éppen a piaci alapokon nem foglalkoztatható, nehéz helyzetben lévő szabad munkaerőnek adhat lehetőséget.

A gazdaság és foglalkoztatás fejlesztéséhez szükséges potenciálok:

- Kulcsfontosságú, megoldandó problémának találjuk, hogy a piaci és a szociális gazdaság fejlesztéséhez, a munkahelyek teremtéséhez, a vállalkozások alapításához és bővítéséhez szükséges infrastruktúra csak a minta minden második településén áll rendelkezésre. Különösen nehéz helyzetben vannak a munkaerő-piaci és demográfiai mutatók szempontjából is kedvezőtlen törpefalvak, amelyek esetében az átlagos harminc százalék mögött egyes kistérségeknél számos nulla értéket találunk. Érezhető javulást az aprófalvaknál, érdemi bővülést kisfalvaknál tapasztalunk.
- Szintén a fejlesztésekkel kapcsolatban találjuk kritikusnak, hogy a mintának mindössze felében kedvezőek a közlekedési feltételek, s az átlagos érték mögött jelentős, negatív szórások találhatók, éppen az ötszáz fő alatti települések esetében.
- Lényeges feltételnek tartjuk a fejlesztések megalapozásához szükséges gazdasági integrátorok meglétét, azonban ezek csak mérsékelten, harminchét százalékban állnak rendelkezésre a mintában, és a legalacsonyabb mértékben, huszonnégy százalékban, a törpefalvakban találhatók meg.
- Kulcsfontosságú problémának véljük a fejlesztésekhez szükséges munkaerő alacsony mértékű rendelkezésre állását. A munkaerő-piaci kérdéscsoport eredményeihez hasonlóan nem tudjuk értelmezni, hogy a jelenlegi álláskeresési, és inaktivitási szintek mellett miből adódóan fordulhat elő, hogy a minta egészében mindössze hatvanhárom százalékban található alkalmas munkaerő. A településkategóriánként eltérő (51%, 65%, 69%) értékek részben összefüggésbe hozhatóak a lakónépesség számával, ugyanakkor még így is jelentősen alacsony értékeknek találjuk ezeket.
- Szintén kulcsfontosságú és kritikus tényezőnek tartjuk, hogy a szociális gazdaságnak a munkaerő mellett a legalapvetőbb feltételét, alapját jelentő szabad földterületek mindössze hetvenhárom településen, a minta harminchét százalékában állnak rendelkezésre. Megoszlásuk nem mutat szignifikáns összefüggést a

településméretekkel, valamennyi kategóriában harminc százalék körüli értékeket találunk, véleményünk szerint a helyzet sokkalta inkább a jelenlegi szántóföldes nagybirtokstruktúrákkal hozható összefüggésbe.

- A mezőgazdasági termelésből származó, a szociális gazdaság szempontjából kiemelten fontos raktározási, vagy feldolgozási helyszínnek otthont adó, szabad önkormányzati épületvagyon is kulcsfontosságú paraméternek tartjuk. Ugyanakkor a válaszadások alapján csak a minta negyvenhét százalékában található szabad épület, s legkisebb aránnyal, harminc százalékban a kettőszáz fő alatti törpefalvak rendelkeznek ezzel (aprófalvak 54%, kisfalvak 40%).
- A munka megszervezésének szempontjából lényegesnek találtuk, hogy a közösségi menedzserek mindössze a települések felében állnak rendelkezésre a mintában, és valamennyi településkategóriában is. Véleményünk szerint a többi paraméter teljes, vagy részbeni megléte esetén is a gazdasági igényeket fedező munkaerő megszervezését, menedzselését, és biztosításának kivitelezését eredményesen felvállaló szereplők kulcs tényezők lehetnek a szociális gazdaság kiépítésében.
- Bármilyen jellegű, de a szociális gazdaság megvalósításánál is fontos tényezőnek véljük a tanulási, és a megújulási hajlandóság meglétét. E tényezőkkel kapcsolatban a teljes minta mindössze ötven százaléka mutatott pozitív értékeket, településkategóriánként nem fedeztünk fel jelentősebb ingadozásokat, minden harmadik, minden második település válaszolta, hogy a lakónépesség körében erős a tanulási, és a megújulási hajlandóság.

Az interjúk tapasztalatainak összegezése

A kutatás során 30 interjút készítettünk, zömében foglalkoztatási, szociális, térségfejlesztési szakemberekkel, civil szervezetek képviselőivel. Az interjúk során azt vizsgáltuk, hogy a válság milyen hatással volt az érintett kistérségekre; milyenek a meghatározó gazdasági viszonyok; mennyire motiváltak e térségekben élő emberek a megújulásra; hatékony-e a forrásfelhasználás; mit lehet tenni az elszivárgó erőforrások megakadályozására; mennyire érvényesül a szociális biztonság elve;⁶⁰ vannak-e helyi kezdeményezések. A kérdésekre adott válaszok sokrétűsége, néhol jelentős ellentmondásai, a kutatási témaköröktől való esetenkénti eltérés miatt az interjúkat feldolgoztuk és a tapasztalatokat összegeztük.

1. A közelmúltban lezajlott válság hatásai nem csak a meghatározó termelői szektorokban jelentkeztek, hanem a vidék Magyarország, így a Dunántúl nagy részét is érintették. E válság is felerősített olyan igényeket, amelyek a helyi, kevésbé piacfüggő foglalkoztatás fejlesztését szolgálhatják. Mi a véleménye erről a megállapításról?

⁶⁰ Az elmúlt huszonhárom évben lezajlott társadalmi-gazdasági változások velejárójaként jelentkezett a munkanélküliség. Ugyanakkor a munkanélküliség nem csak munkaerő-piaci tényező, amit a kezelésére kialakított szervezet saját eszközeivel megoldhat, hanem társadalmilag determinált következmény, amelynek alapját a szociális biztonság léte vagy nem léte határozza meg. Az emberek szociális biztonságát alapvetően a foglalkoztatási lehetőségek határozzák meg, amelyet a különböző ellátások (álláskeresési járadék, társadalombiztosítás, támogatások stb.) rendszere erősíthet. E rendszerek fejlődése azonban csak szoros kölcsönhatásban történhet, amelyek tartalmazzák az egyéb, de nagyon fontos más rendszereket is, mint például: az egészségügy, az oktatás, a művelődés, a lakáshelyzet, az adózás és még sorolhatnánk azokat a tényezőket, amelyek kisebb-nagyobb mértékben befolyásolják a tágabban értelmezett szociális biztonságot.

A válság, mint ahogy az intézményi munkaügyi adatok mutatták, az átlagosnál jobban érintette az olyan kevésbé stabil munkavállalói csoportokat, mint amilyenek a határozott idejű szerződéssel dolgozók, a kölcsönzött munkavállalók. A munkanélküliség erőteljesen befolyásolta a fiatalok, illetve a fiatal felnőttek elhelyezkedési esélyeit is. A munkaerő-piaci feltételek romlásával a pályakezdők nehezebben helyezkednek el, megnő közöttük azok aránya, akik első munkaerő-piaci tapasztalatukat munkanélküliként szerzik, melynek következményét az egyén gyakran egy életen át viseli.⁶¹ A régióban a legnagyobb mértékű csökkenés a feldolgozóipar (14,8%-os) és az építőipar (12%-os), érintette. Jelentősen fogyott a kereskedelem (9,8%-kal), a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (9,4%-kal), a pénzügyi szolgáltatások (6,7%-kal), illetve a szállítás, raktározás (5,3%-kal) területén dolgozók száma is. A mezőgazdasági alkalmazottak száma 1,3%-kal lett kevesebb. Mindez jelentősen érezte a hatást a 18 kistérség vonatkozásában, mivel a helyi munkalehetőségek hiányában nagyon sok volt az ingázó munkavállaló.⁶²

Minél inkább piacfüggő egy vállalat, annál inkább rákényszerül a szervezeti fejlesztések céljából a változtatások bevezetésére, így a vállalatok a fennmaradás és a sikeres alkalmazkodás érdekében kénytelenek a növelni rugalmasságukat. Egy kevésbé piacfüggő vállalat is el fog gondolkodni ezen. Mérlegelni fogja a vállalati működést különböző aspektusból. Mi, mennyire és hogyan érne meg jobban. A profittermelés az elsődleges cél a piacfüggő és kevésbé piacfüggő vállalkozások esetében is. Ha nincs kereslet, csökken a kínálat, mely a bevétel kiesését eredményezi, így leépítésre is sor kerülhet. Ezen igények elsősorban abban merülnek ki, hogy mennyit tudnak egy-egy emberen spórolni a munkáltatók. Mindenféle kedvezményt igyekeznek igénybe venni, és minden lehetőséget kihasználni. Pl.: Start kártya (már megszűnt), 25 év alatti, 50 év feletti járulékkedvezmény, első munkahely garancia program, megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása, rehabilitációs kártya, stb. Ezen igények a válság előtt is jelen voltak, de nem ekkora mértékben. A különböző válságkezelő programok alapján 127 projektet támogattak a régióban, elsősorban a versenyszférában. E területeken (élelmiszergazdaság, ruhaipar, feldolgozás, fémipar, építőipar, erdőgazdálkodás) azonban csak a megtartott létszám további foglalkoztatását tudták biztosítani.

A hátrányos helyzetű kistérségek és települések nagyobb része a válság előtt is nehéz körülmények között próbált gazdaságot, foglalkoztatást szervezni. A rendszerváltást megelőzően szinte minden településen működtek termelőszövetkezetek. Itt lehetőségük volt a helyben lakóknak a foglalkoztatásra. Elsősorban a 8 osztályt elvégzettek, vagy kevés általános iskolai osztállyal rendelkezők számára adódott munka. E lehetőséggel alap megélhetést tudtak biztosítani a családjuknak. Számos módja volt a munkavégzésnek: állattenyésztés, zöldség, gyümölcsstermesztés, növénytermesztés. A szövetkezetek

⁶¹ 2008 végén a világméretű pénzügyi és gazdasági válságot – azok következményeként – munkaerő-piaci válság követte. Az Európai Unió tagországaiban 5 millióval, az OECD tagállamaiban pedig közel 20 millióval nőtt ennek következtében a munkanélküliek száma. Egyes elemzők a II. világháború utáni korszak legnagyobb munkaerő-piaci válságának minősítették az elmúlt egy másfél év történéseit. A magyarországi helyzet annyiban sajátos (bár nem tekinthető egyedinek a rendszerváltó országok között), hogy az elmúlt két évtizednek ez már a második – és nem is a legnagyobb – foglalkoztatási sokkja. Miközben a '90-es évek fordulóján közel 1 millió munkahely tűnt el (igaz, ennek legalább 1/3-a nyugdíj melletti foglalkoztatást jelentett), a veszteség most „csak” kb. 100 ezer állás. Forrás: KSH

⁶² A létszámléépítések egyik gazdasági megfontolása a munkáltató részéről a plusz terhektől való megszabadulás (így például az útiköltség térítése).

megszűntével a munkák is megszűntek. Ami a települések elnéptelenedéséhez, elöregedéséhez, lepusztulásához is vezetett. A válság kitörésével elsősorban a falvakban, a lélekszámhoz képest jelentősen nőtt a munkanélküliek száma, akik visszatérése az elsődleges munkaerőpiacra (képzettségi, közlekedési nehézségek miatti okokból) nehezzé vált.

A hátrányos helyzetű kistérségekben felerősödött a közmunka iránti igény. Az akkori „Út a munkához” program, melynek célja esély biztosítása a munkaerő-piaci kapcsolat megteremtésére minél szélesebb társadalmi rétegek számára a passzív segélyezés helyett, még egy „kiszámíthatónak tűnő időszak terméke” volt. A válság kibontakozásával azonban a munkanélküliek álláshoz segítése mellett legalább ilyen fontossá vált az is, hogy minél többen el tudják kerülni azt, hogy munkanélkülivé váljanak. Mind a korábbi közmunkáról, mind a közfoglalkoztatásról megoszlanak a vélemények. A hátrányos helyzetű kistérségek szinte mindegyik települése részt vesz a Start programban (például Sellye kistérségben a regisztrált álláskereső 60%-a, 1400 fő vett részt közfoglalkoztatásban 2012-ben). A közfoglalkoztatást többségében az önkormányzatok szervezik. Ezt a foglalkoztatási formát igyekeznek a település önfenntartási és a lakosság egyéni igényéhez igazítani. A foglalkoztatás jellemző területei: mezőgazdaság és állattenyésztés; belvíz elvezetésének biztosítása; mezőgazdasági utak karbantartása; belterületi közutak karbantartása; téli és egyéb értékteremtő programok; helyi sajátosságokra épülő foglalkoztatási programok (pl.: illegális hulladéklerakó helyek felszámolása; bio- és megújuló energia felhasználása, gyógynövény gyűjtése). A kistérségek, települések munkanélküliség jellemzői azonban amellet szólnak, hogy ezeknek a foglalkoztatási formáknak a fenntartása, illetve kibővítése indokolt. Elsősorban azért, mert a munkanélkülieken belül nagyon magas a tartósan állást keresők aránya, akik alacsony képzettségük, életkoruk, távoli lakóhelyük miatt, szinte semmi eséllyel sem rendelkeznek arra, hogy támogatás nélkül normál munkahelyen elhelyezkedjenek. A közhasznú foglalkoztatás jelenlegi elve az, hogy átmeneti időre megtörje a tartós munkanélküliséget, segítsen megőrizni a munkanélküli munkavégző képességét és bizonyítsa a helyi közösségek számára is, hogy az álláskereső személyek - megfelelő lehetőség esetén - hozzá kívánnak járulni településük, kistérségük értékteremtő fejlődéséhez. Ugyanakkor több szakértő is azt az álláspontot képviseli, hogy a közfoglalkoztatás túlságosan drága, helyette (részben) más aktivizáló eszközöket kellene alkalmazni. Mindemellett a közfoglalkoztatás az alulszegmentált munkaerőpiacot erősíti. A munkaerőpiacnak ez a szegmense egyszerre bezár és kirekeszt. A rossz munkaerő-piaci pozíciókkal rendelkező munkavállaló számára azt sugallja, hogy főleg minden befektetés a munkaerő-piaci pozíciók javítása érdekében, mert ebben a munkaerő-piaci szegmensben is képes munkát kapni, jövedelemhez jutni.⁶³

A válság hatására a kutatásban érintett kistérségek helyi, kevésbé piacfüggő foglalkoztatás iránti igénye felerősödött. Egyre több helyen vizsgálják a szociális gazdaság lehetőségeit, foglalkoztatási formáinak alkalmazását. A megkérdezett szakértők véleménye szerint még számos téveszme, ismeretdeficit tapasztalható a szociális gazdaságról és részben hasonlóan a helyi gazdaságfejlesztésről.⁶⁴ A szociális gazdaságot sokan még mindig a szociális foglalkoztatással azonosítják.

A szociális gazdaság, helyi foglalkoztatási lehetőségek fejlesztése pedig elengedhetetlen. A kialakult modellek, például Tolna megyében Belecaska, Kisvejke, Gyulaj,

⁶³ Lásd még: Csoba Judit (2006): Foglalkoztatáspolitikai (oktatási segédanyag). Debrecen

⁶⁴ Annak ellen, hogy a szociális gazdaságról már a 90-es évek végén jelentek meg koncepcionális írások, és időközben Frey Mária szerkesztésében 2007-ben kiadásra került a Szociális Gazdaság Kézikönyve

Lengyel; Baranyában Sellye, Hegyszentmárton; Somogyban Böhönye elterjedése nem törvényszerű. A szociális gazdaság lehetősége, legalábbis a munkaerő tekintetében – és itt most nem csak a tartósan álláskeresőkre vagy a romákra kell gondolni – adottak, legtöbb esetben az akarat hiányzik. Egy másik megközelítés alapján a szociális gazdaságban történő foglalkoztatás, vagy önfoglalkoztatás mindenképpen erősítendő, azonban önmagában nem lehet megoldás. „Nem létezik piactól független foglalkoztatás, mert végső soron minden terméknek, vagy szolgáltatásnak piac kell. Tehát ez inkább egy kényszer hatására bekövetkezett dolog, amit a helyén kell kezelni. Jó is lehet, de csak egy szűkebb réteg számára, vagy szélesebb rétegnek kiegészítő jövedelem gyanánt.”

2. Működési területén milyennek ítéli meg azokat a gazdasági viszonyokat, amelyek befolyásolhatják a helyi, közösségi foglalkoztatást?

Az interjúban résztvevők mindegyike kiemelte az érintett kistérségek rurális jellegét, a gazdasági szerkezet agrártúlsúlyát, ami meghatározza és meghatározhatja a fejlesztési irányokat. Az ipari, szolgáltatóipari tevékenység döntően a városokra és azok agglomerációira jellemző (lásd Pécs, Kaposvár, Mohács, Marcali, Nagyatád stb.). A rendszerváltás elsődleges vesztese a vidék volt a jól működő termelőszövetkezetek illetve állami gazdaságok megszűnésével, privatizációjával. A tulajdonosi szerkezet átalakulása nagyban visszavetette az ágazatot. Ilyen előzmények után a fiatalok számára a mezőgazdasági pálya vonzereje megszűnt. A jövőben meg kell találni azokat az alkalmas személyeket, akik egyfajta „intézőként” viszik tovább a gazdaságot. Ehhez felkészült és sokrétű gyakorlati ismeretekkel rendelkező munkavállalókra van szükség. A mezőgazdasági felsőoktatásban a gyakorlati képzés elsősorban a pénzhiány miatt háttérbe szorult. A termőföld felértékelődésével a tangazdaságok területnagysága gépesítettsége nagyban elmarad az elvárttól. Mindezek hatására az oktatás a mindennapi gyakorlat mögött halad, ebből fakadóan a diplomások nagyon minimális gyakorlati tapasztalattal érkeznek a munkaerőpiacra, holott a munkaerőpiac gyakorlott szakembereket vár. A kistérségek alapvető jellemzőiként az interjúban résztvevők a következőket fogalmazták meg:

- a települések elmaradottak infrastruktúra, úthálózat, egészségügyi és szociális ellátás, oktatási intézmények tekintetében,
- jellemzőek a kis lakosságszámú és zsáktelepülések, melyek még fokozzák az ott élők hátrányait,
- nehezen lehet elérni a településeket térben és virtuálisan egyaránt,
- a népességre az előregedés jellemző,
- elvándorlás folyamatos probléma,
- nem elég erős a térség-szervező központ szerepvállalása,
- az itt élők képzettségi színvonala igen alacsony a meglévő képesítések nem piacképesek,
- foglalkoztatási és jövedelemszerzési lehetőség korlátozott,
- az ipari tevékenység gyenge,
- a térség erősen mezőgazdasági szerkezetű, ugyanakkor a mezőgazdasági foglalkoztatók szerepe fokozatosan csökken.

Számos olyan gazdasági-társadalmi folyamatot tapasztalunk, amelyek kedvezőtlenül érintik a leghátrányosabb helyzetű térségeket illetve társadalmi csoportokat. Kifejezetten alacsony a foglalkoztatás, nem versenyképes az oktatás, veszélyesen nő a lakosság eladósodása. Ezek a folyamatok halmozottan érintik a roma lakosságot, ami szegregációs, diszkriminációs jelenségekhez is vezet.⁶⁵ A jövedelemszerzési stratégiák mellett a peremhelyzetű társadalmi csoportok, így a cigányság körében is egy meg lehetsé differenciáltsággal rendelkező meg lehetsé stratégia is kialakul. Ennek a stratégiának a része például a közösség közös kockázatvállalása, de ugyanakkor a javak közös felhasználása is. A meg lehetsé stratégia tehát több mint egyszerű jövedelemszerző tevékenység: egy olyan kialakult életforma, értékrendszer, cselekvési rendszer, amely a rövidtávú döntések ellenére hosszútávon képes biztosítani a család meg lehetséését.⁶⁶ A vállalkozók köre, 95 százaléka a kistérségekben az egyéni és a kisvállalkozásokból tevődik össze. Sok a kényszervállalkozó, a mezőgazdasági vállalkozások pedig inkább családi jelleggel működnek. A visszaesett belső fogyasztás sem hat ösztönzően a termelés bővítésére. A rendelkezésre álló munkaerő alulképzett, elfásult, gyakorlatilag berendezkedett egy bizonyos alaptevékenységre, ami egyrészt a már többször említett közfoglalkoztatásban, másrészt az egyszerűsített foglalkoztatásban jelentkezik. Megoldás lehetne egy erőteljesebb munkaerő-piaci intervenció. A munkaerő-piaci intervenció (beavatkozás) ismertebb formái a következők: munkaerő-piaci eszközökkel (támogatásokkal, szolgáltatásokkal) beavatkozni valamilyen a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű rétegek (romák, fogyatékosok stb.) esélyeinek javításába. E csoportok tekintetében működnek olyan célzott eszközök és programok, amelyek elsősorban a foglalkoztathatóság javításában érnek el eredményeket. A fő gond, hogy a foglalkoztatásban ez csak időlegesen – döntően a támogatás ideje alatt – jelentkezik, és stabilitást nem biztosít. Másik megközelítés szerint a munkaerő-piaci beavatkozásnak ott kell történnie ahol legszükségesebb. Ilyenek lehetnek: a területi különbségek csökkentése, az esélyegyenlőség biztosítása, kihasználatlan emberi erőforrás bevonása, versenyképes munkaerő biztosítása. Egyes elképzelések szerint a szociális szövetkezetek lehetnek a fenntarthatóság működési formája. Az említett működési forma életképességének egyik záloga, a megfelelő szakember ellátottság, ennek feltétele, viszont, a megfelelő bérezés. A másik feltétele, a piacképesség. Ezt kistérségi szinten egyfajta munkamegosztás igényel, hogy

⁶⁵ A TÁRKI szerint munkanélküliségi ráta 2008-ban 19% volt a 33 LHH kistérség átlagában, szemben a 7,8%-os országos átlaggal. E kistérségekben a halmozottan hátrányos helyzetű népesség aránya is jóval országos átlag fölött mozog, így nem csoda, hogyha a munkapiaci mutatók évről-évre, romlanak. Az itt élők jövedelemszintje az országos átlag 60%-a körül mozog. Az adatokból látszik, hogy az elmúlt években csupán egy minimális felzárkózás ment végbe, a munkaerő-piac mutatók, illetve egyéb makromutatók alapján egyértelmű, hogy a leszakadás folytatódik. E leszakadás megállítása már azért is nehéz, mert a gazdasági potenciál e kistérségekben jelenleg nagyon kicsi. Az APEH adatai alapján számítva a vállalkozások csupán 5,6%-a található az LHH kistérségekben, s a foglalkoztatottaknak is alig 5%-a talált itt munkát. Az összes jegyzett tőke 3%-a, a külföldi jegyzett működő tőke csupán 2%-a telepedett le az LHH kistérségekben.

⁶⁶ A cigány népesség foglalkoztatási rátája egyes kutatások szerint alig éri el a 20%-ot. A roma nők 10 százalékos foglalkoztatási aránya különösen kedvezőtlen. Ehhez kapcsolódik a rendkívül rossz egészségi állapot, alacsony iskolázottság (alig 20% jut el az érettségiig), telepszerű, komfort nélküli lakókörnyezet. Ezeken a területeken a bűnözés és etnikai háttérű konfliktusok erőteljesen jelen vannak. A TÁRKI 2010-es Háztartásmonitor adatfelvétele szerint a roma népesség körében 2009-ben a szegénységi arány a 2000-es évhez közelít és eléri a 70%-ot.

kiküszöbölhető legyen a települések közötti konkurencia. Ennek szükséglete, egy kistérségi szintű koordinátor személy vagy szervezet.

A térség déli részén, elsősorban az LHH kistérségekben Barcs, Sellye, Siklós, Szigetvár) jelentkezhetsz olyan foglalkoztatás bővítő, fejlesztő lehetőség, amely az Ős-Dráva program koncepciójából adódhat. Az Ős-Dráva Program egy komplex, a természeti, társadalmi és gazdasági szférát egyaránt érintő területfejlesztési program, amely hosszútávon a fenntartható fejlődés feltételeit teremtheti meg hazánk egyik leghátrányosabb térségében, az Ormánságban. A Program hét pillérből áll. Alapja a vízkormányzás átalakítása, ami a táj adottságaihoz igazodó tájgazdálkodás alapja. Az erre épülő gazdaságfejlesztés egyaránt segíti az alapanyag-termelés fellendítését és a helyi feldolgozás megerősítését. A Dráva-menti turizmus újrászervezését szolgálja a turizmusfejlesztési programcsoport, míg az infrastruktúra- és humánerőforrás-fejlesztési pillérek a fizikai és humán-hátteret adják. Az Ős-Dráva program az Ormánság Program része: A táji adottságokhoz igazodó mezőgazdaság fellendítése, a tájgazdálkodás keretében legelők és gyümölcsösök területének növelése, a méhészet, a halászat, a helyi termékek, helyi feldolgozás fejlesztése, tájfajta, ökológiai gazdálkodás, szövetkezés. Helyi gazdaság, szociális gazdaság, foglalkoztatás szervezése. A roma lakosság képzése, jövedelemtermelő munkához juttatása, önellátásra való képességének megteremtése. A leromló települések építészeti és közösségi megújítása. Turizmus fejlesztése. Folyamatos mentorálás biztosítása.

3. A helyi, közösségi foglalkoztatás egyik meghatározója az elhatározás és a szervezés kérdése. Véleménye szerint mennyire motiváltak az emberek, ilyen jellegű tevékenységben való részvételre, illetve van-e olyan szervező erő, amely elősegítené a helyi a helyi foglalkoztatás biztosítását?

A helyi szervező erőt nagyban befolyásolja a települést vezetőik kvalitása, motivációja, a vállalt feladat iránti felelősségérzete. A kistérségek, települések sok programra pályáztak és a lehetőségekhez képest igyekeztek minél több állástalant bevonni a programokba.

Más kérdés a programban munkát végzők munkához való viszonya. A többséggel könnyű együtt dolgozni, viszont minden településen van egy változó nagyságrendű kemény mag, akikkel az együttműködést szinte lehetetlen. Nehezen viselik a kötöttségeket, a munka iránti igényük alacsony szintű. Állandóan elégedetlenek és mindig más a hibás a problémájukért.

Egyes szakértők szerint pont azért, mert más lehetőség nem nagyon akad az elsődleges munkaerőpiacon, a kistelepüléseken élők könnyen motiválhatók az ilyen programokban való részt vételre. Szervező erő tekintetében elsősorban az önkormányzatokat emelik ki. Más interjúalany kiemelte, hogy a potenciáli álláskereső nagy része mivel általában alacsonyabban kvalifikált, fontos a külső megerősítés, motiválás legalább arra, hogy beinduljanak a folyamatok. „Sok jó szemléletű és tenni akaró polgármester van, de kevés az aktív helyi vállalkozó.” A sikertelenségbe belefásult, óriási szegénységgel küzdő emberek eléggé alulmotiváltak.⁶⁷

⁶⁷ Már maga a tény, hogy valakinek megszűnik a munkaviszonya *frusztrált állapotot* idéz elő, többszörösen hátrányos helyzetű ember esetében ez már *minusz-szituáció*, ami az egyén olyan diszharmonikus állapota, amely bizonytalanságban, elégedetlenségi érzésben, kisebbségi érzésben, állásfoglalási bizonytalanságban, elhatározás-képtelenségben, tanácstalanságban, félelemben és szorongásban nyilvánul meg. Mindez párosulhat devianciákkal, magatartásbeli problémákkal. Ilyenek

Ugyanakkor, megfordítva az is elmondható, hogy már semmi másuk sem maradt, csak az önbecsülésük, amihez viszont erőteljesen ragaszkodnak. Erről az oldalról „megfoghatóak”. Tartást ad, hogy aktív lehet és hasznos, csak a hogyanhoz sok segítség kell. Civil szervezetek végeznek a térségekben olyan programokat, amelyek képzéssel, egyén (jogi, pénzügyi, szervezeti) tanácsadással, közösségfejlesztéssel, közösségi tervezéssel segítik a helyi kezdeményezések megszületését, és erősödését. Fontos lenne, hogy a kistelepülések összefogva szociális szövetkezeteket hozzanak létre, amely elősegíthetné a foglalkoztatás bővülését, a megtermelt javak feldolgozását, értékesítését, ezzel biztosítva a fiatalok helyben maradását, a falvak elnéptelenedésének megakadályozását. Megfelelő piackutatás után, olyan termékeket kell előállítani, amely piac és exportképes.

Működnek a helyi LEADER szervezetek, bár azok is államilag eléggé beszabályozott keretek között, viszont forrásokat tudnak biztosítani, valamint fórumokat a helyi kezdeményezések összefogásához.⁶⁸

Az 1990-es évek óta folyamatosan leépültek a kistelepülések, falvak, kistérségek. Ennek eredményeképpen az itt felnőtt fiatalok már nem talált megélhetést, ezért a közeli városokba igyekezett beköltözni, hogy megélhetést, jövedelmet biztosítson saját és a családja számára. A jelenlegi helyzet szerint az olyan településeken, ahonnan a bejárás, munkahelyvállalás nem megoldott, csak az idősebb korosztály él, illetve a betelepülő cigányság, akik az olcsóbb lakhatás miatt költöznek az ilyen falvakba. Számukra sincs helyben munka. A helyi önkormányzat közfoglalkoztatás lehetőségét tudja biztosítani jövedelemszerzéshez. Az egyik fontos teendő helyi közösségek újraszervezése. Olyan személy, vagy szervezet kell, aki/amely erre a feladatra kellően fel van készítve, biztosított hozzá humán és anyagi háttér együttesen.

A szakértők egyöntetű véleménye, hogy a 200 fő alatti kistelepülések magukra maradtak, különösen igaz ez a zsáktelepülésekre. Problémát jelent, hogy a korábban szervező erőként megjelenő kistérségi foglalkoztatási paktumok az előírt működési idő után megszűntek.

például az alkoholizmus, a munkavállalási hajlandóság hiánya - mint munkaerkölcsi deviancia, de ide sorolható az előítéletekből fakadó magatartás, akár a munkavállaló, akár a munkaadó tekintetében.

Természetesen vannak más körülmények is, amelyeket figyelembe kell vennünk, pl. a családi problémák, több gyermek társ nélküli nevelése, a vidékiségi és az ebből fakadó közlekedési nehézségek stb. De ide tartozhatnak az egészségi problémák, az egészségkárosodások, amelyek nem csak fogyatékossgot jelentenek, hanem bizonyos munkák ellátására való képtelenséget is. Azonban egyik *legnagyobb hiányosság a képzettség, a tudás hiánya*, amelynek jellemzője, hogy a felnőtt emberek jelentős hányada semmiféle tanulással nem gyötri magát.

⁶⁸LEADER (francia betűszó: Liaison Entre Actions pour le Developpement de l'Economie Rurale) = Községi kezdeményezés a vidéki gazdaság fejlesztéséért. A LEADER alapjait a tiszta, átlátható döntési folyamatban, az érintettek együttműködésében és a jó gyakorlatok átadásához szükséges infrastruktúra kialakításában találhatjuk meg. A LEADER és a hagyományos vidékfejlesztési politika intézkedései között a különbség az, hogy az előbbi abban nyújt iránymutatást, „hogyan” lehet elérni a kívánt célt, nem pedig előírja, „mit” kell tenni. A helyi részvétel, a valódi összefogás és együttgondolkodás, ami máshol esetleg kiegészítő jelleggel jelenik meg, itt a működés fő sajátossága – ezért is nagyobb a program jelentősége annál, mint amit a forrásokból való részesedéséből következtethetnénk. 7 fő jellemzővel lehet összefoglalni a LEADER megközelítést, amelyeket egy összefüggő eszközrendszerként kell értelmeznünk. Ezek pozitív kölcsönhatásban vannak egymással, mindegyik kiegészíti a másikat, ezáltal tartós hatást gyakorolva a vidéki térségek fejlődési dinamikájára és a helyi szereplők probléma felismerő és - megoldási képességére. Területalapú fejlesztés. Alulról építkező megközelítés. Háromoldalú partnerség (vállalkozói, civil és községi). Innovációs rendszer. Integrált ágazati megközelítés. Hálózati működés, Kooperáció a végrehajtásban.

A többcélú kistérségi társulások körében zavar keletkezett a járások megalakulásával.⁶⁹ Előtérbe kerültek a partikuláris érdekek, amit még tetézt az egyébként jó elgondolású közös önkormányzati hivatalok létrehozása.⁷⁰ Az interjúk során halottunk olyan településről, amely nem a szomszédos településekhez kapcsolódóan csatlakozott a közös önkormányzati hivatalhoz, hanem szimpátia alapján egy távolabbi hivatalt választott.

4. Milyenek ítélik meg a forráshoz-jutás (tőkehozzáférés) helyzetét, mennyire hatékonyak a különböző támogatási lehetőségek, amelyek az ez irányú tevékenységet vagy beindítását biztosíthatják?

Alapvetően azt kell tisztázni, hogy a kistérség milyen pénzforrásokból tud fejleszteni, a forrásokhoz való hozzájutás mennyire bonyolult, bürokratikus és a felhasználás hatékony-e. Az egyik legjellemzőbb forrás a pályázati úton elnyerhető pénzeszközök rendszere (hazai és Európai Unió). Megoszlanak a szakértői vélemények a pénzforrásokhoz jutás területén. Az egyik irányzat szerint nem érvényesül a szubszidiaritás elve. A támogatások jelentős része az állam különböző szervein keresztül ér csak el a célterületre, és közben az alapcélok torzulnak, az összegek pedig csökkennek. Az elmúlt évek központosító törekvései minden területen (piaci, állami, nonprofit) tovább nyitotta a centrum-periféria ollót. Minél távolabb van a kistérség, a település a centrumtól, annál gyengébb az érdekérvényesítő képessége akár a piacon, akár állami megrendelések, források tekintetében. A források koncentrálása a centrumokban lenullázza a végeken a gazdasági és fogyasztási lehetőségeket, így a helyi gazdaság lelassul, befagy. A támogatási rendszert differenciálni kellene, és a hátrányos helyzetű területekre kedvezőbb feltételeket kellene biztosítani (például: külön volt kiírás LHH térségi programra, és ugyanabban a témakörben a nem hátrányos helyzetű kistérségek számára. A támogatás odaítélésénél viszont a nem hátrányos helyzetű kistérségek kevesebb ponttal juthattak támogatáshoz, mint az LHH kistérség).

Más megközelítés alapján a pályázati forrásokat elégségesnek, nem egy esetben bőségesnek tartják, azonban sok esetben e források nem a foglalkoztatás bővítést, a gazdaság fejlesztését szolgálják. Problémaként merül fel a projektek menedzselése, főleg a kisebb településeken, de még néha kistérségi szinten is hiányzik a megfelelő szervezési, végrehajtási tudás, hozzáértés.

A legtöbb pályázati forrás elnyerésének alapfeltétele az önerő. A kutatásban érintett kistérségek zöménél gondot jelentett a biztosítása, ezért hiteleket vettek fel, ami együtt járt az eladósodással. Mindemellett a kistérségek fontosnak tartják a vállalkozások támogatását, és ha lehetőség van foglalkoztatást bővítő vállalkozás támogatására, akkor adókedvezményt

⁶⁹ Baranyában 10, Somogyban 8, míg Tolnában 6 járás alakult, nem feltétlenül követve a kistérségi területeket. A járási hivatalok legfontosabb feladata a megyei szintnél alacsonyabb szinten intézendő államigazgatási feladatok ellátása. Így megvalósul az államigazgatási és az önkormányzati feladatok szétválasztása, a járások kizárólag államigazgatási területi egységet jelentenek majd. Elsősorban okmányirodai feladatokat, a gyermekvédelmi és gyámügyeket, valamint egyes szociális, környezetvédelmi, természetvédelmi igazgatási ügyek intézését veszik át a településektől a járási hivatalok. A hatáskörök szétválasztásánál kiemelt szempont volt, hogy a helyi szabályozáshoz kapcsolódó, mérlegelési jogkörbe tartozó ügyek lehetőleg maradjanak a települési jegyzőnél, ahol viszont az adott ügyben az államnak van egyértelműen feladata, szerepe, ott a járási hivatal tudjon majd hatékonyabban intézkedni.

⁷⁰ Somogyban 58, Baranyában 56, Tolnában 40 közös önkormányzati hivatal alakult meg 2013. első negyedévében.

adnak. Másik lényeges probléma a programok működtetése a támogatások lejárta után. Ez különösen jellemző azokra a programokra, amelyek foglalkoztatáshoz, emberi erőforrás fejlesztéshez kapcsolódnak. Gyakorlatilag ezeket a programokat a települések nem tudják finanszírozni. Mindettől függetlenül az erőforrások közül a megfelelő (szervező) humánerőforrás hiánya az egyik legfőbb akadály a programok fenntarthatóságának.

Egyöntetű véleményként fogalmazódott meg a forráskoordináció problematikája. A munkaerő-piaci támogatások, a hazai területfejlesztési források és az EU támogatások felhasználása között kevés az összhang. A támogatási rendszer logikája a komplexitás igényét feltételezi, és egyik változata lehet (mint, ahogy erre már sok példa van) a foglalkoztatási célterületek, képességek és követelményrendszerek meghatározása. A kiválasztás és a hozzárendelhető szolgáltatások, felzárkóztatás és képzés támogatása, beruházás és a feltételeinek biztosítása. Szükségletként fogalmazódott meg: a komplexebb és rugalmasabb támogatási rendszer kialakítása; stabil, átlátható piaci információs és szerződési rendszer; a bürokrácia csökkentése; a helyi adók visszaforgatása; komplex tanácsadói és információs rendszer kifejlesztése, informatikai támogatottság, virtuális infrastruktúra fejlesztése.

5. A hátrányos helyzetű kistérségek egyik legnagyobb problémája az erőforrások hiánya, illetve elszívargása. Mi az Ön/Önök tapasztalata erről és milyen megtartó módszereket javasolnának?

A hagyományosnak tekinthető helyi közösségek megbomlóban vannak. Az együttműködési készség általánosan alacsony, ennek szemlélete, technikái is alapvetően hiányoznak. A helyi közösségekben csökken a társadalmi-állampolgári részvétel. A vidéki – főleg a képzett – lakosság elvándorlása következtében egyes térségekben a falvak, tanyák kiürülése figyelhető meg, az értelmiség nagyon kis számban van jelen. Sok vidéki településen a helyi aktivitás nagyon gyenge, csökken az önszerveződés, a közösségi munka társadalmi ereje, pedig ez a helyi társadalmak erejét, lehetőségeit nagymértékben befolyásolja.

„Az erőforrások közül a tőke a meghatározó, a humán erőforrás pedig követi a tőke áramlását. A tőke behozására, illetve helyben tartására lenne szükség. Egy olyan gazdasági stratégia kellene, ami nem engedi jobban leszakadni a hátrányos helyzetű térségeket, mert ez csak még nagyobb gazdasági és társadalmi problémákat eredményez. Be kellene őket kapcsolni a gazdasági véráramba. Mivel ezek a határok mentén vannak, törekedni kellene az infrastruktúra, közlekedés fejlesztésére, valós gazdasági, K+F stb. közös fejlesztésekre. A humánerőforrás jön magától (vagy marad, termelődik), ha beindul egy gazdasági folyamat.” A közfoglalkoztatásban, többnyire településüzemeltetés folyik, ahol nincs szükség vagy csak minimális mértékben szakképzett közfoglalkoztatottra. Ilyen álláskereső van bőven, nem okoz gondot a létszám betöltése. A START program esetében más a helyzet. Itt a munkaerő nagy része megoldott, viszont a kvalifikált, szaktudást igénylő munkakörök általában nem betölthetők.

A komolyabb szakismerettel rendelkező állástalanok, máshol próbálnak szerencsét, köztük magas az elvándorlás aránya. Mindemellett a hátrányos helyzetű kistérségek lakosságának elszívargását alapvetően két tényező motiválja. „Jellemzően alacsonyabbak a keresetek az ország más régióihoz képest és a folyamatosan romló közbiztonság.” E kettőből eredően jelentkezik az erőforrások hiánya, hisz a jól képzett munkaerő elvándorol, a rossz közbiztonság

miatt pedig kevesen fejlesztenek. A válaszadók nagy része problémaként fogalmazta meg az elszigetelődést; a települések kedvezőtlen munkaerő-piaci helyzetét; veszélyeztetett csoportokba tartozók (romák, pályakezdők, tartós munkanélküliek, idősek) nagy számát. Szükségletként a munkahelyteremtést, a munkavállalás, képzés motivációs bázisának erősítését; képességnek és képzettségnek megfelelő munkahelyek létrehozását; a kvalifikált munkaerő megtartását; a határon átnyúló munkaerőcsere lehetőségeinek feltárását; jól működő információs rendszer kialakítását jelölték meg.

6. Véleménye/véleményük szerint a hátrányos helyzetű kistérségekben, településeken az élet minőségéhez tartozó szociális biztonság elve mennyire érvényesül?

Az élet minőségének magas szintje új embereket és üzleti vállalkozásokat vonz a közösségbe. Ez természetesen ott is tartja az embereket. Amennyiben az élet minőségének javítását a helyi természetes erőforrásokra alapozzuk, fejlesztjük a pihenési lehetőségeket, megőrizzük a környezeti értékeket, a pozitív hagyományokat és támogatjuk a kultúrát, akkor a bennünket felkeresők és mi magunk számára is vonzóvá tesszük a közösséget. Mindezt befolyásolja egyrészt a lakossági infrastruktúra (lakásállomány, kereskedelmi és szolgáltatási hálózat, az egészségügyi, szociális, kulturális ellátás, az oktatás eszközei és intézményrendszere) színvonala. Másrészt befolyásolja az emberek szociális biztonsága, amit alapvetően a foglalkoztatási lehetőségek határoznak meg, ide értve akár a gazdasági fejlődés irányait, de magát az egész szociálpolitikát és az azt támogató rendszereket is. E rendszerek fejlődése szoros kölcsönhatásban történhet, amely tartalmaz más rendszereket is, mint például a fent említett lakossági infrastruktúra állapota, vagy az ár- és bérvizonyok, az adózás és még sorolhatnánk.

„Elvileg az állam garantálja a humán szolgáltatásokat, úgymint a közbiztonságot, az alap és középfokú oktatás ingyenességét, és az egészségügyi ellátást valamint biztosítják a megélhetéshez szükséges jövedelmet. Amikor az állam nem garantál ingyen szolgáltatásokat valamint jövedelmet, de megteremti a feltételeket arra, hogy aki állásba szeretne kerülni, annak legyen rá lehetősége. Aki önhibáján kívül nem szerez elég jövedelmet, azok számára a szociális ellátó rendszer biztosítja az alapvető szükségletek kielégítését.” Ugyanakkor, ha megnézzük az adatokat nagyon sok munkanélküli egyben ellátatlan is. A szociális munkások sok helyen – főként kisebb településeken – hiányoznak, másutt vannak, de szinte eszköztelenek. Számos településen megfigyelhető a szociális szolgáltatások leépülése. A segélyezés eleve alacsony színvonalú, a központi és önkormányzati segélyekre a GDP kb. fél százaléka jut⁷¹

Az ellátórendszernek egyszerre több követelménynek kell megfelelnie: az alacsony jövedelmű családok számára jövedelmi biztonságot kellene nyújtania és a különböző élethelyzetekből (betegség, lakhatás, idősor stb.) fakadó nehézség kezelésére pénzületi transzfert kellene biztosítania. Mindezt ráadásul úgy, hogy nyitva hagyja a kaput a munkajövedelem megszerzésére. Az alapkonfliktus abból származik, hogy miközben a

⁷¹ A kistérségeken élő álláskeresők jövedelme lehet 2013-ban: közfoglalkoztatási bér 75 500 Ft/hó; garantált közfoglalkoztatási bér (legalább középfokú végzettség): 96 800 Ft/hó; rendszeres szociális segély: maximum összege 44 508 Ft/hó; foglalkoztatást helyettesítő támogatás: 22 800 Ft/hó

segély nem munkatevékenység teljesítése miatt kapott ellentételezés, addig az alacsony jövedelmű segélyezettek számára elérhető munkák általában alacsony presztízsiűek és alacsony összegű bevételhez juttatnak, azaz egy cseppet sem vonzóak.

A jelenlegi szociális ellátórendszer jelentős kapacitáshiánnyal küzd. Nagyvárosokban több a lehetőség, a segítő szolgálat, programok, stb. Családsegítő és gyermekjóléti szolgálat működik vidéken (kistelepüléseken nem naponta és van ahol egyáltalán nem). Mivel intézmények nem mindenhol vannak jelen, ahol van ott pedig kapacitás hiányos és alacsonyabban kvalifikált, a jelzőrendszer sem elég hatékonyan működik. A falugondnoki hálózat is „belelóg” a szociális ellátó rendszerbe. Ez is nagyon személyfüggő, hogy hol ki végzi, illetve milyen a kapcsolata pl. az önkormányzattal. Egyes helyeken jelen vannak civil, és egyházi szervezetek. Ahol jól működő ilyen szervezet tevékenykedik, ott ez nagyban hozzájárul a szolgáltatások minőségének javításához. Jó lenne kialakítani a közösségi munkások rendszerét. A közösségi munka a helyi kezdeményezéseket és a közös cselekvést segíti, ezáltal növeli az emberek tudatosságát, együttműködését, aktív részvételét a folyamatokban. Felmérések és elemzések azt jelzik, hogy a kistelepülések többségében és a lakótelepeken kevésbé strukturált a helyi társadalom, nincsenek formalizált szervezetek, a szabadidős és önszorgató csoportok száma alacsony, a szomszédsági munka, illetve az önkéntes tevékenység koordinálása nem megoldott. Hiányoznak a fejlesztési programok megvalósítását segítő szakemberek, korlátozott az információk valamint a pályázati források elérésének lehetősége. A települési hátrányok nagymértékben csökkentik a társadalmi integráció esélyeit, ezért kiemelt feladat a helyi társadalmak önszerveződését segítő folyamatok, a helyi részvételen alapuló, aktivitásra épülő közösségi kezdeményezések támogatása. A közösségi kezdeményezések a települések megtartó erejének növeléséhez járulnak hozzá.⁷²

A fentiek mellett általánosan megfogalmazódott, hogy a megélhetési költségek a jövedelmekhez képest magasak; a munkanélküliségből adódóan hiányzik a szociális biztonság; a lakossági szolgáltatások hiátusai esélyegyenlőtlenséghez vezetnek; a kulturális örökség elégtelen védelme, elhanyagoltsága és nem megfelelő használata befolyásolja az élehető környezetet.

Javaslatok, következtetések:

- Az egyes támogatási formák, munkaerő-piaci programok közül a hátrányos helyzetű (H, LHH) térségekben elsősorban azokat kell alkalmazni, amelyek tartós hatásúak és az adott kistérségben élő lakosság számára hosszabb távon fenntartható helyzetjavulást, munkahelybővülést, munkaalkalmat eredményeznek, szemben a passzív ellátásokkal, illetve a rövid távú megoldásokkal. Mivel az érintett kistérségek munkaerő-piaci helyzete nem azonos, az egyes kistérségek sajátosságaihoz leginkább illeszkedő forrásallokációt kell megvalósítani.

⁷² Alison Gilchrist szerint a közösségi munkás (community workers) a változás közvetítője. A közösségi munka lényege a helyi társadalom változások általi fejlesztése. A változások számos szinten mehetnek végbe: az emberek megváltoztatása, a szervezetek megváltoztatása, a közösségek megváltoztatása, és végül a hatalom és az erőforrások társadalmi eloszlásának megváltoztatása. Ezeket a változásokat nagyjából pszichológiai fejleményekként, új gyakorlati intézkedéseként és új politikai megállapodásokként lehet kategorizálni. (Közösségfejlesztők Egyesülete, Budapest, 2005.)

- Az elmaradott településeken, térségekben, sok esetben a kulturális örökség, illetve az annak bázisán működő turizmus lehet az egyetlen kitörési pont mind a gazdaságfejlesztés, mind a munkahelyteremtés vonatkozásában. Probléma, hogy a fejlesztések többségükben elsődlegesen nem az értékvédelmet, az értékek erősítését és a nagyközönség számára való folyamatos hozzáférés biztosítását szolgálják; másrészt a projektek pontszerűen valósulnak meg, holott a fenntarthatóság a kulturális örökség elemek vegyes bemutatásával, program-csomagokba szervezésével biztosítható.
- A gazdaság helyi viszonyainak újbóli megszervezésének, átalakításának egyik lényeges eleme a vállalkozásösztönzés, az együttműködés a vállalkozók között, a vásárlói tudatosság hozzárendelése, a vállalkozói ismeretek elősegítése.
- Egy kistérségi foglalkoztatáspolitikai alapvető feladata egy vállalkozásbarát társadalmi-kulturális klíma kialakítása. A nemzetközi vizsgálatok, de a kistérségekben végzett felmérés eredményei is arra utalnak, hogy a vállalkozásoknak megfelelő fogadtatásra és elismerésre van szükségük ahhoz, hogy hatékonyan és piaci körülmények között egymás iránt bizalommal tudjanak tevékenykedni. Emellett természetesen arra is szükség van, hogy az adott településen „megérje vállalkozónak lenni”. Minden köztes kistérségben szükséges megfelelő információs bázis létrehozására. E bázis állásbörzéként, illetőleg a foglalkoztatók számára minőségbiztosítási rendszerként működhetne, ahol nemcsak a foglalkoztatottak tájékozódhatnak a munkalehetőségekről, hanem a vállalkozások is egyfajta minősítést kapnának. Ezáltal a jobb minőségű vállalkozás nagyobb presztízt érhet el, amely működésében és foglalkoztatási cselekvésében is méltányolható lenne.
- A gazdasági megújulás, a foglalkoztatás fejlesztése – egyéb más feltételek mellett – nem képzelhető el pénzforrás (tőke) bevonása nélkül. A pénzforrások elérhetősége, a megfizethető kamatok, a vállalkozóbarát feltételek döntő hatással lehetnek a térség, kistérség, település gazdaságának fejlődésére, az életminőség javítására.
- A támogatási rendszereken belül tovább kell fejleszteni a programfinanszírozás rendszerét, amely célorientált, pontosan meghatározza a feladatokat, határidőket, erőforrásokat és költségeket; komplex és dinamikus egészet alkot; rugalmas és szükség szerint korrigálható; lehetőséget biztosít az addicionalitás elvének, és a forráskoordináció érvényesítésére.
- A foglalkoztatottság, a munkaerő-piaci aktivitás növelése, különösen a leghátrányosabb helyzetű társadalmi rétegek számára a növekedés és a társadalmi integráció alapvető kérdése. Ennek érdekében kell erősíteni a munkavállalást mind szélesebb körben elérhetővé és kifizetődővé tevő foglalkoztatás- és szociálpolitikai eszköz- és intézményrendszert, valamint egyensúlyt teremteni a szociális biztonságot és a munkára ösztönzést szolgáló támogatások között.
- A komplexitás területi dimenziójának fejlesztésére kell törekedni. A helyi gazdaságfejlesztés, foglalkoztatás, képzés, munkahelyekre juttatás területén a már létező, és jövőbeni célokat, programokat össze kell hangolni települési, kistérségi szinten is. Lehetőleg úgy kell azokat megtervezni és megvalósítani, hogy egymás hatásait erősítsék.
- A jóléti transzferek (szociális és társadalombiztosítási jövedelmek) csak részben tudják kompenzálni a piaci jövedelmek egyenlőtlenséget növelő hatásait, így

nem tudják megállítani a társadalom szétszakadását. A segélyezési rendszer és a közfoglalkoztatási rendszer átalakítása azonban nem oldja meg azokat a strukturális feszültségeket, amelyek immár 15-20 éve jelentenek problémát az ellátórendszer működésében.

- A szegénység és a társadalmi kirekesztődés egyik meghatározó oka a munkaerőpiacról való kiszorulás, a munkanélküliség, különösen a tartós munkanélküliség. Ugyanakkor a kölcsönös, visszahatás miatt a társadalomból kirekesztett hátrányos helyzetű embereknek egyre kevesebb esélyük van a munkaerőpiacra történő belépésre. A társadalmi integráció megvalósulásához nélkülözhetetlen a tartós munkanélküliek munka-erőpiaci keringésbe történő visszasegítése, ami a meglévő készségek és képességek szinten tartásával, fejlesztésével valósítható meg. Ennek feltétele az egyén aktivitásának és motivációjának fenntartása mely a személyes szociális szolgáltatások keretében biztosítható.
- A társadalmi-szociális környezet területén a megfogalmazott igények, követelmények és tapasztalatok azt mutatják, hogy sem az állami, sem a piaci szektor nem alkalmas minden társadalmi szükséglet, minden közszolgálat kielégítésére. Az új foglalkoztatási stratégiák (esélyegyenlőség javítása, a foglalkoztathatóság növelése) pedig megkövetelik a munkaügyi, szociális igazgatási, és szolgáltatási szervezetek, valamint a civil szervezetek közötti kapcsolatrendszer és partnerség erősítését, az egységes gondolkodásának kialakítását, tevékenységük módszertani segítségét.
- A közösségi munkás a szociális gazdaság egyik elősegítője lehet a kistérségekben. A szociális gazdaság - egyik ismert definíciója szerint - olyan vállalkozásokból áll, amelyeknél a befektetett tőke utáni profit maximalizálás helyett a helyi társadalom szükségleteinek kielégítése és egyben foglalkoztatási gondjainak megoldása az elsődleges cél. Az ilyen vállalkozások specifikuma - az előbbi sajátosság mellett - az önkéntes és nyílt tagsági viszony, a tagság, vagy választott szervei által megvalósított demokratikus ellenőrzés, az egyéni és csoport érdekek harmonizálása, a szolidaritás és a felelősség elveinek védelme és tiszteletben tartása. A szociális gazdaság ily módon a társadalmi kohézió fontos közege és egyben közvetítője: munkavégzési lehetőséget biztosít a munkaerőpiac hátrányos helyzetű csoportjainak, akik társadalmi és szociális értelemben egyaránt hasznos tevékenységet, azaz alacsony költségű szolgáltatásokat nyújtanak a rossz anyagi helyzetben élőknek, és eltartottaknak. Ezek a szolgáltatások, ha kis mértékben is, de a helyi új piacok kibontakozását is elősegítik

Helyi, közösségi foglalkoztatási kezdeményezések bemutatása, helyzete

A helyi foglalkoztatás fejlesztésének alapja a helyi gazdaságfejlesztés (szociális gazdaságfejlesztés) olyan folyamat, amikor a helyi közösség (egymással közvetlen társadalmi, gazdasági kapcsolatban lévő emberek) gazdasági, humán, környezeti erőforrások mozgósításával, a helyi szereplők együttműködésével javítani kívánja az adott közösség gazdasági, ez által munkaerő-piaci helyzetét. A helyi gazdaságfejlesztésre irányuló projektek a következőképpen jellemezhetők:

- A helyi termék előállítására irányuló törekvés, amely egyedi jellemzőkkel bír, az adott településre, mikrotérre vagy kistérségre vonatkoztatható jelzőkkel bír.
- A helyi piac a helyben előállított termékek, a közösség számára történő értékesítésének megszervezése, a jövedelmek helyi kereskedelmi tranzakciókkal való helyben tartásának ösztönzése.
- A helyi termelés, munkaszervezés motiválása, a helyi munkaerő foglalkoztatását célzó kezdeményezések biztosításával. Különösen fontos a képzés biztosítása és olyan munkaszervezési formák alkalmazása, amelyek megfelelnek a helyi foglalkoztatás serkentésének.
- Fontos a helyi közösség értékeinek a megőrzése és fejlesztése, a közösség kohéziójának erősítése. A legtöbb elmaradott, alacsony gazdasági aktivitású kistérségben, településen elemi probléma, hogy nincs meg a helyi társadalom összetartása, a bizalom, amelyek akadályozhatják a belső erőforrások fejlődését és a külső erőforrások bevonását.

A helyi gazdaságfejlesztés egy másik szintetizáló megközelítés szerint tudatos közösségi beavatkozás a gazdasági folyamatokba a fenntartható helyi fejlődés érdekében. A helyi gazdaság működésének alapja a helyi vállalkozások életképessége és hálózati együttműködésük. A gazdaság helyi viszonyainak szervezésében alkalmazható a vállalkozásösztönzés, a vállalkozások közötti együttműködés, a lakosság vásárlói tudatosságának erősítése, a helyi közvetlen termelői, fogyasztói kapcsolatok elősegítése, továbbá a környezettudatosságot erősítő közösség-szervezési akciók is. Kifejezett cél, hogy az adott gazdasági tevékenység eredményei helyben hasznosuljanak, akár mint megvásárolható termék, elérhető szolgáltatás, vagy mint munkahely és jövedelem. Vagyis a helyi gazdaságfejlesztés nem egyszerűen helyi, hanem helyi érdekű gazdaságfejlesztés. A helyi piacot kívánja a helyi vállalkozások és gazdasági tevékenységek ösztönzésével támogatni, a helyi közösség érdekében. Célja tehát nem kizárólagosan gazdasági és munkaerő-piaci, hanem meghatározóan közösségi és társadalmi: a helyi lakosság életminőségének szociális biztonságának javítása, nem pedig a bármilyen áron történő profit-maximalizálás.⁷³

Fejlesztési források alakulása 2011-ig a vizsgált kistérségekben

A témakörből, az empirikus felmérésből és az interjúkból egyértelműen következik, hogy megvizsgáljuk mekkora mértékű és milyen pénzforrások és támogatások kerültek be a kistérségi fejlesztésekbe. A feldolgozott adatokat (2004-2011 között megkötött szerződések) alapján 2011-ig vizsgálják a források allokációját, amely egyrészt a hazai forrásokat, másrészt az első Nemzeti Fejlesztési Terv és az Új Magyarország Fejlesztési Terv (ÚMFT) támogatásait, a teljes költségekkel együtt tartalmazza.⁷⁴ Az Új Széchenyi Terv még a megvalósítás fázisában van

A hazai források tíz célkategóriát tartalmaznak: műszaki infrastruktúra; humán infrastruktúra; települési életminőség; emberi erőforrások fejlesztése; gazdaságfejlesztés; tervezés; turizmus

⁷³ Dr. Czene Zsolt, Dr. Ritz Judit (szerk. 2010): Területfejlesztési füzetek (2) Helyi gazdaságfejlesztés. Ötletadó megoldások, jó gyakorlatok. VÁTI, Budapest

⁷⁴ Forrás: VÁTI (TEIR REMEK)

fejlesztése; környezetvédelem, környezeti infrastruktúra; kulturális örökség védelme, egyéb nem besorolható támogatás.

Kistérség	Projektek száma	Támogatás (eFt)	Teljes költség (eFt)
Barcsi	256	2 623 511	3 846 911
Csurgói	113	1 289 771	4 382 367
Dombóvári	221	2 800 643	5 037 697
Kadarkúti	146	397 609	725 093
Kaposvári	790	6 833 777	11 467 693
Komlói	229	2 340 798	7 738 508
Lengyeltóti	86	217 890	406 636
Marcali	422	3 586 116	8 538 469
Mohácsi	402	1 405 018	2 276 205
Nagyatádi	286	1 907 772	3 930 367
Pécsváradi	167	1 228 895	1 917 013
Sásdi	174	493 733	681 953
Sellyei	240	856 513	1 100 506
Siklói	510	1 630 050	2 394 132
Szentlőrinci	146	462 342	702 384
Szigetvári	202	2 217 652	2 646 546
Tabi	119	374 929	562 116
Tamási	318	2 077 525	2 676 325
Összesen	4827	32 744 544	61 030 921

2. sz. táblázat. A kistérségek hazai támogatásának adatai
2004 - 2011. Forrás: VÁTI (TEIR REMEK)

2004-2011 között a 18 kistérségben több mint 32 milliárd forint érkezett hazai támogatásként, amely a teljes költség 53,6%-át tette ki. A támogatási csoportokon belül a legnagyobb arányt az infrastrukturális támogatások jelentették több mint 50 százalékkal, majd ezt követte a gazdaságfejlesztés, az életminőség és az emberi erőforrások fejlesztése. Ez utóbbi esetében 4 731 000 eFt, 7,7% volt a támogatás, amit elég kevésnek tartunk. Megjegyzendő azonban, hogy mind a műszaki és humán infrastruktúra, mind a környezetvédelem, környezetvédelmi infrastruktúra támogatása, olyan értéknövelő beruházások, amelyek közvetve hozzájárulhatnak a foglalkoztatás fejlesztéséhez.

Kistérség	NFT1 2004-2011			UMFT 2007-2011		
	Projek- tek száma	Támogatás (eFt)	Teljes költség (eFt)	Projek- tek száma	Támogatás (eFt)	Teljes költség (eFt)
Barcsi	36	2 174 814	2 899 600	56	4 565 546	6 172 331
Csurgói	70	1 288 092	1 758 285	63	4 620 098	5 601 816
Dombóvári	82	4 528 154	7 907 202	105	10 907 302	15 922 685
Kadarkúti	37	1 365 196	3 824 987	72	7 143 955	10 214 427
Kaposvári	188	7 745 815	12 937 506	429	49 016 820	68 547 164
Komlói	108	957 328	1 590 989	102	7 304 489	11 221 250
Lengyeltóti	5	200 466	222 182	45	3 074 246	4 721 070
Marcali	51	2 275 072	3 486 224	105	19 426 052	26 413 635
Mohácsi	67	3 216 715	5 738 161	154	10 323 644	16 492 587
Nagyatádi	32	506 147	1 044 488	82	10 727 360	13 904 242
Pécsváradi	24	1 000 355	1 406 414	48	2 077 002	3 359 414
Sásdi	75	779 757	1 426 677	88	4 929 987	6 663 158
Sellyei	36	1 357 033	2 184 478	51	5 148 306	5 852 021
Siklósi	88	3 461 962	6 887 289	104	13 502 124	17 203 395
Szentlőrinci	27	640 694	1 659 439	31	4 485 985	5 631 879
Szigetvári	56	1 677 252	3 498 072	175	8 447 442	14 141 212
Tabi	46	431 559	729 789	21	3 360 079	3 840 144
Tamási	79	2 572 650	4 931 358	115	10 111 580	15 048 511
Összesen	1107	36 179 060	64 133 140	1846	179 172 017	246 729 688

3. sz. táblázat. A kistérségek uniós támogatásának adatai 2004 -2011. Forrás: VÁTI (TEIR REMEK)

Hasonlóan a hazai támogatásokhoz, itt is az infrastrukturális költségek voltak a legmagasabbak. Az emberi erőforrás fejlesztés tekintetében az összköltségekből a HEFOP 8 281 000 eFt, 12,9%, míg a TÁMOP: 30 851 000 12,5% támogatást biztosított. Ez alól kivételt képeztek a LHH kistérségek a régióban, ahol a TÁMOP keretében már 25 százalékot biztosítottak humán erőforrás-fejlesztésre.

Országosan, így a régióban is leghátrányosabb helyzetű kistérség (kilenc a Dél-dunántúli régióban) többségét nemcsak alacsony gazdasági teljesítmény, hanem fejlesztési forrásszerző-képességük viszonylagos gyengesége is jellemzi. Az NFT és ÚMFT – a területi kohéziós célok ellenére – csak korlátozottan tudta pótlólagos, felzárkóztató jellegű forrásokhoz juttatni a 33 kistérség többségét. 2009 tavaszán – az LHH program elindulásának idején – az NFT és ÚMFT forrásallokációs rendszerének működését még a fejlettebb térségek – részben szándékolta, részben szándékolatlan – előnyben részesítése jellemezte. Az ÚMFT 2007–2009 közti működéséből ráadásul az a következtetés is levonható, hogy – külső, az LHH térségek számára kedvező beavatkozás hiányában – a fejlesztési forrásoknak még az NFT-nél is nagyobb része kerül majd a fejlettebb, nagyvárosias térségekbe.

Az LHH program elindítását részben az a belátás indokolta, hogy az EU-társfinanszírozású fejlesztéspolitika területi kohéziós eszközrendszerének módosítása nélkül a leghátrányosabb helyzetű kistérségek többségének felzárkóztatására alig van esély. Az NFT és ÚMFT

tapasztalatai azt mutatják ugyanis, hogy a forrásallokáció kialakult rendszere csak néhány olyan kistérség felzárkóztatását segíti, amelyek országos összehasonlításban is kiemelkedő forrásszerző kapacitást építettek ki. A kistérség többségében azonban ilyen kapacitások nem épültek ki, vagyis annak esélye sem biztosított, hogy a fejlesztési támogatásokért folyó versengésben kiegészítő fejlesztési forrásokhoz jussanak.⁷⁵ Mint azonban a 18. sz. táblázatból kitűnik, hogy e kistérségek azért hozzájutottak hazai fejlesztési támogatásokhoz.

A „Nem mondunk le senkiről – Esély a leghátrányosabb kistelepülésen élőknek” komplex térségfejlesztési program (LHH program) 2008-ban indult, és célja az volt, hogy a területi egyenlőtlenségek csökkentésével fékezze a kedvezőtlen gazdasági-társadalmi folyamatokat (alacsony foglalkoztatottság, nem versenyképes oktatás, lakosság eladósodottsága). Az Állami Számvevőszék 2001-ben vizsgálta az LHH programok időarányos végrehajtásának tapasztalatait és az alábbi főbb következtetéseket vonta le:

- Az LHH program – a kitűzött céljai, a helyi szereplőkkel való párbeszéd és a kistérségek adottságaihoz, kitörési pontjaihoz igazodó fejlesztések folytán – a térségi felzárkóztatás mintaprogramjaként indult, amelyet jó gyakorlatként az Európai Bizottság is megemlített. Eredményes végrehajtását azonban gátolta a kialakított eljárásrend, a tervezett és tényleges forrásallokáció, a döntési mechanizmusok, a végrehajtást szolgáló intézményrendszer bonyolultsága és rugalmatlansága.
- A felzárkóztatási célok érvényesítése szempontjából innovatív, előremutató jellegű, hogy a területi kohézió horizontális politikaként jelenik meg az uniós pályázati rendszerekben. Érvényesítéséhez az egységes szerkezetbe foglalt területi kohéziós útmutató ad eligazítást, de az csak az ÚMFT-vel foglalkozik, az ÚMVP-t és a tisztán hazai területfejlesztési forrásokat nem érinti.⁷⁶ A területi különbségek kiegyenlítése, az elmaradott térségek felzárkóztatása a regionális operatív programok átfogó és specifikus céljai között, továbbá a különböző prioritások előnyben részesítendő területeként egyaránt megjelent. Mindez alátámasztotta a területi kohézió horizontális alapelvként történő érvényesülését.
- A térségek felzárkóztatása érdekében meghozott központi és helyi döntések, a kialakított szabályozási és támogatási rendszer nem járult hozzá eredményesen a területfejlesztésről és területrendezésről szóló törvényben és az Országos Területfejlesztési Konceptióban (OTK) meghatározott térségi felzárkóztatási célok megvalósításához. A területi fejlettségi különbségek csökkentésében, benne a hátrányos helyzetű települések felzárkóztatásában az infrastrukturális fejlesztések területén mutathatóak ki részeredmények, de összességében a 2004-2008 között felhasznált mintegy 2100 milliárd Ft támogatás ellenére növekedett az Európai Unióhoz viszonyított lemaradásunk és az országon belüli területi fejlettségbeli különbségek is.
- A területi felzárkózás az OTK 2020-ig kitűzött céljai között szerepel. Középtávon az elmaradott térségek, külső-belső perifériák felzárkóztatása keretében a települések lakossága számára a megfelelő életkörülmények infrastrukturális feltételeinek és a közszolgáltatások elérhetőségének javítását, a kistelepülések működőképességének

⁷⁵ Csíste András, Jakobi Ákos (2009): Területi diszharmonia: A 33 LHH kistérség NFT-s és ÚMFT-s fejlesztési forrásszerző teljesítményének néhány sajátossága. Hétfa Csoport, Pannon Elemző Iroda Kft. Gyulaj

⁷⁶ ÚMVP: Új Magyarország Vidékfejlesztési Program

és lakosságmegtartó erejének növelését, a térségi központokban elérhető közszolgáltatások bővítését és minőségi fejlesztését, a térségi központok elérhetőségének javítását helyezte előtérbe. A célok általános meghatározásán túl, nem történt meg a felzárkóztatással elérendő célállapotok, az elérésük érdekében végrehajtandó feladatok konkretizálása, értékelésre alkalmas adekvát mutatók kijelölése. A kitűzött célok nem vették figyelembe a kistérségek differenciált adottságait, a hozzá kapcsolt eszközrendszer pedig nem ösztönözte a hátrányos, illetve a leghátrányosabb helyzetű besorolásból való kikerülést.

Helyi, közösségi foglalkoztatási modellek

A Dél-dunántúli régióban az érintett kistérségek (településeik) viszonylatában kialakultak különböző modellek, kezdeményezések, amelyek egy része jelenleg nem működik. Másik része bizonyos kontinuitást mutatva egyik programból átkerült másik programba (például: a szociális gazdaság alapjait megteremtő Belecska, Kisvejke, Gyulaj átkerülése a Sorsfordító – Sorsformáló kezdeményezésbe, innét pedig a jelenleg működő START programba). A folytonosság a módszertanban is jelentkezik, amelynek alapját a bevezetőben is említett az US DOL LED Gyors Reagálás Program keretében a munkaügyi központok rakták le 1996 és 2000 között. Mindemellett a Zselicben még 2010-ben volt olyan projekt, amely a modell által kialakított fejlesztési koncepciót alkalmazta.⁷⁷

Az alábbiakban bemutatjuk azokat a fejlesztési kezdeményezéseket, amelyeket a kutatási kistérségek alkalmaztak, működtettek vagy működtetnek.

LED modell

A helyi foglalkoztatás-fejlesztés (local employment development, LED) a helyi gazdaság és munkaerőpiac fellendítését célzó intézkedéseket foglalja magában. A helyi foglalkoztatás-fejlesztés során az állami és magánszektor szereplői jellemzően több érdekelt részvételén alapuló partnerkapcsolatok keretében közösen vesznek részt a helyi szinten kigondolt és megvalósított kezdeményezések kidolgozásában. A partnerek között lehetnek például különböző szintű (regionális, megyei vagy önkormányzati) hatóságok, ügynökségek (állami munkaügyi szolgálatok és helyi fejlesztési ügynökségek), helyi munkaadók, kereskedelmi kamarák, szociális partnerek, non-profit szervezetek és nem kormányzati szervezetek is.

A Led alapja a cselekvő ismeretszerzésre, az együttgondolkodásra, a közös munkára alapozva

- a térség (kistérség, körzet) önfenntartó fejlődése feltételeinek megteremtése, a gazdaság teljesítőképességének növelése, az életminőség és a gazdálkodás feltételeinek javítása,
- olyan program (ok) megfogalmazása, amely rugalmasan reagál a társadalmi-gazdasági mozgásokra, a térségben (kistérségben, körzetben) élők érdekeit szolgálja, és kisugárzó hatással bír külső környezetére.

Alapkonceptiójában minden térség (kistérség, körzet) fejlődése során eljutott egy bizonyos fejlettségi szintre, ha ezen a szinten megáll a fejlődés, stagnál vagy romlik a gazdaság, akkor káros behatások érik az életminőséget, az életszínvonalat és megerősödik a készlet a gazdasági megújulásra, melynek alapelvei (a továbbiakban GM alapelvek) a következők:

⁷⁷ Zselica Szövetség, Bárdudvarnok

- A kiáramló erőforrások lokalizálása.
- A meglévő üzleti vállalkozások támogatása.
- Új vállalkozások kialakításának ösztönzése.
- Kapcsolódó, területen kívüli vállalkozások bevonása.

A GM alapelvek több szálon is összefüggnek, egymást feltételezik és kauzalitások jellemzik. Így például nem lehet külső üzleti vállalkozásokat bevonni, ha az emberi erőforrás elszivárog, vagy ha nem erősíti meg a kistérség, a település a már működő üzleti vállalkozásokat, akkor azok elsorvadnak, és kedvezőtlen hatást gyakorolnak az új vállalkozások kialakítására.

Mivel a gazdasági megújulás folyamata nem azonnaliságot jelent, hanem hosszabbidőt vesz igénybe, ezért ismerni kell az időérték fogalmát. Az időérték, olyan érték, amelyet az ember az eljövendő idő céltudatos felhasználása révén hoz létre. Alapját a stratégia képezi és mindazon eleme, amelyek a szakcsoportok foglalkozásain előtérbe kerülnek, illetve elsődlegessé válnak. Az időérték összefügg a tervezéssel és ebben az értelemben nem más, mint tudatos felkészülés a jövőre.

A LED tényezőit tekintve vizsgálja a tőkehozzáférést, a vállalkozói környezetet, az infrastruktúra fejlettségét, az emberi erőforrás mennyiségét és minőségét és a minőségét. Lényegét tekintve az adott közösség résztvevői műhelymunkák keretében közösen végzik el az alapelvek és a tényezők alapján a helyzetértékelést és közösen fogalmazzák meg elképzeléseiket, terveiket valamint a végrehajtás ütemezését.⁷⁸

A modell a munkaügyi központok jóvoltából országos lefedettségű volt. A Dél-dunántúli régió H és LHH kistérségei közül a Barcsi, Csurgói, Marcali, Kadarkúti, Kaposvári, Szigetvári, Tamási és Dombóvári kistérségekben, illetve e kistérségek különböző településein került alkalmazásra.

Szociális gazdasági modell

A szociális gazdaság - egyik ismert definíciója szerint - olyan vállalkozásokból áll, amelyeknél a befektetett tőke utáni profit maximalizálás helyett a helyi társadalom szükségleteinek kielégítése és egyben foglalkoztatási gondjainak megoldása az elsődleges cél. Az ilyen vállalkozások specifikuma - az előbbi sajátosság mellett - az önkéntes és nyílt tagsági viszony, a tagság, vagy választott szervei által megvalósított demokratikus ellenőrzés, az egyéni és csoport érdekek harmonizálása, a szolidaritás és a felelősség elveinek védelme és tiszteletben tartása.

A munkaerőpiac főáramán kívüli munkahelyteremtés a nemzetközi szakirodalomban olyan új szolgáltatások, ill. munkák megszervezését jelentik, amelyek speciális foglalkoztatási támogatások nélkül nem jöhetnének létre. A szociális gazdaság ily módon a társadalmi kohézió fontos közege és egyben közvetítője: munkavégzési lehetőséget biztosít a munkaerőpiac hátrányos helyzetű csoportjainak, akik társadalmi és szociális értelemben egyaránt hasznos tevékenységet, azaz alacsony költségű szolgáltatásokat nyújtanak a rossz anyagi helyzetben élőknek, és eltartottaknak. Ezek a szolgáltatások, ha kis mértékben is, de a helyi új piacok kibontakozását is elősegítik.⁷⁹

⁷⁸ Fazekas József, Rátvai Miklós, Weisz Zoltán (2000): Térségfejlesztési kezdeményezések – Önszervező kézikönyv. USDOL Hungary Gyors Reagálású Projekt Igazgatósága, Budapest

⁷⁹ Frey Mária (1997). Munkahely-teremtés a munkaerőpiac fő áramlatán kívül. Nonprofit vállalkozásokért a Népjóléti Szférában Alapítvány, Budapest.

A Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Intézetének megbízásából a Pannon Elemző Iroda Kft a „Helyi Kezdeményezésű Gazdaságfejlesztési Programok Értékelése” című kutatásban (Dr. Németh Nándor kutatásvezető, Dr. Csité András vezető elemző, Kabai Gergely juniorkutató) elvégeztet a régió modellprogramjainak értékelését.⁸⁰ E kutatásban Belecska, Kisveje, Gyulaj és a Sorsfordító program (utóbbit lásd még később) szerepelt. E foglalkoztatási kezdeményezések közül a kutatók Belecska falugazdasági programot emelték ki, mint olyan kezdeményezést, amely legjobban megfelel a szociális gazdaság tartalmának.

- A piaci és az állami szektor között helyezkedik el, ténylegesen a valós áru piacra termel a gazdaság, kereskedelmi forgalomba kerül a termék, ugyanakkor a foglalkoztatottak többsége után igénybe vesznek különféle állami bér- és járuléktámogatásokat. Ez utóbbiért munkaerő-piaci integrációt és reintegrációt hajt végre a program.
- A program hosszútávon fenntartható, immár 13 éve működik és a fejlődése nem állt meg. Valós szükségletekre reagál olcsó, friss és egészséges zöldséggel, gyümölccsel látja el magát a falut, illetve annak tágabb környezetét. A termékekre kereslet van. Emellett a munkahely teremtés tényleges szükségletét is megoldja. Helyi munkaerőt foglalkoztat, a település, közösségi földjein állandó jelleggel kizárólag helybeliek dolgoznak.
- Közösségi érdeket szolgál, mivel a falugazdasági program legfőbb célja, hogy felszámolja a faluban a munkanélküliséget, mindenkit foglalkoztasson, aki csak dolgozni akar. Foglalkoztatást bővít, új munkahelyeket hoz létre, évről-évre egyre többen dolgoznak a falugazdaságban.
- A programban egyénileg kezelik az embereket, mindenki a képességeinek megfelelő, és saját önfejlődését szolgáló feladatot kaphat. Azzal, hogy a működéshez a hátrányos helyzetű munkavállalók után különféle állami támogatásokat vesznek igénybe, lehetőségük van alacsonyabb hatékonysági kritériumok mellett is működni és biztosítani a személyes (akár mentori) segítséget, ami ezeknek a hátrányos helyzetű embereknek a szellemi és fizikai épülését biztosítja.⁸¹

A szociális gazdaság fenti példája tehát a köztes munkaerőpiacot feltételezi, közösségi érdekeket szolgál, valós szükségletekre reagál, új munkahelyeket hoz létre és bővíthető, fenntartható.

Sorsfordító - Sorsformáló regionális munkaerő-piaci program

A program különlegessége leginkább abban fogható meg, hogy a mezőgazdaság fellendítését célozza, amely hosszú évek óta az egyik legnagyobb gazdasági probléma, az egykor hagyományosan rurális jellegű Magyarországon. A foglalkoztatáspolitikai leképezi a gazdasági problémákat, így az egyik legnehezebb terület e szempontból is a mezőgazdaság. A program a zöldség- gyümölcs termesztésre koncentrált, mely ágazatban különösen magas arányt képvisel a fekete foglalkoztatás. A programot a Baranya Megyei Kormányhivatal

⁸⁰ Csité András, Kabai Gergely, Németh Nándor (2011): Helyi kezdeményezésű gazdaságfejlesztési programok vizsgálata, esettanulmányok. MTA közgazdaságtudományi Intézet, Budapest

⁸¹ Pannon Elemző Iroda Kft. Összefoglalás: Egy lépéssel közelebb a szociális gazdaság felé. A Helyi kezdeményezésű gazdaságfejlesztési programok értékelése. című kutatás eredményeinek az összefoglalása. 2010. november 30.

Munkaügyi Központja ((illetve jogelődje a Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ) generálta.⁸² Területileg Komló (H), Sellye (LHH), Kaposvár (H), Marcali (H), Szekszárd, Dombóvár (H), Tamási (LHH) kistérségek egy vagy több települését érintette.

A program átfogó célja a kistérségek lakosság megtartó képességének növelése, az ott élők életminőségének javítása, a meglévő erőforrások optimális felhasználása a gazdaság megerősítése érdekében, a fenntartható fejlődés elvei alapján volt. Prioritásként a következőket jelölték meg:

- Az agrártermelés hatékonyságának, versenyképességének és a termelés biztonságának növelése.
- A mezőgazdasági termékek feldolgozottsági szintjének és hozzáadott értékének növelése.
- Az ültetvényes kultúrák termelőterületének növelése, a kistérségen belüli termelőkapacitások megteremtése/megőrzése.
- Mezőgazdasági vállalkozások fejlesztése, hatékonyság növelése, a piacra jutás feltételeinek javítása.
- Alternatív mezőgazdasági termékek előállítása, környezetkímélő, táji adottságokhoz alkalmazkodó termelési technológiák bevezetése.
- Az extenzív állattartás lehetőségeinek kialakításának támogatása.
- Extenzív, védelmi célú termelési módok alkalmazásának elősegítése.
- Jövedelemkiegészítő állattartás támogatása, minőségbiztosításának kialakítása.
- Alternatív energiaforrások feltárása, hasznosítása, előállítása.
- A környezeti és természeti értékek fejlesztése.
- A térség ökológiai állapotának fejlesztése.
- A térség környezetvédelmének összehangolása.
- A települési környezet, valamint a helyi társadalom értékeinek megőrzése és fejlődési feltételeinek biztosítása.
- Az egészségügyi és szociális ellátórendszer fejlesztése.
- „Intelligens kistérség megtekintése” marketing tevékenység növelése.
- A meglévő települési értékek védelme a település megújítás érdekében.
- Kistérségi lakásprogram megvalósítása.
- A települések infrastrukturális ellátottságának javítása.
- Az egészséges ivóvíz és szennyvízcsatorna hálózat kiépítése a még ellátatlan területeken.
- A kommunális hulladék településen belüli gyűjtése, a szelektív hulladékgyűjtés népszerűsítése.
- A gazdaság diverzifikációját elősegítő programok.
- A vállalkozói hajlam növelése a kistérségben, a KKV-k erősödését, támogatását célzó programok megalkotása.
- Idegenforgalom fejlesztése.
- Kistérségi Fejlesztési Ügynökségi Iroda működtetése.

A program hosszútávú célja szerint a vidéki, elsősorban elmaradott térségekben a mezőgazdaság technológizálása következtében a munkaerőpiacról kiszorult potenciális

⁸² A program megvalósítását a Diófa Konzorcium végezte

munkavállalók foglalkoztatása, a munkaerő-piacra történő visszavezetése. A program keretében biztosított révén a résztvevők hozzájutnak a szükséges ismeretekhez és megszerezték a szükséges gyakorlatot ahhoz, hogy hosszú távon képessé váljanak arra, hogy a mezőgazdaságból és a termékek feldolgozásából képesek legyenek biztosítani megélhetésüket.

Rövid távú célok alapján kezdetben, a már meglévő foglalkoztatásokra épülő továbbfoglalkoztatások biztosítása, ezek koordinációja koordinátorok alkalmazásával. A korábban már említett, egymástól elszigetelten működő mezőgazdasági termelő, feldolgozó, értékesítő tevékenységek összefogása, összehangolása, koordinációja és integrációja révén hatékonyabb, rentábilisabb működés érhető el, mely a továbbfejlődés irányába hat. Pályakezdő közép és felsőfokú agrárszakemberek gyakorlati munkatapasztalat-szerzésének biztosítása, a program keretében koordináció végzése és szervezési és szakmai tapasztalatok illetve gyakorlat megszerzése. A program keretében első évben 40 fő álláskereső, a program második évétől további 174 fő (összesen 214 fő) képzésének és foglalkoztatásának megoldása támogatott feltételek között.⁸³ A program sikeresen befejeződött, és a prioritásokból adódóan megfelelt a szociális gazdaság ismérveinek.

Néhány következtetés:

- A helyi, közösségi foglalkoztatás előkészítése alapja az átfogó helyzetértékelés, az erőforrások, a partnerek számbavétele. Piackutatás, a foglalkoztatás során megtermelt javak értékesítési lehetőségeinek feltárása.
- Elengedhetetlen a foglalkoztatás hatékonyságának, a program várható hatásának előrebecslése, ex ante értékelése, a kockázatok elemzése.
- Mivel a foglalkoztatás tervezett célcsoportja döntően a tartósan álláskereső köréből került ki, így fontos feladat a munkára kész állapot elérése, a folyamatos motiváció.
- A feladatok kijelölése során érdemes odafigyelni a munkavállalóra, alkalmazva a képességek alapján történő kiválasztást.

Általános tapasztalat, mind Belecska, Gyulaj, Kisvejke vagy a többi település esetében, hogy szükséges az állami támogatás, a külső forrás biztosítása (ami lehet pályázati forrás is). A támogatások lejárta után csak önfenntartásból e programok jelen gazdasági, munkaerő-piaci viszonyok között nem tudnak működni. Nevezett települések a kutatás időpontjában a START munkaprogramban vesznek részt.

Közfoglalkoztatás, START munkaprogram:

Az egyes térségek társadalmi, gazdasági és infrastrukturális elmaradottsága, illetve fejlettsége alapvetően és hosszú távon határozza meg az ott élők jövedelmi, munkaerő-piaci helyzetét és kilátásait. A területi különbségek jól láthatók a munkanélküliek, köztük a segélyezettek létszámában is. Ebből következően az állam aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök alkalmazásával, köztük a közfoglalkoztatás bevezetésével kívánt a tartósan jövedelem nélkül maradt, szociálisan rászoruló aktív korú segélyezettek számára munkalehetőséget biztosítani. Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök alkalmazása hasznos lehet mind az egyén, mind a társadalom számára, ugyanakkor a rendelkezésre álló források korlátozottsága miatt csak átmeneti alternatívát nyújt a munkavállalásra.

⁸³ Sorsfordító – Sorsformáló regionális munkaerő-piaci program (2009-2012). Záró-értékelés, Pécs, 2012. április

A közfoglalkoztatás 2011. január 1. napjától bevezetésre került megújult rendszere jelentős helyet foglal el a hazai foglalkoztatáspolitikában. Szorosan összefügg más, a munkaerő-piaci folyamatokat jelentősen befolyásoló szakpolitikákkal.

A munkaerőpiacot érintő, reformértékű intézkedések, szándékok célja elsősorban a munkaképes, de jelenleg inaktív csoportok visszavezetése a munkaerőpiacra, részben az eddiginél hatékonyabb munkaerő-piaci ösztönzőkkel és szabályozással, részben pedig célzottabb munkaerő-piaci, képzési, illetve szociális támogatási eszközökkel.

A közfoglalkoztatási intézményrendszer legfontosabb feladata a tartósan munka nélkül lévők aktivizálása és annak megakadályozása, hogy a munkájukat újonnan elveszített álláskeresőket tekintetében bekövetkezzen a munka világától való elszakadás.

A közfoglalkoztatás a passzív ellátások súlyának csökkentése érdekében az ellátásban részesülők aktivizálásának egyik alternatívája lehet. A közfoglalkoztatás középtávú tervezésekor kiemelt célcsoportként jelentkezik az átlaghoz képest nagyobb arányban alulképzett romák, a fiatal munkanélküliek és a nők, valamint a fogyatékkal élők és a megváltozott munkaképességű emberek. A munkavállalási korú, alacsony iskolai végzettségű, szakképzetlen lakosság foglalkoztatásba történő bevonása a legnehezebb feladat. A közfoglalkoztatás elsősorban számukra biztosít munkalehetőséget.

A megújuló, átalakuló közfoglalkoztatás célja, hogy növelje a munkaerőpiacon hátrányban lévők, köztük az alacsony iskolai végzettségűek, tartósan munka nélkül lévők, megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását/foglalkoztathatóságát.⁸⁴ A segély és a minimálbér között megállapított bérezési rendszerrel fokozza az álláskeresői aktivitást, valamint elősegítse a versenyszférába, az elsődleges munkaerőpiacra történő visszatérést/belépést. E cél mellett a koncepció megfogalmazza a közfoglalkoztatás ideiglenes jellegét.

A Foglalkoztatási Bizottság (Employment Committee - EMCO) több szakpolitikát érintő jelentése szerint a közfoglalkoztatásnak ideiglenesnek kell lennie, összekapcsolódva olyan intézkedésekkel, amelyek a munkakeresést támogatják a közfoglalkoztatásban való részvétel alatt vagy közvetlen utána. A közfoglalkoztatásnak azon személyeket kell megcéloznia, akiknek valójában erre szükségük van. E célokat a bérszínvonal mértékével (a béreket ugyanazon munkára viszonyítva a piaci viszonyokhoz alacsonyabban kell tartani) a munka intenzitásával (az ellátandó feladattól függően) vagy egyéb eszközökkel (földrajzi, közösségi, időbeliségi és nemi alapú kiválasztás) kell teljesíteni. Azonban a túl szigorú kiválasztási szempontok társadalmi megbélyegzéshez vezethetnek, amely csökkenti vagy sérti a jövőbeli foglalkoztatottságot.⁸⁵

⁸⁴ A munkaerő-piaci esélyegyenlőség azt jelenti, hogy mindenki számára egyenlő és diszkriminációmentes hozzáférést kell biztosítani a munkához, szakképzéshez és az egyes foglalkozásokhoz. A társadalmi hátrányokkal küzdő csoportok esetében külön hangsúlyt kapott az egyéni foglalkoztathatóság javítása, oktatási és képzési lehetőségek szélesítése, valamint egy köztes munkaerő-piac kialakítása, ahol megszerezhető a nyílt munkaerő-piaci követelményeknek megfelelő jártasság és tapasztalat.

⁸⁵ Az alapjogi biztos 2012-ben kilenc hónapon át vizsgálta a közfoglalkoztatásba bekerüléssel és az abból való kikerüléssel, a programok működésével, az adatkezeléssel és adminisztrációval, a programok ellenőrzésével és szakmai irányításával kapcsolatos alapvető alkotmányossági kérdéseket. Emellett a közfoglalkoztatottak bérezésével és a munkajogi garanciák hiányával kapcsolatos alapjogi problémákkal foglalkozott. Főbb megállapításai a következők voltak: A közfoglalkoztatás nem öncél, hanem a foglalkoztatáspolitikai eszköz, amely megfelelő képzések nyújtásával elősegítheti, hogy a hátrányos helyzetben lévő munkavállalók visszatérhessenek az elsődleges munkaerő-piacra – áll a

2011. évben a Munkaerőpiaci Alap „Közfoglalkoztatás kiadásai” előirányzatából a közfoglalkoztatás támogatására 64 Milliárd Ft volt fordítható. 2012. évben a közfoglalkoztatás támogatására a Nemzeti Foglalkoztatási Alap közfoglalkoztatási támogatások előirányzata 132,2 Milliárd Ft fedezetet nyújtott, és a foglalkoztatásban több mint 50 000 álláskereső lépett be (4. sz. táblázat).

Megye	Közfoglalkoztatott összesen/fő	Ebből férfi/fő	Ebből nő/fő	Férfiak aránya %	Nők aránya %
Baranya	22 369	13 791	8 578	61,65	38,35
Somogy	17 175	11 133	6 042	64,82	35,18
Tolna	10 757	6 909	3 848	64,63	35,77
Összesen	50 301	31 833	18 468	63,71	36,43

4. sz. táblázat: A közfoglalkoztatásba belépők száma 2012-ben. Forrás: NFSZ

A START munkaprogramok célja olyan programok megvalósítása, amelyek ötvözik a piacra termelést, az értékteremtést és a közösségi munkát. A munkaprogramok döntően a mezőgazdaságban indultak, mintegy átmenetet képezve a szociális gazdaságba. Főbb tevékenységek mezőgazdasági projekt (növénytermesztés, állattenyésztés hagyományos tartósítás); belvízelvezetés; mezőgazdasági földutak rendbetétele; bio- és megújuló energiafelhasználás; közúthálózat javítása; illegális hulladéklerakó helyek felszámolása, valamint téli és egyéb értékteremtő közfoglalkoztatás. Továbbfejlesztésének iránya a szociális szövetkezetek fejlesztése lehet.

A helyi foglalkoztatás fejlesztésének szervezése, foglalkoztatási paktumok:

A kutatás lényeges megállapítása, hogy a lokális foglalkoztatás- illetve gazdaságfejlesztés egyik legnagyobb akadályozó tényezője a szervező erő hiánya. Kialakultak jó modellek és vannak minták, de elterjedésük nem törvényszerű. Ideális esetben a lokális gazdaságfejlesztő tevékenység helyi kezdeményezésként valósul meg, de kezdetben külső beavatkozás, szakértelem szükséges lehet. Ez annak függvénye, hogy az adott térség rendelkezik-e megfelelően rátermett és elhivatott szakemberekkel, akik generálói lehetnek a folyamat beindításának, szervezésének, illetve rendelkezésre áll-e elegendő bizalmi tőke, ami a helyi közösség aktivizálásához elengedhetetlen. E szervező erőt jelentették és jelenthetik a jövőben a foglalkoztatási paktumok.⁸⁶

jelentésben. A biztos szerint lényeges, hogy a közfoglalkoztatottak jogai a szabályozásban és a mindennapi gyakorlatban is megfelelő védelemben részesüljenek. A közfoglalkoztatás terén az ombudsman szerint nem a hagyományos munkavállalói jogokat védő szabályok lebontása, hanem épp további garanciák beépítése az alkotmányos elvárás. A vizsgálat a közfoglalkoztatásba bekerüléssel kapcsolatban arra a megállapításra jutott, hogy a rossz szociális helyzetben lévő álláskeresőknél szempontjai nehezen érvényesülnek. A közfoglalkoztatók eredendő erőfölénye, a pontos eljárási rend hiánya miatti kiszámíthatatlanság sérti a jogbiztonságot, akadályozza az esélyegyenlőség előmozdítását.

⁸⁶ Az Európai Unió tagállamaiban - kísérleti jelleggel - 1997-ben hozták létre az első foglalkoztatási paktumokat, s azok sikere után az ilyen jellegű projektek beépültek a Strukturális Alap, azon belül az Európai Szociális Alap támogatási rendszerébe. Azóta legjobb gyakorlatként, követésre méltó jó példaként emlegeti az Európai Unió a foglalkoztatási paktumokat, mivel ezek a helyi, megyei vagy regionális szintű együttműködések konkrét, kézzel fogható módon járulnak hozzá a gazdasági aktivitás

Munkaerő-piaci esélyek javítása, a települési foglalkoztatási elképzelések, szükségletek, igények összehangolásának egyik lényeges szerveződése a foglalkoztatási paktum.

A foglalkoztatási paktum a térségi foglalkoztatáspolitikai társadalmasításának fontos eszköze, amely a helyi partnerségen alapul. Segítségével a humánerőforrás fejlesztés céljait összhangba lehet hozni a térség gazdaságfejlesztésének elképzeléseivel.

A foglalkoztatási paktum a térségi szereplők szerződésben rögzített összefogása azzal a céllal, hogy:

- megismerjék a térség foglalkoztatási helyzetét, nehézségeit, a munkanélküliség okait,
- összehangolják a térségi szereplők gazdasági és humánerőforrás fejlesztési elképzeléseit, céljait és megoldást keressenek a problémákra,
- összehangolják a pénzügyi forrásokat, a foglalkoztatáspolitikai célok eredményes megvalósítása érdekében,
- foglalkoztatást elősegítő programokat valósítsanak meg.

A foglalkoztatási paktum tehát egy olyan szervezeti keret, amelynek segítségével egy asztalhoz lehet ültetni a térségi foglalkoztatáspolitikai szereplőit. Ehhez természetesen kellő érdekeltséget kell teremteni, amelynek egyik legfontosabb eszköze a helyi partnerség szükségességének felismerése. Létrehozásában meghatározó szerepe van a munkaügyi szervezetnek, valamint az érintett önkormányzatoknak.

A foglalkoztatási paktum a munkaerőpiac szereplői közötti információ csere egyik fontos színtere. Segítségével megbízhatóan elemezhetők a foglalkoztatási problémák, a megoldási módok kellő társadalmi támogatottságot kaphatnak, s az abban résztvevők közös felelősségvállalását eredményezhetik. Ily módon a foglalkoztatási paktum a térségi foglalkoztatáspolitikai társadalmasításának fontos eszköze. A foglalkoztatási paktum egy nyitott vonva együttműködési, partnerségi forma. Ez azt jelenti, hogy bármelyik szervezet folyamatosan csatlakozhat a helyi partnerséghez, amennyiben annak céljaival egyetért. A Dél, dunántúli régióban, a 18 H, illetve LHH térségeket is bevonva tíz paktum került megalakításra.

- „Baranya Paktum” – Partnerség a baranyai foglalkoztatási helyzet javításáért
- „Pécsi Kistérség Foglalkoztatási Paktuma”
- „Az utunkba gördített kövekből lépcsőt is építhetünk” – Foglalkoztatási stratégia megalkotása és foglalkoztatási paktum az Ormánsági, Sellyei kistérségben
- „Együtt a fejlődésért foglalkoztatási stratégia és paktum kialakítása Somogyban”
- „Cselekvő Paktum a Kaposvári kistérségben
- „Stratégiai munkakapcsolat – Fenntartható foglalkoztatáspolitikai Tolna megyei megalapozása
- Foglalkoztatási Paktum Csurigói kistérségben
- „Paktum a parton” Foglalkoztatási Paktum létrehozása a Barcsi kistérségben
- Szinergiában a térségi munkaerőpiac fejlesztéséért (Szigetvári és Szentlőrinci kistérség)
- Foglalkoztatási Paktum Siklósi Kistérségben

és a foglalkoztatási szint növeléséhez. Magyarországon - osztrák példa nyomán - 2002-től alakultak meg az első foglalkoztatási együttműködések.

Mind a tíz paktum megvalósításában, működtetésében részt vesznek, vettek a munkaerőpiac releváns szereplői (munkaügyi szervezet, önkormányzatok, munkáltatók, kamarák, képző és oktató intézmények, civil szektor, munkavállalói és munkaadói képviselők szervezetei). A paktumok munkájukat egy helyzetelemzésre és egy foglalkoztatási stratégiára alapozzák, amelyek általában széles helyi, közösségi bázisra épülnek, konszenzusra törő vitákkal, végül támogatással. Ezzel együtt is gyakori hiba, (mint ahogy a kistérségi fejlesztési társulások stratégiájánál is) hogy ezek túl sok és túl általános célokat fogalmaznak meg, vagyis nem eléggé lokálisak és konkrétak. Gyakran hiányzik a teljes mélységben kidolgozott akcióprogram, főleg akkor, amikor a megvalósítás (finanszírozhatóság) lehetőségét bizonytalannak látja. A stratégiák aktualizálása elég ritka volt. A stratégiák között a „Foglalkoztatás növelése” a leggyakrabban megfogalmazott cél. Az ezt követő csoportba tartoznak a „Hátrányos helyzetű munkaerő-piaci csoportok támogatása”, a „Munkaerő-piaci információ és kommunikáció”, valamint a „Munkanélküliség csökkentése”. A „Gazdaság-fejlesztés” és a „Munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtása” funkciókat viszont csak a paktumok harmada emelte ki.⁸⁷

Fontos kiemelni, hogy a területi foglalkoztatási megállapodások célja és hozama az, hogy megteremtse a regionális munkaerő-piaci szereplők közötti együttműködés lehetőségét, szerződéses kereteit. Így az érintettek közösen meghatározott foglalkoztatáspolitikai és munkaerőpiac-politikai célokat és intézkedéseket fogalmazhatnak meg, és ennek érdekében egyesíthetik saját erőforrásaikat, eszközeiket, közös felelősségvállalás alapján, együttes aktivitással, a szinergikus hatásokat kihasználva, növelve a célok elérésének esélyeit.

A közösségi gondolkodásmód, a kistérség, település szereplőinek együttműködése, illetve a térség kohéziójának erősítése önmagában is alapvető jelentőségű cél. Ehhez azonban közösen kell hasznosítani az erőforrásokat, meg kell oldani a problémákat. A területi foglalkoztatáspolitikai megvalósítása tekintetében is fontos megemlíteni, hogy ennek alapfeltétele az érintett szereplők partnerkapcsolata, együttműködése. Problémát jelentett a paktumok felénél a résztvevők hozzájárulási hajlandósága, vagyis, hogy a résztvevők vállalták a belépést, megfogalmazzák az együttműködés ígéretét, de nem vállaltak kötelezettséget azért, hogy a paktum sikeréért tegyenek. Mindemellett hazai foglalkoztatáspolitikai önmagában is eléggé ellentmondásos módon viszonyult a paktumokhoz. Egyik oldalról láthatóan igényli, támogatja a paktumok létrejöttét és működését. Másik oldalról úgy véljük, maga a foglalkoztatáspolitikai sem illesztette még bele saját rendszerébe a paktumokat. Ehhez – megítélésünk szerint – az kellene, hogy alakuljon ki a foglalkoztatáspolitikának egy érdemi, aktív lokális szintje, amelyik szervesen illeszkedik a foglalkoztatáspolitikai egészének szervezeti, döntési, finanszírozási rendszerébe.

A Dél-Dunántúl érintett kistérségeiben a támogatási intervallum utáni kötelező fenntartási időszak 2011-2012-ben lejárt. Forráshiányból, a már említett ellentmondásból, az érdekviszonyok változásaiból adódóan a területen működő paktumok 80%-a vagy csak nevében él, vagy megszűnt. Gyakorlatilag a Baranya megyei és a Pécs kistérségi paktum működik. E két szerveződés közül csak a megyei gondolkodik a kistérségi hátrányok csökkentéséről.

⁸⁷ László Gyula (2010): A magyarországi foglalkoztatási paktumok elemzése és átfogó értékelése. OFA, Budapest

A helyi, közösségi foglalkoztatás lehetőségeinek szintetizálása

A gazdasági növekedés, a foglalkoztatás növelése, a szegénység és a társadalmi kirekesztés csökkentése az Európai Unió célkitűzése is, az Európa 2020 stratégia középpontjában ez áll. A jelenlegi (2007–2013) és a soron következő, 2014–2020 közötti uniós fejlesztési programidőszakban érvényesített, illetve érvényesíteni kívánt fő fejlesztési célkitűzéseket is ezek a területek képezik. Globális szinten az ENSZ 2015-ig megfogalmazott célkitűzései között első helyen szerepel a szegénység felszámolása, amelyhez munkahelyteremtés, vállalkozásfejlesztés szükséges. E cél érdekében az elsődleges európai uniós és kormányzati eszköz a gazdaság működését, a vállalkozások létesítését, bővítését, a fejlesztéseket és a munkahelyteremtést célzó támogatások biztosítása. A statisztikai mutatók szerint sok kistérség jövője bizonytalan. Az elöregedés mellett a fiatalok elvándorolnak a falvakból és a leszakadó, hátrányos helyzetű térségekből, ahol nincs vagy kevés a munkahely, alacsony az elérhető jövedelem, a lakosság jövedelmi szintje csak kevés vállalkozást tart el, ahol nehezen elérhetők a szolgáltatások, sok esetben gyengébb színvonalú az alapellátás (sőt egyes térségekben, településeken a helyi gazdaság létalapja szinte teljesen megszűnt szinte a nulláról kell újjáépíteni).⁸⁸

A nemzeti vidékfejlesztési stratégia célja a vidéki térségek, települések, kiemelten a falvak és a tanyák gazdasági létalapjának megerősítése, újjászervezése, a vidéki gazdaság több lábra állítása, mindezzel a megélhetés biztosítása, a munkahelyek megőrzése és a foglalkoztatás növelése. Ehhez a helyi közösségek által megfogalmazott, a helyi adottságokra, sajátosságokra, erőforrásokra építő helyi gazdaságfejlesztési programok nyújthatnak keretet, magukban foglalva a mező-, erdő- és élelmiszergazdaság, a helyi feldolgozás és értékesítés, a kézműves, kisipari és szolgáltatási tevékenységek, a helyi erőforrásokra és rendszerekre is támaszkodó helyi energiatermelés és ellátás szervezését. Különösen fontos a vidéki településeken élő romák számára megélhetést és jövedelmet biztosító gazdasági tevékenységek és vállalkozási formák létrehozása, erősítése, a romák bevonása a mezőgazdasági munkavállalók közé. Ahol a hosszú távú munkavállalás lehetetlen, ott a közfoglalkoztatás támogatásával szükséges a családok mindennapi megélhetését biztosítani értékteremtő munkavégzés lehetőségének megteremtésével. A kulturális örökség érték alapú fejlesztése, bekapcsolása a turizmus rendszerébe egyre inkább az egyetlen kitörési pont lehet az ipar és a mezőgazdaság eltűnése miatt szegénységbe sodródó települések, régiók számára.⁸⁹

Szükségletek, lehetőségek a szociális gazdaság fejlesztésében

A szociális gazdaság azon magánjellegű, formális keretek között szervezett vállalkozások csoportja, melyek döntés hozatali szabadsággal és önkéntes tagsággal rendelkeznek. Tagjaik szükségleteinek piacon keresztül, áruk előállítása, szolgáltatásnyújtás, illetve biztosítás és

⁸⁸ Kígyóssy Sándor, Dr. Czene Zsolt: Lehetőségeink a helyi gazdaságfejlesztésben. FALU, VÁROS, RÉGIÓ Területfejlesztési és Területrendezési Szakmai Folyóirat 2102/1-2. 5-11.p

⁸⁹ Nemzeti Vidékstratégia 2012-2020. Vidékfejlesztési Minisztérium, Budapest

finanszírozás nyújtása révén történő kielégítése érdekében hoztak létre, továbbá amelyek esetében a döntéshozatal, valamint bármilyen nyereség és többlet tagok közötti elosztása nem kapcsolódik közvetlenül a tagok által befektetett tőkéhez, illetve befizetett díjhoz, és amelyek esetében minden tag egy szavazattal rendelkezik. A szociális gazdaság továbbá magában foglal olyan magánjellegű, formális keretek között szervezett, döntéshozatali szabadsággal és önkéntes tagsággal rendelkező szervezeteket, amelyek nem piaci jellegű szolgáltatásokat nyújtanak háztartások részére, és amelyeknek esetleges nyereségtöbbletét nem sajátíthatják ki az őket létrehozó, ellenőrző vagy finanszírozó pénzügyi szereplők. A szociális gazdaság elsődlegesen a munkanélküliség felszámolására, foglalkoztatásra irányuló intézményes – szervezeti-hálózati - keretek között folyó, piacorientált termelő, kereskedelmi és szolgáltató tevékenység, közösségi vállalkozás. Alapértékei az önkéntesség, és kooperáció, a szolidaritás és felelősség, a profitfelosztás tilalmával megerősített szociális elkötelezettség.

- Alapvető feltétel a gazdaság minden szinten történő megerősödése, és e fejlődéssel magalapozott munkahelyek teremtése, a KKV szektor innovációs lehetőségeinek bővítésével, kistérségi „kisugárzásával” a foglalkoztatás helyi szintű bővítése.
- A szociális gazdaság fejlesztését el kell választani a közfoglalkoztatás rendszerétől. Ahhoz annyiban kapcsolódik, hogy a közfoglalkoztatásban résztvevők számára is egyfajta továbblépési lehetőséget jelent a nyílt munkaerőpiac felé, de nem képezi a közfoglalkoztatás részét. A térségben munka nélkül élő és mindennapi megélhetési problémákkal küzdő hátrányos helyzetű emberek öfenntartásának elősegítése érdekében, ezáltal lehetőséget biztosít a szegénységben élőknek, hogy a támogatás segítségével csatlakozzanak egy gazdasági, termelő tevékenységet végző közösséghez, ahol a munkában együttműködő társakkal együtt, előteremthetik a mindennapi megélhetéshez szükséges jövedelmüket.
- Komplex gazdaságfejlesztő, foglalkoztatást segítő rendszerre van szükség, amely magában foglalja a gazdaság helyi viszonyainak újraszervezését (vállalkozásösztönzés, új vállalkozások létrehozása, vállalkozói közösségszervezés, marketing); a helyi gazdasági szereplők együttműködését; a gazdasági önrendelkezést, a helyi erőforrásokat, eszközöket és érdekeket (a közösségi hasznosulást, helyi fejlesztést, elkötelezettséget, lokálpatriotizmust).
- A helyi gazdaságfejlesztésben meglévő sikeres és eredményes települési példák – például a régióban Belecse, Kisveje, Patca, Szenna és más települések összefogáson alapuló példaértékű kezdeményezései mintául szolgálhatnak a települések és helyi közösségek számára. A globális újraelosztás rendszerében újra kell tanulnunk egyéni és közösségi szinten az önállósítást és öngondoskodást, különös tekintettel a 2014-től elérhető forrásokra. A tudatos, együttműködésre alapozott helyi érdekű gazdaságfejlesztés fontos eleme, hogy teljes folyamatával, rendszerével a helyi közösséget szolgálja, ezáltal építi a közösséget, amellyel, hogy gazdasági hasznokat eredményez. Kiemelten fontos, hogy az eddigi „fősodró” fejlesztési gyakorlattal szemben az embert és a helyi közösségeket helyezi a középpontba. „A fenntartható gazdaság továbbra is globális célkitűzésként fogalmazódik meg. A természet erőforrásait és értékeit, a környezet minőségét megőrző, az élővilág

sokszínűségét is biztosító helyi gazdaság a fenntartható gazdasághoz szükséges paradigmaváltás egyik útja lehet.”⁹⁰

- A kistérségek gazdasági teljesítő képességének, ezzel foglalkoztatási szintjének javítása érdekében, a változások eléréséhez szükséges komplex eszközrendszer számba venni, megismerni és az eszközök alkalmazásának feltételeit bemutatni. Tudatosítani kell a helyi gazdaság és helyi társadalom fejlődésének kölcsönhatásait, és a helyi gazdaságfejlesztést szolgáló tervezési, programozási, menedzsment módszerek megismertetésével, kiterjesztésével új munkahelyek létrejöttét indukálni. Olyan helyi szolgáltatásrendszer kialakítása, amely képes a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű emberek munkaerő-piaci integrációjához a helyi szükségleteknek és igényeknek megfelelő, adekvát segítséget nyújtani. Az adekvát szolgáltatás egyszerre vonatkozik a szolgáltatás mennyiségi és minőségi mutatóira. Fontos lenne az atipikus foglalkoztatási formák, a szociális gazdaság megismertetése és elterjesztése.⁹¹
- Tevékenységek lehetnek: non-profit humán szolgáltatások, személyi szociális, háztartási szolgáltatások, audiovizuális szolgáltatások, szabadidős és kulturális programok szervezése, környezetvédelmi tevékenységek stb. Foglalkoztatói típusok lehetnek: tranzit-foglalkoztatási projektek (termelőiskolák, foglalkoztatási társaságok); védett foglalkoztató szervezetek; szociális vállalkozások (szociál-ökonómiai üzemek, termelő-szolgáltató üzemek, szociális szövetkezetek).

Szociális szövetkezet, faluvállalat

A szociális szövetkezet, mint helyi közösségi fejlesztési lehetőség: A 2008-as pénzügyi, gazdasági válság, az európai jóléti modell megrendülése a szociális és szolidáris gazdaságot a többszintű gazdaság és munkaerőpiac irányába terelte. Ahhoz, hogy a megváltozott gazdasági és társadalmi körülmények között valódi gazdasági és politikai erővé váljon az szükséges, hogy a szociális és szolidáris gazdaság a klasszikus vállalkozások, valamint az államigazgatási szervek ilyen típusú szerepvállalásával új, innovatív vállalkozási, működési formákat alakítson ki – igazodva az újrafogalmazódó gazdasági, társadalmi szükségletekhez, igényekhez.⁹² Szociális szövetkezetet akkor érdemes alakítani, ha a cél az, hogy a piaci rést megtalálva önfenntartó gazdasági szervezetet hozzon létre egy helyi közösség, a minden szempontból való (gazdasági, kulturális, oktatási, demokratikus működést megvalósító) önrendelkezés elérése érdekében.⁹³ A Dél-dunántúli régióban kilenc szociális szövetkezet **működik** (1-1 tanácsadó, szolgáltató, 1 vegyes és 7 mezőgazdasági jellegű). 2013-ban újra pályázat került kiírásra olyan szociális szövetkezetek támogatására, melyek megfelelnek mind a szociális gazdaság széleskörűen használt definíciójának, mind a szövetkezetek alapelveinek. E szempontok mellett a pályázó szervezetnél érvényesíteni kell

⁹⁰ Kígyóssy Sándor, Dr. Czene Zsolt: Lehetőségeink a helyi gazdaságfejlesztésben. FALU, VÁROS, RÉGIÓ Területfejlesztési és Területrendezési Szakmai Folyóirat 2102/1-2. 5-11.p

⁹¹ Brunda Gusztáv, Kun Zsuzsa (2008): Foglalkoztatás – Helyi gazdaságfejlesztés, módszertani útmutató. MTA Gyermekszegénység Elleni Program, Programiroda, Budapest

⁹² Nagy Janka Teodóra (2013): Szociális szövetkezet, mint helyi közösségi innováció. Nemzetközi konferencia összefoglaló kiadvány. PTE Illyés Gy. Kar, Szekszárd

⁹³ 2012-ben 259 működő szociális szövetkezet volt Magyarországon, megközelítőleg 2.000 tagot és mintegy 1.000 főt foglalkoztat változatos – köztük több atipikus – foglalkoztatási formában.

- az önkéntesség és nyitott tagság elvét,
- a demokratikus tagi ellenőrzést,
- a tagok gazdasági részvételét,
- az autonómiát és függetlenséget,
- a tagok oktatását, képzését,
- a szövetkezetek közötti együttműködést, valamint
- a közösség iránti elkötelezettséget.

A projektek további célja: a hátrányos helyzetű tagok önfenntartása a szövetkezetben végzett tevékenységük által biztosított legyen. A szociális gazdaságban működő szervezet segítse elő hátrányos helyzetű állásukra és inaktívak újbóli munkába állását és szövetkezeti taggá válását. A pályázat meghirdetésekor az elszámolható közkiadásokra 1 rendelkezésre álló keretösszeg a konvergencia régiók területén 1 862 000 000 forint⁹⁴

Faluvállalatok: a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat megbízásából az ADITUS Tanácsadó Zrt. vizsgálta a kistelepülések önfenntartó, hatékony és értékteremtő közfoglalkoztatásának lehetőségét.⁹⁵ Kutatásuk alapját a közfoglalkoztatást két jelenleg is működő modellje köré csoportosította, e csoportokon belül az alábbiakat vizsgálta:

- A közvetlen modellek csoportja, amely tisztán közfoglalkoztatási támogatásra épül, meghatározott támogatási keretekig és a munkáltatói, szervezési feladatokat az önkormányzatok látják el.
- A vegyes modellek, ahol a közfoglalkoztatás nemcsak a támogatásokat célozza meg, hanem a piaci árbevételre és a másodlagos hatásokra is törekszik.⁹⁶

A két modell közül a második az, amely továbbfejleszthető, közelíthet a szociális gazdaság dimenzióihoz.

- A vegyes modellek tekintetében meghatározó a menedzsment. Azaz a közfoglalkoztatás irányítása, szervezése nem önkormányzati feladat.⁹⁷
- Feltételezi a munkahelyteremtést, vállalkozások és vállalkozói státuszok létrejöttét; teljesíthető, értékelhető és költséghatékony indikátorok kialakítását;⁹⁸ biztosítja a fenntartható működést, fejlődést, részt vállal az elsődleges munkaerőpiacra történő visszavezetésbe; segíti a vállalkozóvá válás folyamatát; segíti a közösségi infrastruktúra és közszolgáltatás fejlesztését.

⁹⁴ PÁLYÁZATI FELHÍVÁS a Társadalmi Megújulás Operatív Program Szociális gazdaság fejlesztése – Az önfenntartást célzó szociális szövetkezetek támogatása a konvergencia régiókban c. pályázati felhívásához. Kódszám: TÁMOP-2.4.3-D-1-13/1

⁹⁵ Kistelepülések önfenntartó, hatékony és értékteremtő közfoglalkoztatása (zártanulmány): ADITUS Tanácsadó Zrt, Budapest 2011.

⁹⁶ Lásd például Beleccka

⁹⁷ A kutatás során folytatott szakértői interjúk egyik lényeges javaslata volt a közfoglalkoztatás munkáltatói jogkörének elvétele az önkormányzatoktól. Egyrészt a menedzsmentszemlélet hiánya, másrészt az esetleges szubjektív elemek kiküszöbölése miatt.

⁹⁸ Az európai mérce szerint az indikátorok kialakításával kapcsolatos alapvető követelmény, hogy azok intelligens mutatók legyenek (SMART – Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time-based), vagyis az indikátoroknak sajátos jelleggel konkrétoknak, mérhetőeknek, rendelkezésre állóknak, valóságszerűeknek és időalapúaknak kell lennie

A kutatók által elvégzett elemzések egyik iránya az úgynevezett faluvállalat létrehozása, amely fenntartható, bevonó és mobilizáló; piacképes szolgáltatás, vagy termék előállítására képes; a meglévő erőforrásokat integrálja; abszorpció képes; munkahelyteremtő és munkaerő-piac reintegráló; környezetfejlesztő és a természeti értékeket védő szociális gazdasági szervezet.⁹⁹

Irodalom

- Adler Judit – Frey Mária – Koltai Luca – Simonyi Ágnes (2011): A jövő munkahelyeiért I. kötet. Kitekintés a hazai foglalkoztatáspolitikai előtt álló kihívásokra. 7Hétfa Elemző Központ, Gyulaj
- A magyar nonprofit szektor jövője a munkanélküliség kezelésében az európai integráció folyamatában „Kitartottság vagy integráció – a felzárkózás esélyei az európai piacon.” Nonprofit Kutatócsoport Egyesület (2004), kutatásvezető: Dr. Zám Mária, Budapest
- Artner Annamária: Erőtlen európai stratégiák, fókuszban a nem piaci foglalkoztatás. Munkaügyi Szemle 2011. július
- Állami Számvevőszék: Jelentés a térségek felzárkóztatására fordított pénzeszközök felhasználásának ellenőrzéséről. Budapest 2011.
- Bajmócy Péter: A népességfogyás területi különbségei Magyarországon. – In: A társadalmi földrajz világa. (Szerk. Kovács Csaba, Pál Viktor). SZTE Gazdaság- és Társadalomföldrajzi Tanszéke, Szeged. 2007.
- Bajmócy Péter: A népességszám változás települési és megyei szintű egyenlőtlenségeinek néhány mérési lehetősége Magyarországon. Tér és Társadalom, 21/1. Budapest, 2007. 85-102. o.
- Bank Klára, Rudl József, Tésits Róbert: Demográfiai problémák a Dél-Dunántúlon. In: Változó környezetünk: Tiszteletkötet Fodor István professzor úr 60. születésnapjára. (Szerk. Tóth J. Wilhelm Z.) JPTE TTK Földrajzi Intézet, Pécs, 1999. 62-73. o.
- Bank Klára, Rudl József, Tésits Róbert: A humán szféra néhány jellegzetessége a Dél-Dunántúlon KÖZLEMÉNYEK A FÖLDRAJZI INTÉZETBŐL 1. PTE TTK, Pécs, 2000. 1-14. o.
- Cseh-Szombathy László: Szociológia és demográfia (szerk. Glatz Ferenc), Magyar Tudományos Akadémia, Budapest, 2002
- Csíte András, Jakobi Ákos (2009): Területi diszharmonia: A 33 LHH kistérség NFT-s és ÚMFT-s fejlesztési forrásszerző teljesítményének néhány sajátossága. Hétfa Csoport, Pannon Elemző Iroda Kft. Gyulaj
- Csíte András, Kabai Gergely, Németh Nándor (2011): Helyi kezdeményezésű gazdaságfejlesztési programok vizsgálata, esettanulmányok. MTA közgazdaságtudományi Intézet, Budapest
- Csoba Judit (2006): Foglalkoztatáspolitikai. Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszék, Debrecen
- Csongor Anna, Sziklai István (szerk. 2012): Fejlesztéspolitika, stratégiai programalkotás a szociálpolitikában. ELTE TTK, Budapest
- Demográfiai évkönyv: Magyarország népesedése (kész. a KSH Népesedésszisztematikai Főosztálya)]. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, 1991-2008.
- Demográfia, foglalkoztatás, női munkavállalás. (Szerk. Lenkei Gábor) MEH Kormányzati Stratégia, Budapest, 2003.
- Dél-Dunántúl. (szerk. Hajdú Zoltán) MTA RKK Dialóg Campus Kiadó. Pécs – Budapest. 2006.
- Dél-Dunántúli Operatív Program 2007-2013. Dél-dunántúli regionális Fejlesztési Ügynökség, Pécs
- Fazekas József, Rátvai Miklós, Weisz Zoltán (2000): Térségfejlesztési kezdeményezések – Önszorgató kézikönyv. USDOL Hungary Gyors Reagálású Projekt Igazgatósága, Budapest

⁹⁹ ADITUS idézett kutatása

- Frey Mária (szerk. 2007): Szociális gazdaság kézikönyv. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest
- Habcsek László: A népességreprodukció területi aspektusairól. Demográfia, 46. évfolyam. 1. szám. Budapest, 2003. 45-72. o.
- Habcsek László: Népességünk következő évtizedei - különös tekintettel a területi különbségekre. Demográfia, 50. évfolyam. 4. szám. Budapest, 2007. 392-429.
- Kerülő Judit: Demográfia. (2., átdolgozott kiadás) Krúdy Kiadó, Nyíregyháza, 2012.
- Kézdi Gábor (szerk. 2011). Közelkép – Foglalkoztatási programok hatásvizsgálata. Munkaerő-piaci Tükör 2011. Budapest 44 -201. p.
- Kígyóssy Sándor, Dr. Czene Zsolt: Lehetőségeink a helyi gazdaságfejlesztésben. FALU, VÁROS, RÉGIÓ Területfejlesztési és Területrendezési Szakmai Folyóirat 2102/1-2. 5-11.p
- Kistelepülések önfenntartó, hatékony és értékteremtő közfoglalkoztatása (zárotanulmány): ADITUS Tanácsadó Zrt, Budapest 2011.
- Kocsis Tamás, Kiss Milán, Temesvári Rita (2013): Dél-Dunántúl intelligens szakosodási stratégiája. Dél-Dunántúli Regionális Innovációs Ügynökség, Pécs
- Kovács László: Termékenység és humán fejlettség regionális összefüggései. Tér és Társadalom. 20. évfolyam. 3. szám. Budapest, 2006. 49-59. o.
- László Gyula (2010): A magyarországi foglalkoztatási paktumok elemzése és átfogó értékelése. OFA, Budapest
- Lendvai Tamás, Ártner Zsuzsa, Rill Fanni: A „Sorsfordító – Sorsformáló” munkaerő-piaci program működése a reintegráció és a vidékfejlesztés tükrében. In. EDU Szakképzés és Környezetpedagógia Elektronikus Szakfolyóirat. A Fiatal Kutatók a Szakképzésért Hálózat folyóirata. Budapest. 2010. 44 – 65. o.
- Maria T. Heidkamp – Rátvai Miklós (1998): Együttműködés és helyi kezdeményezés a kistérségi gazdaságfejlesztésben. Joint initiatives of the USAID, USDOL and the Hungarian Ministry of Social and Family Affairs, Budapest
- Molnár Györgyné: Baranya megye múltja és jelene a demográfia tükrében. Statisztikai Szemle. 76. évfolyam 7-8. szám. (1998)
- Molnár Györgyné: A növekvő lélekszámú községek helyzete Baranya megyében. Területi Statisztika. 11. évfolyam /4. szám. Budapest, 2008. 417-430. o.
- Nemzeti Vidékstratégia 2012-2020. Vidékfejlesztési Minisztérium, Budapest
- Németh Zsolt: A megyék társadalomszerkezete és a vándorlások. In. Demográfia, 51. évf. 2 – 3. szám, Budapest, 2008.
- Népesedés, humángazdaság és társadalompolitika: A népesedés szociológiai és társadalom-gazdaságtani problémái a XXI. század elején (Szerk. Szretykó György), Comenius Oktató és Kiadó Kft., Pécs, 2011.
- Rudl József, György-Dávid Anita: Az aprófalvak demográfiai problémái a Dél-Dunántúlon. In. Társadalomföldrajzi kutatások makro-, mezo- és mikrotérségben. (Szerk. Tóth József, M. Császár Zsuzsa, Hasanovic - Kolutác Andrea).- IDResearch Kft./Publikon, Pécs, 2009. 207-217. o.
- Rudl József: A kisvárosok szerepe a falusi térben. In. Tér - Talentum - Tanítványok I. (Szerk. Kovács I. P., TrócsányiA.) IDResearch Kft. / Publikon, Pécs, 2010. 291 - 296. o.
- Somogy megye területfejlesztési koncepciója, helyzetfeltáró munkarész (2012). Somogy Megyei Önkormányzat, Kaposvár
- Szamadó Rózsa (szerk. 2008): ROP 3.2. A helyi foglalkoztatási kezdeményezések támogatása Komplex, összefoglaló elemző tanulmány. Alfa-Communication Kft. Budapest
- Szellő János (2003): Atipikus foglalkoztatási lehetőségek Európában és Magyarországon Munkaügyi Szemle, 5. sz. Budapest
- Szellő János (2006): Fejlesztés és helyzetkép Kaposvár kistérségében, tanulmány SMMK, Kaposvár

- Szellő János (2006): Tanulmány a foglalkoztatáspolitikai eszközökről, tapasztalatokról és lehetőségekről Somogyban SMMK, Kaposvár
- Szellő János (2007): Gondolatok az integrált szolgáltatási rendszerről, az Állami Foglalkoztatási Szolgálat Stratégiája alapján, tanulmány. Új Esély Alapítvány, Dombóvár
- Szellő János (2008): Munkaügyi foglalkoztatási stratégiák, tanulmány. In.: Vállalkozói Kézikönyv 1 x 1 2. kötet szerk.: Kocsis Tamás. Somogy Megyei Vállalkozói Központ Közalapítvány, Kaposvár
- Szellő János (szerk.) (2009): Munkaerő-piaci alapismeretek, jegyzet DDRMK, Pécs
- Tajti József (2012): 2010. évben befejezett főbb aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök hatékonyságának vizsgálata 2010. évben befejezett főbb aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök hatékonyságának vizsgálata. Nemzeti Munkaügyi Hivatal, Budapest
- Tolna megye területfejlesztési koncepciója, helyzetértékelő munkarész (2013). Tolna Megyei Önkormányzat, Szekszárd
- Területi statisztikai évkönyv 1990-2007. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest 1991-2008.
- Válság hatása a munkaerőpiacra 2010: Központi Statisztikai Hivatal és Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, Budapest

Fenntartható vidékfejlesztés innovatív lehetőségei az Ős-Dráva program keretében

A napjainkban gyakran felmerülő környezeti, társadalmi és gazdasági problémák hatására egyre többekben tudatosul, hogy világunk jelenlegi működése hosszú távon nem fenntartható. Mindenki másban látja a megoldást, de csak kevesen gondolkodnak rendszerben. Jelen tanulmány a 2012 júliusában kormányhatározattal elfogadott Ős-Dráva Programot mutatja be, amely átfogó módon foglalkozik ezekkel a problémákkal. Arra kérdésre keressük a választ, hogy ez a kiemelt program mennyire áll közel a fenntartható fejlődéshez, a vidékfejlesztéshez, milyen területen vannak hiányosságok, illetve melyek az akadályozó tényezők, a szükségletek az előremutató szándékok és az innovációk.

Bevezetés

Baranya megye gazdasági-társadalmi szempontból legneuralgikusabb pontja, így az egyik legnagyobb kihívás az Ormánság helyzetének javítása. Mit lehet tenni egy olyan térségben, ahol a gazdasági rendszer szétesését már társadalmi, sőt környezeti rendszerek szétesése is kíséri? Mit lehet tenni egy olyan térségben, ahol az egykor gazdag természeti környezet és néprajzi hagyományok mentén jól működő primer szféra (virágzó ártéri gazdálkodás) már alig biztosít munkalehetőséget, ahol a rendkívül magas munkanélküliségi ráta (jelentős számú munkanélküli), a tartós elszegényedés következtében súlyos társadalmi-mentális problémák is megjelentek, s ahol a roma népesség magas aránya társadalmi-integrációs feladatokat is jelent? Lehet-e valamit kezdeni egy olyan térséggel, ahol az elmúlt évtizedek területfejlesztési forrásai szinte teljesen eredménytelenek maradtak?

A magyar vidék talán két legnagyobb és legsürgetőbb problémája egyrészt – ellentétben a világban zajló tendenciával – a népesség fogyása, másrészt a mélyszegénységben élő népesség nehéz helyzete. Az Ős-Dráva Program, mint kiemelt kormányprogram sikere jelentős mértékben múlik azon is, hogy a 2013-2020-as tervezési ciklus fejlesztési forrásai milyen hatékonysággal kerülnek felhasználásra. Az elmúlt két Európai Unió programozási időszak (2004-2006, 2007-2013) legnehezebben átlátható, legkevésbé egységesen programozott forráslehívási lehetőségeit a mezőgazdasági, vidékfejlesztési támogatások tudták felmutatni. Ennek oka csak részben vezethető vissza az Európai Unió strukturális alapjai, az Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alap, az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA) és az Európai Szociális Alap (ESZA) által finanszírozott tevékenységek közti sok szempontból nehézkes átjárhatóság problémájára. A 2004. évi EU-csatlakozás – amely alapvetően megváltoztatta a támogatások szerkezetét és piaci helyzetünket – a mezőgazdaság szereplőit és a vidék társadalmát felkészületlenül érte. Elmaradt az alkalmazkodás, nem történt meg az állam szerepének, feladatainak – az új helyzethez igazodó – újragondolása.

Többek közt a fenti problémák megoldása, illetve a vidéki életfeltételek jelentős romlása, a negatív irányú – a vidéki közösségek gazdasági létalapját felszámoló – folyamatok gyors megállítása érdekében közép-és hosszú távú stratégiai fejlesztési és cselekvési programként került kidolgozásra a Nemzeti Vidékstratégia 2012-ben. A Vidékstratégia sikeres

végrehajtásához maga határozza meg, hogy a jövőkép és célok eléréséhez vezető stratégiai programokra és fejlesztési akciókra van szükség, melyek közé tartozik az Ős-Dráva Program is. A fenntartható fejlődés és a vidékfejlesztés összefüggéseit vizsgálva nem nehéz belátni, hogy a mezőgazdaság központi szereppel bír a fenntartható fejlődés szempontjából. A cél, hogy a termelékenység fokozásával visszaszorítsuk a szegénységet és a munkanélküliséget, a környezet megóvása, beleértve a természetes élővilágot, a tájat és benne az embert, közösségeit és kultúráját, közvetlenül vagy a ráépülő tevékenységek révén munkát, megélhetést biztosítva a vidéki népesség lehető legnagyobb hányada számára.

E feladatok együttes teljesítésére csak a kis- és középbirtokok dominanciájára épülő családi gazdasági modell lehet alkalmas. A XXI.században a természeti erőforrások megőrzése, a környezet védelme, a felelős, fenntartható gazdálkodás, a mezőgazdaság és a vidék fejlesztése egymástól elválaszthatatlan, egyre inkább felértékelődő, nemzetbiztonsági jelentőségű feladat. A magyar agrárium és vidék számára csak olyan mezőgazdálkodás hozhat sikert, amely úgy állít elő értékes, egészséges és biztonságos élelmiszereket, hogy közben megőrzi a talajt, az ivóvízbázisainkat, felszíni vizeinket. Ugyanis ez jelenti egyidejűleg a tulajdonosi szemléletből fakadó „jó gazda gondosságát”, az egymást követő generációk közti felelős viszonyt, és azokat a foglalkoztatási, minőségi termelési és környezeti teljesítményeket, amelyek az egész társadalom számára és a vidék hosszú távú megmaradása szempontjából egyaránt létfontosságúak. Tartsuk szem előtt a seattle-i indián törzsfőnöknek tulajdonított mondatot: A Földet nem apáinktól örököltük, hanem unokáinktól kaptuk kölcsön! (Morgan, 1982).

1. Alapvetések

Baranya alapvetően rurális megye, így a sikeres fejlődési pályára állás nem képzelhető el a vidékgazdaság fejlesztése, a vidék és vele együtt az agrárágazat fejlődése nélkül, amely azonban elválaszthatatlanul kapcsolódik a városokhoz. A vidékgazdaság kontextusában a vidéki térség egy komplex, multifunkcionális erőforrásrendszer, amelyben a nem mezőgazdasági tevékenységek is hangsúlyosak, a mezőgazdasági és a nem mezőgazdasági tevékenységek integráltsága jellemző. Magába foglalja a gazdasági szereplőket (termelők, szolgáltatók, intézmények, háztartások), a helyi erőforrásokat, a társadalmi tőkét (lokális kapcsolatrendszereket). Döntően helyi erőforrásokra támaszkodik, meghatározóak a helyi KKV-k kooperációi, a helyi termékek és a helyi kontroll¹⁰⁰.

Az Ormánság sikere az együttműködések minőségén, az önkorlátozás elégséges szintjén, a helyi kultúra minőségén is múlik. Ezt azért fontos tudni, mert ez előre vetíti, hogy a feladat rendkívül nehéz, a siker nem lehet gyors és látványos, de jól szervezett, jól működő vidékgazdaság nélkül az Ormánság fejlődése csak külső feltételek szerencsés együttállása esetén képzelhető el, s leginkább átmeneti lehet. Mindazonáltal az Ős-Dráva Program tervezési területén megvannak azok az alapok, amelyre erős vidékgazdaság építhető, ehhez a helyi erőforrások koordinált felhasználása, magas minőségű szervezőmunka legalább annyira szükséges, mint külső források (célirányos) bevonása.

Az előrelépés érdekében kezelni kell a legsúlyosabb problémákat: a munkanélküliséget, a jövedelemhiányt valamint az alacsony képzettségi szintet, a rossz képzettségi struktúrát.

Az Ormánság fejlődése nem képzelhető el fejlett társadalom, erős társadalmi tőke (helyi együttműködési rendszerek, képzett, szervezett, motivált közösség, bizalom) nélkül. Ez a

¹⁰⁰MTA KRTK 2013.

fejlesztéseknek olyan alapját jelenti, amelynek megteremtése meg kell, hogy előzze a gazdaságfejlesztés szükséges eszközeinek alkalmazását.

Az Ős-Dráva Program során kiemelt feladat lenne, hogy elkészüljön egy táji léptékű agrár-alkalmassági térkép, mely alapján fel lehet mérni, mely terület mire való. E téren ki kell emelni, hogy kedvezőtlen adottságú területek nincsenek. Ha egy adott terület a szántó művelés szempontjából kedvezőtlen adottságú, az egyszerűen azt jelenti, hogy az adott minőségű és milyenségű terület nem szántónak, hanem más tájhasználati formának, pl. erdőnek, rétnak, legelőnek való. A táj és a tájhasználat összevetését, elemzését követő legizgalmasabb kérdése, hogy az emberi tájhasználat mennyire tudatos. E tudatosságot két oldalról is értékelnünk kell: egyfelől, hogy a tájban élő, azt használó ember, mennyiben van tisztában tette következményeivel. Mennyiben látja át, mit is tesz a tájjal, és cselekedetei milyen eredményre vezetnek, másfelől, hogy felismerései, ha vannak, mennyiben jelennek meg cselekedeteikben.

2. Az Ormánság társadalmi gazdasági helyzete

2.1 A rendszerváltozás után:

A rendszerváltozás idején az Ormánságban egy öregedő, lassan lecsúszó, alacsonyan iskolázott, tartalékok nélküli társadalmat találunk. A munkanélküliség, az elbocsátások először az alacsony képzettségű, főként cigány etnikumú lakosságát érintették, de a közhivatalok dolgozóit és közalkalmazottakat kivéve gyakorlatilag mindenki elvesztette az állását vagy foglalkozásváltásra kényszerült.¹⁰¹ A termelőszövetkezetek tönkrementek. Akinek sikerült valamilyen mobilizálható tőkét felhalmoznia, költözött, aki nem költözött, az hamarosan felélte minimális tartalékait is.

Az 1996-tól meginduló gazdasági konjunktúra ezen a környéken nem érezte hatását, az átalakult mezőgazdaságban nem sokan találták meg a számításukat.¹⁰² A kialakuló családi gazdaságok vegetáltak, miközben elavult gépeiket cserélték, ha tudták, kölcsönökkel modernebbekre. Eközben a falvak többségét kitevő cigány lakosság, valamint az alacsony képzettséggel rendelkező volt betanított munkások és szakmunkások lassan beleszoktak a dologtalanságba. Felnőtt egy új generáció a pályakezdő munkanélküliekből, akiknek sosem volt a közcélú munka néhány hónapos idejénél hosszabb munkaviszonyuk.¹⁰³ Már a nyolcvanas években országszerte komoly problémát jelentett az alkoholizmus, az Ormánságban a jól ismert valamikori népbetegség újra előkerült és a dohányzással együtt különösen gyorsan terjedt, és terjed ma is a fiatalok és a gyermekek körében.¹⁰⁴ Nagyjából ugyanez a helyzet ma is, annyi változással, hogy aki nem válogat, esetleg találhat munkahelyet Pécsen. Csakhogy a több mint tíz évig tartó nyomor és elhanyagoltság mára megtette hatását, a munkavállalási hajlandóság nagyon alacsony. A szegénység szubkultúrájában felnövő generációk bezárkóztak, nincsen munkatapasztalatuk, nem érzik biztonságban magukat idegen környezetben, emiatt nem is szívesen alkalmazzák őket.¹⁰⁵

¹⁰¹ (Ladányi, 2005)

¹⁰² (Filó, és mtsai., 2002)

¹⁰³ (Filó, és mtsai., 2002).

¹⁰⁴ (Kovács, 2006)

¹⁰⁵ (Ladányi, és mtsai., 2004)

2.2 Az Ormánság gazdasági helyzete, folyamatai:

Mára lényegében az Ormánság egésze elszegényedett, az itteni falvak a legelmaradottabb magyarországi településeknek közé tartoznak a statisztika szerint. A sellyei kistérség rendszeresen a legfejletlenebb hazai térségek sorában szerepel.

Az Ormánság egykor virágzó gazdasági élete (diverzifikált mezőgazdaság, növénytermesztés, állattenyésztés egyaránt, a helyi termékekre épülő agrárkereskedelem és döntően feldolgozó jellegű ipar) mára teljesen szétesett. A terület nagy részén (a falvak legalább kétharmadában) tartós és végzetesnek tűnő leépülési folyamat zajlott-zajlik, csupán egy-egy település esetében érzékelhetők a megkapaszkodás jelei vagy esélyei. Ez utóbbiak között kell említenünk az egyetlen várost, Sellyét, valamint a nagyobb lélekszámú településeket (mindenekelőtt Vajszlót, Felsőszentmárton, Drávafok és Kémes).

Az elmúlt években az Ormánság gazdasági helyzetét és folyamatait a Pécsi Tudományegyetem geográfus kutatói feldolgozták és értékelték Az Ormánság helye és lehetőségei (szerk.: Reményi P.-Tóth J.; 2009) című, több mint 750 oldalas tanulmánykötetben. Bár a kutatások nem terjednek ki az Ős-Dráva Program által érintett Somogy megyei falvakra és kelet felé túlterjeszkednek a programterületen, elfogadhatjuk a szerkesztőknek a bevezetésben rögzített helyzetértékelését: az Ormánság elmaradottsága multidimenziális. Igaz ez mezőgazdasági, ipari és szolgáltatásbeli értelemben egyaránt. Az elmaradottság - sok egyéb mellett - az egy főre jutó jövedelmi adatokban is tükröződik. Egyedül Sellyén haladja meg az egy főre jutó jövedelem az országos átlagot.

A közfoglalkoztatás átalakítása következtében 2011.január 1-jétől megszűnt a közmunkaprogram, a közcélú munka és a közhasznú munkavégzés, melyeket az egységes közfoglalkoztatás rendszere váltott fel. A közfoglalkoztatás a munkaviszony egy speciális formája, támogatott „tranzitfoglalkoztatás”, amelynek célja, hogy a közfoglalkoztatott sikeresen vissza-, illetve bekerüljön az elsődleges munkaerő-piacra. A közfoglalkoztatás átmeneti munkalehetőséget biztosít azok számára, akiknek az önálló álláskeresése hosszú ideig eredménytelen. A változások a közfoglalkoztatás támogatási rendszerét és feltételeit is alapjaiban érintették. A közfoglalkoztatás számottevő lehetőséget jelent a halmozottan hátrányban lévő, foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülő, illetve álláskeresői vagy szociális ellátásra nem jogosult álláskeresők (kiemelten a megváltozott munkaképességűek, a hajléktalanok, menekültek, roma nemzetiségű álláskeresők) átmeneti jellegű, határozott időtartamú foglalkoztatására. Azt, hogy ki lehet közfoglalkoztatott, a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény határozza meg.

A munkanélküliségi adatok az elmúlt években kedvező folyamatról árulkodnak a közfoglalkoztatási programnak köszönhetően. 2010 októberében még 2049 munkanélkülit tartottak nyilván, de 2012 októberében már csak 1456 munkanélküli szerepelt a statisztikában, ez közel 30%-os csökkenés. A Baranya Megyei Önkormányzat a fennálló, komplex problémahalmaz megoldása érdekében kérelmet nyújtott be a Belügyminisztériumhoz. A Startmunka Mintaprogram hatósági szerződésének aláírását követően 2012. április 2-ával vette kezdetét a Baranya Megyei Önkormányzat által megvalósított közfoglalkoztatás, melynek keretében 420 fő folyamatos foglalkoztatására nyílt lehetőség 2012. december 31-ig a Siklósi-, Sellyei-, és Szigetvári kistérségben. A 420 fő közfoglalkoztatott az alábbiak szerint oszlott meg: 356 fő segédmunkás, 44 fő brigádvezető, illetve 8 fő munkavezető, 12 fő adminisztrátor. A Mintaprogram keretében az Ős-Dráva program alapjául szolgáló vízkormányzás és

vízgazdálkodási rendszer előkészítéseként az érintett 35 településen alapvetően tereprendezési és tisztítási munkálatok folytak. A Program keretében 139,95 km²-nyi terület került művelés alá, melyből a program végére közel 100 km²-nyi mederszakaszt sikerült megtisztítani. Az összmunkaterületek mintegy 90%-án valósult meg bozót- és nádirtás, kaszálás. Látványos, minőségi munkák kerültek ki a brigádok kezei alól. Az elvégzendő munka szakmai szempontú koordinációja a Dél-Dunántúli Vízügyi Igazgatóság és a Duna-Dráva Nemzeti Park aktív közreműködésével valósult meg. Keret megállapodás megkötésére kerül sor továbbá a vízfolyások, medrek kezelőjével a Dráva-Tenkes Vízi társulattal és a Dráva-menti Vízi társulattal is.

A Baranya Megyei Önkormányzat Közgyűlése 2013. februári ülésén döntött a közfoglalkoztatás folytatásáról. A Mintaprogram keretében az Ős-Dráva Program alapját képező vízgazdálkodási rendszer megváltoztatását és ezzel összefüggésben a tájhasználat-váltás előkészítését szolgáló alapvető tereprendezési és tisztítási munkák mellett mezőgazdasági tevékenységet - gyógynövény-termesztést - is kívánt folytatni, a vajszlói és piskói Önkormányzat által ingyenesen használatba adott - közel 2 ha - területen.

A gyógynövénytermesztés szintén fontos elemét, részét képezi az Ős-Dráva Programnak. A gyógynövények gyűjtésének, termesztésének és felhasználásának az Ős-Dráva program területén is hagyományai vannak. Mára ezeknek a hagyományoknak a nagy része feledésbe merült. A gyógynövények alkalmazásának hagyományos módszerei ma az Ős-Dráva Program területén sem jellemzőek már. Annak érdekében, hogy a helyben élők számára alternatívát lehessen nyújtani a megélhetés vonatkozásában, a gyógynövénytermesztést és feldolgozást újra el kell terjeszteni a térségben, melynek alapjait a Baranya Megyei Önkormányzat 2013. évi Startmunka Mintaprogram keretében kívánta megteremteni. A 2013.évi Startmunka Mintaprogram végül 2013. augusztus 1-jével vette kezdetét. A Mintaprogram szintén 420 fő foglalkoztatását célozta meg, melyből 370 fő segédmunkás, 44 munkavezető, és 6 fő adminisztrátor. A 2014.évi Startmunka Mintaprogram (2014. március 3. – 2015. február 28.) az előző évi program tevékenységei folytatódtak, a gyógynövénytermesztés már 6 hektáros területen.

3. Demográfia

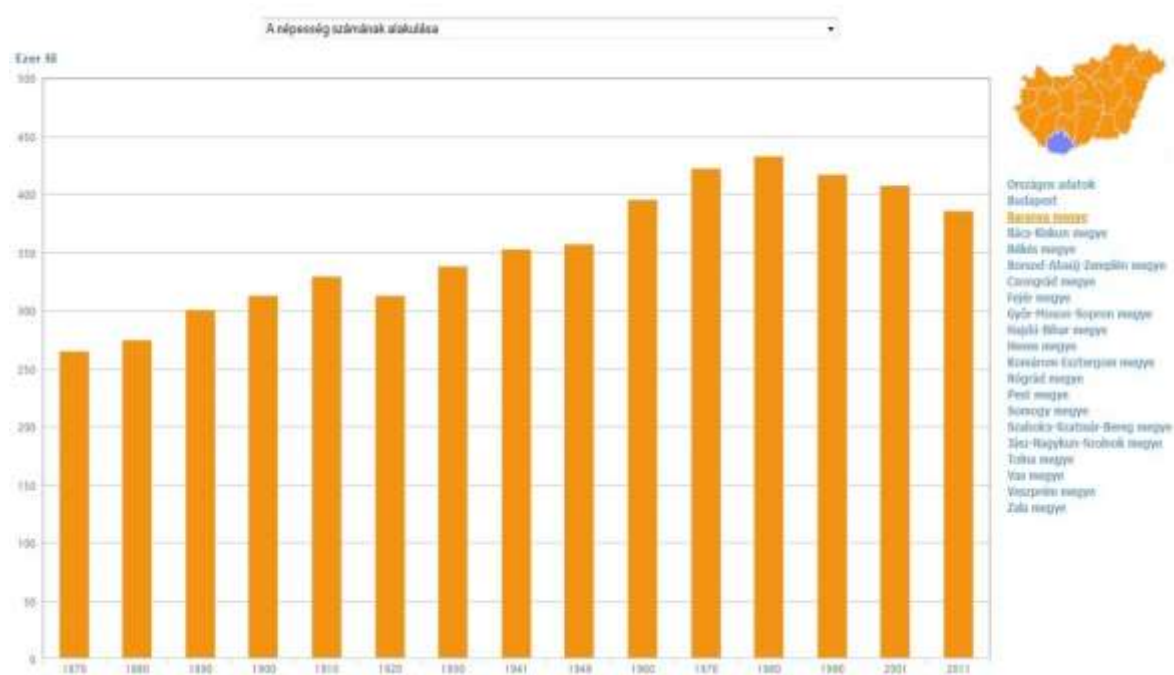
3.1 A térségre jellemző demográfiai mutatók és jellemzők

A térség jelenlegi helyzetének megítélésében több szempont játszik szerepet. Ezen aspektusok elemzésével és bemutatásával alakítható ki egy összkép, mely segítségével feltárássra kerülnek a problémák és megoldási javaslatok születnek, e koncepció alapján elérhető a programmal érintett járásek gazdaság, társadalmi fellendítése. Az említett szempontok egyikét jelenti a demográfiai folyamatok vizsgálata, melyek segítségével következtetni lehet az aktuális helyzetre és a várható hatásokra, amennyiben nem történik beavatkozás az itt élő közösségek életében. A jelenlegi állás szerint az Ormánság térségét az elnéptelenedés fenyegeti. Az itt élő lakosság összetételében olyan mértékű változás következett be, amely az értékek megőrzése és teremtése szempontjából demoralizáló jellegű átalakulást eredményezett.

Számszerűsítve az imént felvázolt képet, a Központi Statisztikai Hivatal által készített a dél-dunántúli régióra vonatkozó statisztikai tükör 2013/12. sz. adatai szerint a területen 2013 év

elején 925 180 fő lakos volt, 7263 fővel kevesebben, mint a 2012-es évben, vagyis a régió lakosságának számában a korábbi évekhez viszonyítva csökkenő tendencia mutatkozik, amely csökkenés a települések szerinti lebontásban is megfigyelhető. Ez arányszámok tekintetében 0,8%-os csökkenést jelentett, amely számottevő mértékben meghaladta az országos átlagban 0,2%-os fogyást. A régió három megyéje közül 2012-ben Baranya népessége fogyatkozott leginkább, egy év leforgása alatt egy százalékkal. A régió megyéi közül Baranya a legsűrűbben lakott (85 fő/km²), az ország megyéinek csökkenő sorrendjében a 9. helyet foglalja el. Dél-Dunántúlon 2012 folyamán 7657 gyermek született, 1,3%-kal több ugyan, mint egy évvel korábban, de a 2001. évihez viszonyítva mégis 16%-kal kevesebb a csecsemők száma.

1. sz. ábra: A népességszám alakulása Baranya megyében/ezer fő



Forrás: KSH

A felmérések alapján a 2013-as esztendőben is folytatódott a születések számának fogyatkozása Baranya megyében, az első kilenc hónap során az egy évvel korábbihoz képest 110 fővel (4,6%-kal) kevesebb, összesen 2288 gyermek született (országos átlagban tekintetében 3%-os csökkenés történt). Ezzel párhuzamosan mérséklődött a halálozások száma is, az első három negyedévben 3838 fő hunyt el, ami az előző év azonos időszakához viszonyítva 2,6%-kal kevesebb (országos viszonylatban valamivel nagyobb mértékű, 3,4%-os csökkenés következett be). A természetes fogyás alig változott, a megye lakossága a születések és halálozások különbözetéből adódóan a tavalyi 1542 fő helyett ez év januártól szeptemberig terjedő időszakában 1550 fővel apadt, ami 0,5%-kal nagyobb fogyást jelent (országosan 4,2%-kal csökkent a fogyás mértéke). Az adatokat értékelve megállapítható, hogy az országos átlaghoz képest Baranya megyében kevesebb az újszülöttek száma a korábbi évekhez képest. A megyére jellemző csökkenő lakosságszám a lakosság gyermekvállalási hajlandóságát kitűnően mutatja, ami az általunk vizsgált járásokra fokozottan igaz. Az alacsony életszínvonal és sok esetben a kilátástalanság, kedvét szegi a felelősségteljes fiatal

felnőtteknek, hiszen jelenleg a térség, helyben maradva a felnövekvő generációk számára sem nyújt több lehetőséget, megélhetési perspektívát.

Az Ős-Dráva Programmal érintett járások egyik fő jellemzőjeként elmondható, hogy nagyszámú aprófalvas település található a térségben, ahol a lakosság lélekszáma nem haladja meg az 500 főt. Ezen települések nagy része jellegzetesen egy-, vagy többutcsás, szalagtelkes alaprajzú. A nagyobb települések esetében, mint például a járás központok, inkább a vegyes alaprajzú szerkezet jellemző. A térségben több zsáktelepülés is található, melyek sajátossága, hogy csak egy útirányból lehet megközelíteni, nincs átmenő, sem pedig egyéb irányba történő forgalma.

Az aprófalvas és zsáktelepülések nagyobb száma miatt a térségre jellemző az elszigetelődés, ugyanis a szóban forgó települések nagy része kiesik a jelentősebb forgalmat bonyolító úthálózatból. A vidéki településeken, ezen belül is az aprófalvas térségekben a közösségi szolgáltatások nehezen elérhetőek vagy az elmúlt évtizedek elmaradt beruházásaiból, esetleg a megvalósult beruházások kis mérethatékonyságból adódóan vannak ugyan, de rossz minőségűek. Mind elhelyezkedési, mind társadalmi szempontból a periferiájára szorult falvak területi koncentrációja tovább növekszik, ennek köszönhetően a Dél-Dunántúl településein halmozódnak a problémák, amelyek az aprófalvas és a határ menti, városi központtal nem rendelkező térségekben ütik fel a fejüket először.

Baranya megyében 2010-ben a 315 település közül 202 község rendelkezett 500 fő alatti lakosságszámmal és 251 település 1000 fő alatti lélekszámmal, vagyis a megye 64 %-a. Somogy megyében pedig 107 és 177 településre jellemző az 500 és 1000 fő alatti lakos szám, ez a megyék 40,8%-a. Az Ős-Dráva Program esetében csupán 5 település (Csányoszló, Drávafok, Felsőszentmárton, Sellye és Vajszló) jelent kivételt az 500 fő lélekszám alatti aprófalvak közül. Országos viszonylatban a térség az élvonalban áll a leghátrányosabb térségek kategóriáját tekintve. A települések egy része a közúthálózat mentén épült ki, amelyek mint infrastrukturális, társadalmi, mint gazdasági szempontból jobb helyzetben vannak az elszigetelt községekhez képest.

3.2 A népesség összetételének alakulása

1. sz. táblázat: A népsűrűség (fő/km²) alakulása 2001-2013/fő

Területi egység	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Baranya	92	92	91	91	90	90	90	90	89	89	88	86	85
Somogy	56	56	56	55	55	55	54	54	53	53	53	53	52

A táblázat adatai alapján megfigyelhető, hogy a népsűrűség alakulásában 2001. és 2013. között 7,6%-os csökkenés következett be Baranya megyében. Somogy megye esetében 7,14%-os csökkenés tapasztalható a népsűrűség alakulásában. Ezen adatok megyei szintűek, így a megyén belüli elvándorlás nem követhető nyomon a fenti táblázatból, ugyanis gyakori, hogy a kistelepülések fiataljai a jobb munka és életkörülmények reményében, a megyéből nem költöznek el, csupán frekvenciáltabb járásközpontokba települnek le, ami az aprófalvak esetében gondot jelenthet a már említett elnéptelenedés és lakosság kicserélődés szempontjából.

A vizsgált területen három kisebbség a német, a horvát közösségek és a cigányság jellemző. Az említett kisebbségek közül a horvátok jelentek meg korábban jelentősebb arányban a térségben, azonban létszámuk az elmúlt évtizedekben csökkent. Horvát kisebbségi önkormányzat működik jelenleg Drávakeresztúr, Drávasztára, Drávatamási, Felsőszentmárton, Kastélyosdombó, Lakócsa, Potony, Sellye, Sósvertike, Szentborbás, Tótújfalu és Vajszló településeken. A német (sváb) kisebbség a Siklósi és Szigetvári járás dombvidéki településein jellemzőbb. A németek aránya a II. világháborút követő kitelepítésekkel jelentősen csökkent. Ezek az összetartó közösségek az aprófalvak lelkét alkotják, hiszen életben és tiszteletben tartják a hagyományokat, dolgoz és értékes részét képezik a helyi társadalomnak, akikre a későbbiekben is lehet alapozni egyetemben a magyar szorgalmas lakossággal. A cigány lakosság az 50-es évektől jelent meg jelentősebb számban, arányuk az elmúlt évtizedekben jelentősen növekedett. A többségében romák által lakott településekre jellemző az alacsony infrastruktúra, néhol még bolt sem található a falvakban, az egyéb ellátó rendszerekről nem is beszélve. A magyar, német és a horvát lakosság folyamatosan öregszik, míg a roma lakosságban a fiatalabb korosztály is jelentős arányt képvisel, mellyel a lakosság kicserélődése indult meg. Baranya megyében a legmagasabb a nemzetiségi aránya, a 2001-es népszámláláskor 14%-ra becsülhető, melyből roma nemzetiségűnek 5,5% vallotta magát (szemben az országos átlaggal, ami 2,2%). Itt él az országban élő német nemzetiségűek 34%-a és a délszláv (szerb valamint horvát) anyanyelvűek 32%-a.

A lakosság kicserélődésén túl a népesség előregedése igen komoly méreteket ölthet főként az aprófalvakban, amelyek sem munkát, sem pedig kikapcsolódási lehetőséget nem nyújtanak a fiatal generációk számára. A magyar, német és horvát kisebbségek fiataljai közül a munkaerő piacon kedvezőbb pozícióban lévőkre jellemzőbb a migráció, akik jobb kereset, előrejutás érdekében gyakrabban elköltöznek az ország frekvenciáltabb területeire, rosszabb esetben külföldre, míg a leghátrányosabb helyzetben lévő képzetlenek, romák, idősök inkább helyben maradnak.

A munkaorientált fiatalság helyben tartása érdekében olyan megélhetési lehetőséget kellene teremteni, kínálni a számukra, mely során megalapozhatják jövőjüket a térségben és a kezdeti támogatás lendületét tovább éltetve fenntartható gazdaságok, vállalkozások működhetnének. Ez erősítené a helyi értékek megőrzését, tovább fejlődését. Előfordul, hogy az elköltözők egy részének helyére új lakosság érkezik, akiknek száma jelenleg kicsi. Ez esetben főként a külföldről betelepülő állandó vagy időszakos lakosokról beszélhetünk, akik számára vonzónak bizonyult a csendes, vidéki környezet és az olcsó ingatlan árak.

„A társadalmi folyamatokat összességében a leépülés jellemzi. Meghatározó a térségben a motiválatlanság, az ismerethiány és a képzetlenség. Itt fel kell hívnom a figyelmet arra, hogy a mozzanatok szorosan összefüggnek a természeti adottságok romlásával és a gazdaság hanyatlásával. A legáltalánosabb összefüggés az élet, a megélhetés ellehetetlenülése szintjén jelentkezik. Miután a térség gazdasága egyre kevesebb élönmunkaerőt igényel, és egyre inkább kizárja az félig önellátó, illetve kis gazdaságok érvényesülését, a hagyományos megélhetési lehetőségek megszűnnek a térségben, így a motivált emberek – különösen igaz ez az értelmiségre és a fiatalokra – elvándorolnak innen. Mindez csökkenti a térség tökevonzó képességét, így a járás lakói egyre kedvezőtlenebb helyzetbe kerülnek a munkaerőpiacokon, ami erősíti az elvándorlást, növeli a helyben maradtak motiválatlanságát. Ezek azok az

ördögi körök, amelyeket csak komplex, a folyamatok háttérében álló természeti (az adottságok romlása), gazdasági (az adottságokkal szemben álló, kevés hozzáadott értéket tartalmazó alacsony munkaerő igényű alapanyag-termelés) és társadalmi folyamatok együttes kezelése lehet sikeresen felszámolni.”¹⁰⁶

A korösszetétel alakulása

A demográfiai folyamatok alakulása tekintetében a társadalom összetétele, kor szerinti csoportosítása is meghatározó, hiszen az aktív és passzív korúak aránya döntő a gazdaság működése szempontjából. Az érintett településeken a halálozások száma ugyan csökkent az előző időszakhoz képest azonban a népesség fogyása így is jelentősnek mondható.

A Központi Statisztikai Hivatal hivatalos adatait szemlélve pozitívként megállapítható, hogy országos viszonylatban az idősödő népesség átlagos életkora évről évre emelkedik, a Dél-Dunántúlon élő férfiak 2013. január 1-jén átlagosan 40,3, a nők 44,6 évesek voltak. Előbbi 0,5 az utóbbi 0,4 évvel haladta meg az egy évvel korábbit, és mindkét nem átlagéletkora magasabb volt az országosnál. A férfiak kedvezőtlenebb halandósági viszonyai miatt a női népesség átlagos életkora az ország valamennyi megyéjében 4-5 évvel meghaladta a férfiakét. „Nemcsak a népességszám csökkenése, de korösszetételének romlása is hosszú ideje tartó kedvezőtlen tendenciát mutat. A népesség öregedése 2012-ben is folytatódott, tovább csökkent a gyermekkorúak száma, ezzel arányban növekedett az időskorúak aránya. Hazánkban 2013 év elején 100 gyermekkorú (14 éves vagy fiatalabb) lakosra 119 időskorú (65 éves vagy idősebb) jutott, 2 fővel több, mint egy évvel korábban. A Dél-Dunántúlon ennél is kedvezőtlenebb a helyzet, az öregedési index értéke 126-ról 129-re emelkedett”¹⁰⁷

A születéskor várható átlagos élettartam az ország népesség egészségi állapotának kiváló fokmérője, melyből a későbbiekre vonatkozóan következtetni lehet a társadalmi szférában bekövetkező változásokra, így a kedvezőbb mutatók érdekében a jövő felnövekvő generációja érdekében is időben változásokat megcélzó programok kidolgozására van lehetőség. Magyarország mutatói sajnálatos módon jelentősen elmaradnak az Európai Unió tagországainak átlagától. A magyar férfiak 6 évvel, a nők pedig 5 évvel rövidebb élettartamra számíthatnak, mint Európában, így a férfiak születéskor várható átlagos élettartama 71,45, a nőké 78,38 év volt. A Dél-Dunántúlon élők ennél rövidebb, a férfiak 70,97, a nők 78,27 évre számíthatnak. Mind a népesség számának csökkenése, mind a korösszetétel rohamos romlása elsősorban az alacsony születésszám következménye.

A dél-dunántúli statisztikai tükör 2013/12 adatai szerint 2012-ben 5165 fővel többen haltak meg, mint ahányan születtek, ez 1,1%-kal meghaladta az előző évben regisztrált fogyás mértékét. Összevetve a születési statisztikai adatokat a halandósági mutatókkal megállapítható, hogy a lakosság egyre fogyatkozik, vagyis a későbbiekben egyre kevesebb fiatalnak kell eltartania egyre több idősebb embert, ami nehezíti a fiatalok korábbi családalapítását és boldogulását az életben, hiszen eleve hátránnyal indulnak más Európa országbeli fiataljaihoz képest, ahol még esetleg családalapítási és egyéb életkezdési támogatásban is részesülnek, azon teher nélkül, hogy segítsék a felmenőiket az európai viszonylatban amúgy sem versenyképes fizetésükből. A születéseken és a halálozásokon kívül

¹⁰⁶Aquaprofit Zrt: Sellyei járás település program 2014

¹⁰⁷<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/regiok/deldun/deldun1312.pdf>

a migráció is jelentősen befolyásolja a népességszám alakulását. A belföldi vándorlás negatív egyenlegéből adódóan a régió lélekszáma további 2690 fővel fogyatkozott 2012-ben, ami ezer lakosonként 3 fős veszteséget jelentett, Baranya-megyére lebontva ezer lakosonként több mint 4 fővel apadt a helyi lakosság száma.

3.4 A demográfiai adatokat befolyásoló tényezők

Az egészségügy helyzete:

Az egészségügyi okokból való halandóságon az ellátási rendszer korszerűsítésével és elérhetőbbé tételével lényeges változások érhetőek el, amely kihatással bír a térség gazdasági mutatóira is, hiszen amennyiben javul a településeken az egészségügyi szolgáltatás, munkahely lehetőséget ad a térségben élők számára, nem kell a nagyobb városokba utazni alapszintű egészségügyi ellátásért. Javulna a helyiek életminősége, aminek köszönhetően megnőne a lakosság élettartama és ezzel összefüggésben pozitív irányú társadalmi változások indulnának el.

Az emberek életvitele, életminősége és egészségi állapota között szoros összefüggés tapasztalható. Az Ormánságra jellemző életszínvonal európai viszonylatban kifejezetten rossznak mondható. A térségre jellemző életvitelbeli sajátosságok főként a szegénységből, rossz gazdasági és szociális helyzetből, valamint az emberek iskolázatlanságából, mentális állapotából, hozzáállásából adódnak. A nem megfelelő táplálkozás, a dohányzás, az alkoholizmus magas aránya az itt élők egészségügyi állapotában is megnyilvánul.

A Központi Statisztikai Hivatal által készített 2013 évre vonatkozó statisztikai tükör alapján megállapítható, hogy a lakosság egészségügyi alapellátását biztosító háziorvosi és házi gyermekorvosi hálózata a dél-dunántúli településeknek továbbra is viszonylag szűk körére terjedt ki. Az előbbi ellátás 2012-ben a régió több mint 650 települése közül 237-ben, az utóbbi 51-ben állt helyben a lakosság rendelkezésére.

A háziorvossal rendelkező települések száma 2011 óta 5-tel csökkent, a gyermekorvossal rendelkezőké nem változott. A térségben az orvosok elérése 2012-ben lényegében ugyanolyan nehézséget jelentett a rászorulóknak, mint egy évvel korábban. A településeknek ugyanis csupán 36,1 (2011-ben 36,9) százalékából nem kellett máshová utazniuk a betegeknek ahhoz, hogy a háziorvosi ellátást igénybe vehessék. A gyermekorvosok felkeresése ennél is jóval problematikusabb volt, hiszen arra mindkét vizsgált évben a településeknek csak 7,8%-ában volt a lakóhelyen lehetőség. A régióon belül e téren jelentős differenciák tapasztalhatók, amelyek elsősorban a településhálózati adottságokkal, Dél-Dunántúl két megyéjének (Baranyának és Somogynak) aprófalvas szerkezetével függenek össze. A legmostohább körülmények ebből adódóan a térségen belül ez utóbbi két megyét jellemezték. Háziorvos Baranyában a helységeknek mindössze 28%, Somogyban pedig alig 40%-ában dolgozott. A gyermekorvosi ellátásban hasonlóképpen fellelhetők ezek a különbségek, a két aprófalvas megye fiatal betegei a települések 6,0–6,5%-ában vehették igénybe a lakóhelyükön a kezeléseket. Ezen adatok nem túl kecsegtetőek főként, ha figyelembe vesszük, hogy a megyei adatokat a városok és vonzás körzeteinek adatai szépítik, így ebből kiindulva az Ős-Dráva programmal érintett aprófalvas, pár 100 fős lakosú települések esetében még elszomorítóbb a helyzet.

A járáások településeinek több mint felében nincs működő háziorvosi rendelő, és a legtöbben hiányzik a fogorvosi rendelő. Járóbeteg szakellátás az Ős-Dráva Programmal érintett települések közül csupán Sellyén van, fekvőbeteg ellátás, pedig a környező járásközpontokban (Szigetvár, Siklós) biztosított. Az egészségügyi mutatók javítására számos törekvés folyik a térségben, ennek kiemelkedő példája a Sellye járás központban TIOP-os tender útján megvalósuló, 2011 februárjában elkészült rendelőintézet, az Ormánság Egészségközpont, mely több mint 20 féle szakrendeléssel várja a gyógyulni vágyókat. Az egészségügyi helyzet elemzésének egyik kiváló mutatója a szociális ellátásban részesülők arányának számba vétele is. A térség elmaradottságából és gazdasági helyzetéből is következtetni lehet a szociális ellátásban részesülők magas számára, ami tovább nehezíti a térségben élők kilátásait. Egyszerű példaként megemlítve, Endrőc esetében 353 lakosból 122 részesül valamilyen ellátásban, ez a lakosság 34,56%-át teszi ki, Lakócsa esetében az 545 lakosból 151-en részesül ellátásban, vagyis a lakosság 27,7%-a, Markóc 55 lakosa közül 17 személy, ez a falu 31%-át jelenti. Ezen ellátásbeliek magas aránya adódhat az idősebb lakosság számából, illetve a munkanélküliségi ráta adataiból is. Az eddig ismertetett demográfiai adatok alapján megállapítható a térség társadalmi hanyatlása, az elnéptelenedő, elöregedő falvak megléte.

Az oktatás helyzete:

A képzettségre vonatkozó rész kiemelten fontos, hiszen ez mutatja meg a térség jelenlegi helyzetét, ezért megoldási javaslatokat is ezen adatok alapján tehetünk. Fontos megjegyezni, hogy a jelenlegi mutatók csupán kiinduló pontként meghatározóak, hiszen a lehetőségek bőséges tárháza mellett és az adottságokhoz illő képzési program megtalálásával szerencsére könnyen változhat a helyzet, hiszen a humán erőforrás a megfelelő koordinálás mellett a legkönnyebben alakítható adottsága egy térségnek. Mint már említésre került az alacsony szintű képzettség és a dologtalanság párosulása komoly társadalmi problémák kialakulásához vezetett.

Az Ős-Dráva Programmal érintett települések járási központjaira, vagyis Sellyére, Siklóstra, Szigetvárra és nagyobb községekre jellemző, hogy rendelkeznek alap- és középfokú oktatással, kulturális intézményekkel, könyvtárral, művelődési központokkal. Községi általános iskolák működnek a nagyobbak mondható falvakban is. A XXI. század városai és a Nyugat Európa által kínált lehetőségektől azonban nagyon távol áll a települések közintézményei nyújtotta szolgáltatás. Az intézmények felszereltsége elégtelen, elavult, a szolgáltatások minősége sem éri el a városi ember által megszokott minőséget. Az intézmények fenntartása során megfelelnek az Európai Unió előírásoknak és minimum követelményeknek, azonban sok esetben a valóban szükséges, használatos eszközök hiányoznak a repertoárból.

A 43 településen csupán 8-9 helység rendelkezik óvodai és általános iskolai intézménnyel, valamint megállapítható, hogy bölcsőde egyik faluban, városban sem működik. Az Ős-Dráva Programmal érintett településekre nagy részére jellemző az alacsony iskolai végzettségűek magas száma, főként azon településeken, ahol magas a roma lakosság aránya. Kevés a továbbtanulási hajlandóság, sőt az alapoktatásban való részvételt is sok esetben a törvény kényszeríti ki. A roma származású családok jelentős részénél nem motiválják a fiatalságot az iskolai képzéseken való részvételre, ennek hátterében, sok esetben a szülői morál, negatív

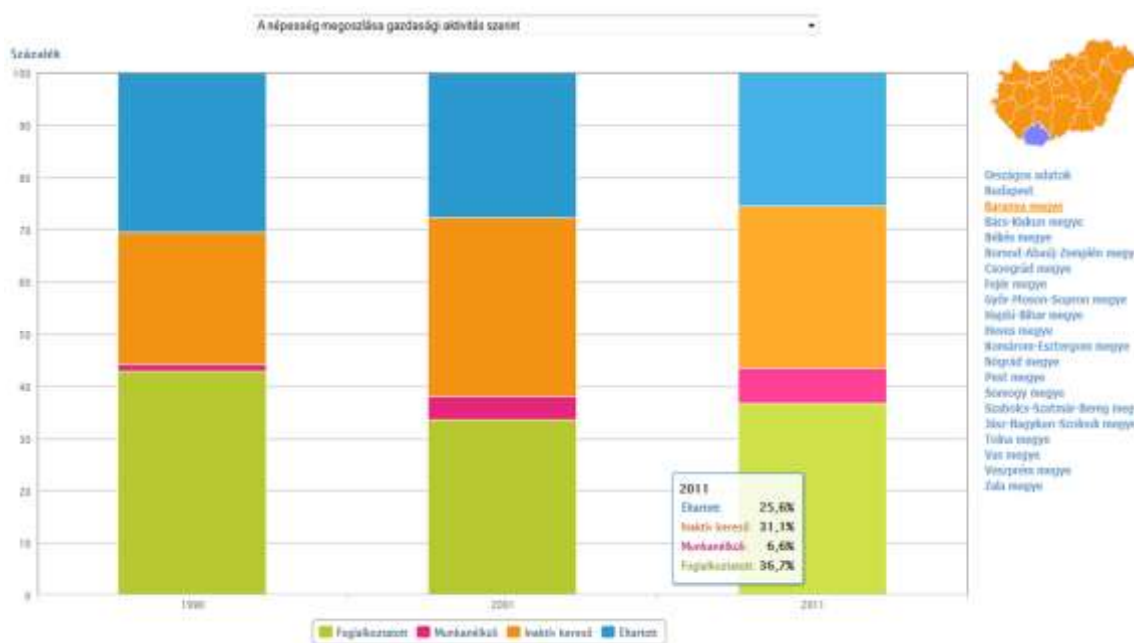
minta áll. Természetesen a nem roma származású családoknál sem minden esetben jellemző a továbbtanulás, azonban jellemzőbb, hogy a fiatalok legalább egy középfokú végzettséggel és, vagy szakmával rendelkeznek. Az „Általános iskola első évfolyamát sem végezte el” kategóriában a 1960-ban, a népesség 3,8%-a tartozott bele, ami 2011-re már csupán 0,6%-ra szorult vissza. A „Legalább általános iskola 8. évfolyam” elvégzők száma is kedvezően alakult az évek során, a 32,3%-ról 95,2%-ra növekedett az alapfokú oktatásban résztvevők száma. A „Legalább érettségi”-vel rendelkezők száma is növekedett az 50 év során, bár nem tapasztalható akkora ugrás, mint az előző csoportban. 8,2%-ról 45,2%-ra növekedett. Az „Egyetem, főiskola stb. oklevél”-et szerzők száma fél évszázad alatt 2,3%-ról 16,8%-ra emelkedett.

Az érintett járási települések esetében a diákok a helyi iskolák által nyújtotta lehetőségek közül szemezgetnek, képességeiknek megfelelően választanak szakot és oktatási intézményt. A jobb képességű, ambiciózus hallgatók sok esetben a pécsi közoktatási intézmények mellett döntenek, az érdeklődési körük és anyagi lehetőségeik figyelembe vételével. A szintén jó képességű diákok sokasága választja a helyi iskolák (Sellye, Szigetvár, Siklós, Szentlőrinc) által kínált szakokat, melyek sok esetben alkalmazkodtak a térségben domináns ágazatokhoz, így gyakoriak a mezőgazdasághoz kapcsolódó, agrárágazat szerepét, igényeit figyelembe vevő képzések. A közoktatási intézményeket egyenként szemügyre véve az alábbi következtetéseket vonhatjuk le általánosságban: az iskolák esetében elmondható, hogy a sok a környékbeli településekről bejáró, ingázó hallgató. Az oktatás színvonala sok esetben alkalmazkodott a diákok képességeihez és az indított szakok is illeszkednek a helyi igényekhez, figyelembe veszik a munkaerő piac jelenlegi igényeit és lehetőségeit. A térség tanintézményeinek oktatási kínálata az alábbiakban foglalható össze.

4. Foglalkoztatottság

Az Ős-Dráva Programmal érintett településekre jellemző az apró falvas 500 fő alatti lakosságszám, vagyis alacsony a népsűrűség és a demográfiai adatokra visszavezethetően kevés a munkaképes aktív korú, valamint a munkahelyek száma is, ugyanis a ritkán lakott, elnéptelenedő terület nem vonzza a befektetőket és a nagyobb cégeket a térségbe, ezért is érzékelhető, hogy a terület munkalehetősége hagy némi kívánnivalót maga után. A munkahely kínálaton kívül nagyobb nehézséget okoz a foglalkoztatottság szempontjából az alacsony képzettségi szint, amely miatt a térség hiába is rendelkezne elegendő számú munkahely kínálattal, a helyiek megfelelő továbbképzés hiányában alkalmatlanok lennének betölteni ezen pozíciókat. Az alacsony képzettségi szinten azonban viszonylag könnyen lehet segíteni, hiszen a humán erőforrás jelenleg a térség egyik legnagyobb lehetősége, melyen rövid idő alatt hosszútávon megtérülő változásokat lehet eszközölni. Az alacsony képzettségen kívül a térségre jellemző negatív munkamorál is nehezíti a járások helyzetét. A térségben alacsony a lakosság jövedelmi szintje, az adózott jövedelem alapján elkésérítőek a mutatók. A kisebb települések lakosainak nagy része beletörődik a rossz életkörülményekbe és a pesszimista hozzáállással és nemtörődomséggel ebben az apátiában éli le aktív éveit, ahelyett, hogy a környezet nyújtotta lehetőségeket maximálisan kihasználná.

2. sz. ábra: A népesség megosztása gazdasági aktivitás szerint Baranya megyében/%



Forrás: KSH

Sok esetben a munkavállaló kedvvel rendelkező lakosságnak ingáznia kell lakóhelye és munkahelye között. Munkát főként a megye székhelye és a járásközpontok városai vagy esetleg a nagyobb községek képesek biztosítani a helyiek számára. Megélhetés szempontjából a munkanélküliség mellett egy további problémát jelent az érdektelenség, hanyagság, amire abból lehet következtetni, hogy az emberek jelentős része, akik egyébként nem rendelkeznek munkahellyel, lehetőségükhöz képest a saját közvetlen környezetükben sem végeznek el olyan tevékenységeket (pl.: kiskertek megművelése, gondozása; háztáji állattartás; saját porta, illetve környezetének rendben tartása, stb.), amellyel egyébként a saját megélhetésüket, illetve boldogulásukat javíthatnák. A rendezett ormánsági porták, takaros kis települések sokat lendíthetnének a térség összképén és megítélésén. Az ipari tevékenység nem kimondottan jellemző a térségben, a működő vállalkozások száma az érintett települések tekintetében lakosságszámra vetítve is igen alacsony, mely alól kivételt csak néhány nagyobb község jelent. A Sellyei járást a mezőgazdasági húzó ágazatra való tekintettel elsősorban agrárvállalkozások jellemzik. A települések zömében magángazdálkodók vagy kis vállalkozások működnek, melyek közül a helyi vállalkozók nagyobb része önfoglalkoztató vagy családi vállalkozás, számottevő tőkeerős nagyobb munkaerő igénytel bíró foglalkoztató nincs köztük. A járás vállalkozásai mezőgazdasággal és állattenyésztéssel foglalkoznak a legnagyobb számban és ebből kifolyólag, ezekben az ágazatokban dolgoznak a legtöbben. Sellyén kívül a Szigetvári járás területén működő konzervgyár jelent jelentősebb munkaerő felvevő piacot a térségen belül.

A korábban jellemző ipari vállalkozások többsége a rendszerváltást követően tönkrement, az agrárszövetkezetek magánkézbe kerültek, majd többségük megszűnt. A korábban már vizsgált jövedelmi mutatókból már lehet következtetni az alacsony vállalkozási aktivitásra. A 43 településen regisztrált 1983 vállalkozásból ténylegesen csak 472 működött 2010-ben.

Az Ős-Dráva programmal érintett települések foglalkoztatottsági adatai szerint megállapítható, hogy magas a térségben a munkanélküliek száma, minden településen

akadnak bőven regisztrált álláskeresők, melyek közül sokan több mint egy éve állástalanok. A vállalkozások száma változó képet mutat. Sok esetben önfoglalkoztató vagy családi vállalkozás jellegűek, valódi munkalehetőséggel ez esetben főként a társas vállalkozások tudnak szolgálni a helyi munkanélküliek számára. A gépkocsi ellátottság a térség vagyoni helyzetére vonatkozóan adhat tájékoztató jellegű adatokat. Ezen adatok értékelésénél fontos a lakosság száma is, így lehet arányosítani a településen a gépjárművel rendelkezők arányát. Példaként említve Adorjason a 181 lakosra jut 20 darab személy gépkocsi, ez a lakosság 11% a, Baranyahídvég 202 lakosa közül 38 rendelkezik gépjárművel, ami a lakosság 18,8 %-a. Ezekből a számarányokból is kitűnően látszik, mekkora jelentősége van helyiek mobilitása szempontjából a tömegközlekedésnek, illetve annak, hogy az itt élők jövedelmi viszonyai alapján nem képesek maguknak megengedni egy autó fenntartását. A környéken lévő munkalehetőség kihasználása is nehézségben ütközik, ugyanis a Sellyei járást alapul véve az aprófalvak lakosai a környező településeken is elhelyezkednek, amennyiben van rá lehetőségük. Ezért is lenne fontos a helyiek vállalkozó kedvét fellendíteni, mely megoldást jelenthetne foglalkoztatottság, jövedelmi viszonyok kedvezőbb alakulására is.

A foglalkoztatási adatok szerint Baranyában a legtöbb munkalehetőséget, az ipar, kereskedelem, gépjárműgyártás, oktatás területén, valamint a humán-egészségügyi ésszociális ellátáshoz kapcsolódó szakmák nyújtottak.

Baranya a munkanélkülieknek a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított aránya alapján 16. volt a megyék rangsorában.¹⁰⁸ A Sellyei, Szigetvári és Sásdi kistérségben a legmagasabb a munkanélküliségi ráta, mely következtetéseket enged levonni a térségek gazdasági mutatóira is. A korábban szemléltetett elvándorlási adatok jól mutatják, hogy munkahely keresés és magasabb jövedelemszerzés céljából számos pályakezdő és diplomás fiatal hagyja el a kisebb településeket, a megyét. Az összes ágazatot tekintve is a jövedelmek csökkenő tendenciája figyelhető meg, jobb esetben változatlan marad, azonban a növekvő inflációval és a dráguló költségekkel szemben nem képes felvenni a ritmust, így sok esetben csökkenő életszínvonalat, elszegényedést tapasztalnak a vidéki lakosok.

A bérek összehasonlítását szemügyre véve megállapítható, hogy a versenyszférában 74%-kal többet, a költségvetési szférában több mint kétszeresét fizették ki a szellemi munkakörökben dolgozóknak, mint amennyit a fizikai állományúaknak juttattak. Azonban a térségben mégis nehezebb a szellemi tevékenységet végzők elhelyezkedése, mint a fizikai munkát végzőké, hiszen jóval kevesebb igény van a szellemi, hivatali munka végzésére, mint a szakmát ismerő, kétékezi munkát elvégezni képes szakemberek munkájára.

A működő vállalkozások száma az elmúlt évben gyakorlatilag nem növekedett, sőt a jelenleg még működő cégek közül számos küzd komoly fennmaradási problémákkal, melyek esetleges megszűnésük következtében tovább emelik a munkanélküliségi rátát, ami a járás még nagyobb fokú lemaradásához vezethet.

A jelenlegi helyzeten jelentős mértékben javíthat a szabad vállalkozási zónák létrehozásának és működésének, valamint a kedvezmények igénybevételének szabályairól szóló 27/2013 kormányrendelet, mely által a leghátrányosabb térségek szabad vállalkozási zónává alakultak át, így vállalkozók lényegesen kedvezőbb feltételekkel kezdhetik, illetve folytathatják tevékenységüket, tekintettel arra, hogy ez a lehetőség összefogja a fejlesztési, beruházási, foglalkoztatási és adópolitikai kedvezményeket.

¹⁰⁸ A KSH 2012-ben végzett felmérése alapján.

2. sz. táblázat A Foglalkoztatási Szolgálat fontosabb megyei és regionális adatai
2013. január/fő

Megyék	Nyilvántartott állás-keresők	Ebből pályakezdő	Ebből 25 éven aluli	Ebből megváltozott munkaképességű	Nyilvántartásba belépő	Rendelkezésre álló álláshelyek
Baranya	32576	3823	5155	1883	5689	2074
Somogy	30042	3203	4421	1219	5716	1289
Tolna	15851	2061	2670	981	2294	1169
Regionális	78469	9087	12246	4083	13699	4532

Forrás: afsz.hu

A szabad vállalkozási zónák nyújtotta kedvezményen kívül a közfoglalkoztatási program is sikeresnek mondható a térségben, hiszen a munkanélküliek aránya 2013-ban is csökkent, így számuk a járás területén az első félévben 11% körüli volt. A javuló tendenciát a megyei átlagok is tükrözik, hiszen míg 2011-ben 11%, addig 2013 első felére már 10% alattira csökkent a munkanélküliek aránya. A járáson belül a munkanélküliek arányában a legnagyobb csökkenést olyan települések esetében regisztrálták, amelyekben korábban a legmagasabb, 30%-ot meghaladó volt a munkanélküliségi ráta. Az évek során alakuló munkanélküliségi helyzetét az alábbi táblázatok szemléltetik.

3. sz. táblázat: A Foglalkoztatási Szolgálat fontosabb megyei és regionális adatai
2012. január/fő

Megyék	Nyilvántartott állás-keresők	Ebből pályakezdő	Ebből 25 éven aluli	Ebből megváltozott munkaképességű	Nyilvántartásba belépő	Rendelkezésre álló álláshelyek
Baranya	33969	3089	5039	2059	7015	1287
Somogy	29909	2673	4058	1264	7162	885
Tolna	16735	1756	2602	1047	3960	477
Regi-onális	80613	7518	11699	4370	18137	2649

Forrás: afsz.hu

Az a fenti táblázatokból is látható, hogy a 25 éven aluli álláskeresők száma 2012-ben Baranya megyében 14,83%, még Somogy megyében 13,56%, míg 2013-ban Baranyában 15,82 Somogyban 14,71%, ezért is érdemes a pályázatban megcélzott személyek körét 25 év alatt megjelölni, így lehetősége van a pályakezdő fiataloknak is elhelyezkedni, helyben hasznosítható tudást szerezni. Az előző években számottevő változás nem következett be a munkanélküliségi ráta alakulásában.

5. Fenntartható és innovatív helyi vidékfejlesztés.

Helyi gazdaságfejlesztés

5.1 Alapvetések

A vidékfejlesztés fogalmát nemzetközi, illetve hazai szinten eltérően értelmezik a vidék szó többes jelentése miatt. Jelenheti a fővárosból nézve az egész országot, a rurális térségeket, de a városok kisebb-nagyobb vonzáskörzetét is. Gyakran azonosítják a falupolitikával, ritkábban a mezőgazdaságtól függő falvak problematikájával. A vidékfejlesztési politika által kezelendő problémák és kihívások gazdasági aspektusát az adja, hogy a vidéki területeken az átlagnál lényegesen alacsonyabb a jövedelem, a dolgozó lakosság előregszik és nagyobb a függés a területre jellemző primer ágazattól. Társadalmi szempontból fontos kiemelni, hogy kimutathatóan nagyobb a munkanélküliség a vidéki területeken. Az alacsony népsűrűség és egyes területek elnéptelenedése növelheti az olyan problémák kockázatát, mint az alapvető szolgáltatásokhoz való nehezebb hozzáférés, a társadalmi kirekesztettség és a munkavállalási lehetőség szűkebb köre. Környezeti szempontból fontos az a követelmény, hogy a mezőgazdaság, az erdészet pozitívan járuljon hozzá a vidéki környezet, a táj megőrzéséhez a fenntartható fejlődés egyidejű biztosítása mellett.¹⁰⁹

A vidékfejlesztés nem önálló gazdaságpolitikai terület, a regionális politika és az agrárpolitika határán helyezkedik el, de a vidék átalakulásával egyre inkább a regionális politikához, a területfejlesztéshez tartozik. A vidékfejlesztés alatt tudatos, tervezett, komplex tevékenységet értünk, amelynek célja olyan változások megvalósítása, amelyek hozzájárulnak a vidéken élők életminőségének javulásához.

A vidékfejlesztés célja, hogy visszaadja a vidéki élet értelmét, becsületét, vonzerejét. Feladata, hogy javítsa a kistelepüléseken élők életminőségét, megteremtse a helyi közszolgáltatásokat, biztosítsa az ország belakottságát, valamint hazai és uniós forrásokra támaszkodva fejlessze a helyi kis- és közepes méretű családi gazdaságokat, feldolgozó üzemeket és vállalkozásokat. Olyan sokrétű mezőgazdaság, környezet- és tájgazdálkodás megteremtése a cél, amely úgy állít elő értékes, egészséges és biztonságos élelmiszereket, valamint helyi energiát és különféle nyersanyagokat, hogy közben megőrzi a tájat, benne az embert, s annak közösségeit, kultúráját.

Kjell Havnevik a fenntartható vidékfejlesztés integrált modelljében¹¹⁰ egy vidéki területen az elsődleges termelés (mezőgazdaság, halászat, erdészet), a szekunder és terciér termelés, valamint a (környezeti, társadalmi, gazdasági és kulturális) fenntarthatóság dimenziói ugyanolyan fontosak. Emellett pedig szükség van a vidéki területet kívülről érő hatások és az arra adott belső válaszok egyensúlyára is.

A vidékfejlesztés szubjektivitással terhelt fogalom, mivel a fejlesztők gondolkodása, értékrendje, hiedelmei mondják meg, hogy mi a jó irány. A vidékfejlesztés mutathat a fenntarthatóság irányába, de valójában nem fenntartható egy rendszer, ami folyamatos támogatásra szorul. A fenntartható vidékfejlesztés eleve azért szükséges, mert a vidék és város kapcsolata nem fenntartható. A vidékfejlesztés célja tehát az kell, hogy legyen, hogy elősegítse

¹⁰⁹ (Ángyán, 2001)

¹¹⁰ (Buday-Sántha, és mtsai., 2005)

az adott rendszer talpra állását, felvirágzását, hogy az képes legyen saját maga által működni és tovább fejlődni.

A vidéki fenntarthatóság elérhető differenciált programokkal, melyek először a tehetősebb gazdálkodókat célozzák meg, majd onnan terjed tovább, illetve lesz elérhető az önkormányzatok vagy környezettudatos emberek helyi csoportjának segítségével, akik különféle támogatási források igénybevételével lépésenként közelítik a társadalom és gazdaság fenntarthatóságát. A vidékfejlesztés egy, az ember érdekében zajló tevékenység kell, hogy legyen, mely javítja a vidéki ember életkörülményeit, és eközben az egész társadalmat is szolgálja a táji, természeti értékek, hagyományok megőrzése, gazdagítása és bemutatása révén. A vidékfejlesztésnek hosszútávra kell szólnia és a hangsúlyt a környezeti, de még inkább a gazdasági és társadalmi fenntarthatóság növelésére, a vidék élhetőségének javítására kell fektetnie.

5.2 Környezeti fenntarthatóság:

Vidéken már nem a mezőgazdaság a legnagyobb foglalkoztató és jövedelemforrás, de a környezetvédelem szempontjából az egyik legfontosabb. A fenntartható mezőgazdálkodásnak az iparszerű, a természet legyőzésén alapuló szemlélet helyett a természeti adottságokkal való harmonikus együttélésre kell törekednie. A mezőgazdaságot és a környezetgazdálkodást egyaránt segíti, ha a mezőgazdasági hulladékokat, melléktermékeket a talajerő javítására vagy energetikai célokra felhasználjuk.

A fenntartható mezőgazdaságnak számos funkciót kell megvalósítania. Először is egészséges, biztonságos és jó minőségű élelmiszert kell előállítani, miközben takarékoskodik a meg nem újuló nyersanyagokkal, fenntartja a biodiverzitást és a lehető legalacsonyabb szinten tartja a különböző környezeti elemeket érő szennyezéseket. Emellett pedig meg kell őriznie a vidék agrikulturális értékeit, a kultúrtájakat és biztos megélhetést kell biztosítani a lehető legtöbb ember számára.¹¹¹

A földet mindenhol arra a célra kell használni, amire az a leginkább alkalmas, és oly módon, ami a legkisebb környezetkárosítással jár. Ehhez célszerű a mezőgazdaságban mindenhol az évszázadok alatt kifejlődött és kiválóatódott, a környezeti feltételekhez a legjobban alkalmazkodott hagyományos rendszereket alkalmazni.

5.3 Társadalmi fenntarthatóság:

A helyi lakosok megélhetése, munkalehetőségek rendelkezésre állása, az élhetőség az egyik legfontosabb feltétele a társadalmi fenntarthatóságának. Magyarországon csak egy szűk réteg az, aki főfoglalkozásként dolgozik a mezőgazdaságban, de már jelentős azok száma, akik közvetve a mezőgazdaság jövedelmeiből élnek, így a vidék helyzete nem javítható a mezőgazdaságból származó jövedelmek növekedése nélkül. Csökkenten kell a helyi társadalomban meglévő jövedelmi és státuszkülönbségeket is egy olyan szintre, ahol az egyenlőtlenségek még elviselhetőek.¹¹²

Az élhetőséghez kapcsolódik a megfelelő közbiztonság és a társadalom számára nélkülözhetetlen bizonyos alapvető szolgáltatások megléte, mint például óvodák, iskolák,

¹¹¹ (Illés, 2008)

¹¹² (Illés, 2003)

üzletek, szociális és egészségügyi ellátás. Az oktatás és képzés hiánya szintén hozzájárulhat a vidékről való elvándorláshoz, így a megfelelő középfokú, felsőfokú, felnőttképzési, szakképzési, oktatási intézmények kialakítása és fenntartása fontos feladat.

A társadalom tagjainak harmonikus együttélésének egyik sarokköve a különböző kisebbségek integrálása, ami természetesen kapcsolódik a megélhetés, oktatás területéhez is.

Minden területnek megvan a saját, hosszú idő alatt kialakult módszerei a társadalom együttélésének és az erőforrások hasznosításának, melyeket lecserélni új technológiákkal, szokásokkal veszélyes lehet. A fejlesztésnek újjá kell éleszteni ezeket a régi hagyományokat és ahol csak lehet, ezeket a már jól bevált alkalmazkodási formákat kell előnyben részesíteni.

A lakossági részvétel intézményi kereteit tudatosan ki kell alakítani. A tájékoztatás, kommunikáció feltételeit kell megteremteni, amelyek biztosítják a lakosság és választott képviselőik folyamatos kapcsolattartását, egymás iránti bizalmát. Csak így lehet a megosztott felelősségvállaláson alapuló helyi közösségek kialakulását elősegíteni.

5.4 Gazdasági fenntarthatóság:

A vidék gazdasági fenntarthatóságának nagy lehetősége a vertikális szerveződés, az elsődleges termelés alapanyagaiból termékek és szolgáltatások helyben történő előállítása. A tevékenység kiterjedhet a feldolgozás, átdolgozás, fejlesztés, csomagolás, elosztás, árusítás, reklámozás és fogyasztás területére is. Ily módon a helyi erőforrások megújító hasznosításán alapuló gazdaság diverzifikálásával maximalizálható a helyi közösség jövedelme.

A jövedelemszerzés terén fontos szerep juthat az idegenforgalomnak, de csak a fenntarthatóság másik két dimenziójának figyelembevételével. E nélkül ugyanis idővel csökkenhetnek, akár ki is apadhatnak a turizmus bevételi forrásai. A turizmus azonban korlátozott, csak a települések egy részének jelenthet érdemi nagyságrendű bevételt.

A hagyományos foglalkozások, kézműipar és népi iparművészet is többeknek biztosíthat jövedelmet, akár a vidéki roma lakosság számára is. A termékek szállítását, marketingjét azonban meg kell szervezni. A vidéki falvak, kisebb települések életében nagy szerep juthat az elektronikus kommunikációnak. Nagy lehetőségek rejlenek a távmunkában és az elektronikus tanulásban, de ennek kialakításához szintén támogatásokra van szükség.

A vidék fejlődését szolgáló politikának támogatnia kell a falvak és vidéki közösségek gazdasági fejlődését, hogy növekedjen ezzel a vidéki népesség foglalkoztatása, a helyi lakosok életminősége. Hozzá kell járulnia ahhoz, hogy a vidéki térségek önálló, egyedi és áttekinthető természeti, kulturális és települési terei maradjanak, vagy kialakuljanak, ahol hagyomány és innováció, forma és funkció egyenrangúak ¹¹³.

5.5 Helyi gazdaságfejlesztés:

Arisztotelész, akinek ökonómia (oikonomia) szavunkat köszönhetjük, gazdaság alatt még sokkal többet értett, mint amit napjainkban értünk e fogalom alatt. A gazdaságot egy rendszer részeként képzelte el, amelyben a közösség volt a vonatkoztatási alap. Az ökonómia a közösséghez tartozott, a családi háztartáson alapuló (oikosz=ház), a család, illetve a tágabb

¹¹³(Lázár, 2010)

közösség, a polisz anyagi szükségleteinek kielégítését szolgáló gazdálkodást, a létfenntartáshoz szükséges dolgokat jelentette.¹¹⁴

Mai gazdasági rendszerünket tekintve a helyi gazdaságot és a helyi gazdaságfejlesztést leginkább az arisztotelészi ökonómia gondolatához társítva helyezhetjük el. A gazdaságnak azt a legalsó működési szintjét jelenti, ahol a termelés és a fogyasztás közvetlenül összekapcsolódik.

Ez a típusú helyi gazdaság egyszerre tradicionális, mert a világ számos pontján máig létezik, és újszerű, mert újra felfedezik, mint a fogyasztói társadalom alternatíváját. Egészen a modern korig a gazdaságot alapvetően a helyi viszonyok határozták meg. A mainál lényegesen kevésbé volt jellemző az áruk nagy távolságra való szállítása, a termelés, a feldolgozás és a fogyasztás térbeli elkülönülése. Az egyének megélhetése fokozott mértékben épített az önellátásra. Vidéken az emberek élelmiszer-szükségletük jelentős részét maguk állították elő.

Ez a helyi piac helyi mezőgazdasági termelőket, kézműves mestereket, kisiparosokat, kereskedőket igényelt, így biztosította a foglalkoztatást. Ezzel szemben ma helyben is többnyire külső, globális meghatározottság érvényesül. A „helyi piac” egyre kevesebb vállalkozást tart el. A helyi termelők, vállalkozók termékeiket nagyrészt településükön, térségükön kívül értékesítik, a helyi piacon jellemzően a máshonnan – gyakran igen távolról – szállított áruk forognak. Ennek egyszerre oka és következménye, hogy sok, ún. „hátrányos helyzetű”, leszakadó településen szinte eltűnt a helyi gazdaság, csak néhány vállalkozásra, boltra korlátozódik, miközben sok ember munkajövedelem nélkül él, ennek következtében fogyasztása alacsony. Napjainkban helyben, gyakran nem kapcsolódik össze a helyi gazdaságot működtető fogyasztás és a termelés. Pedig a „piac” nem egy külső, tőlünk független dolog, hanem vásárlásunkkal, megrendeléseinkkel mi magunk is a „piac” aktív szereplői vagyunk.

„A helyi gazdaság egy település, mikro- vagy kistérség saját adottságai által motivált, ezeket az adottságokat fenntartható módon felhasználó, belső erő forrásainak mobilizálása által működtetett összehangolt akciók/tevékenységek, emberek, intézmények, anyagok, erőforrások és eljárások összessége.”¹¹⁵ További fontos momentum, hogy a helyi gazdaság által kibocsátott termékek, szolgáltatások megjelenhetnek külső piacokon is, de elsődleges céljuk a helyi (belső) piac keresletének kielégítése. A külső piac ebben az esetben úgy jelenik meg, mint a belső piaci felesleg értékesítésének lehetséges tere.

A helyi gazdaságfejlesztés összetett folyamat, az eszközök széles tárházával rendelkezik. Nem meglepő, hogy napjaink helyi gazdaságfejlesztés értelmezésének sem hazánkban, sem Európában, de a világban sincs egy frappáns, öszszegző, általánosan elfogadott definíciója. A leginkább elterjedt szakmai álláspont szerint: „A helyi gazdaságfejlesztés (HGf) tudatos helyi közösségi beavatkozás a gazdasági folyamatokba a fenntartható helyi fejlődés érdekében.”¹¹⁶

¹¹⁴Arisztotelész: Nikomakhoszi etika. In: A pénz filozófiája. Válogatás 1. kötet, válogatta és szerkesztette, Bodai Zsuzsa, Aula, Bp., 1998

¹¹⁵Területfejlesztési füzetek 2. – NFM, NGM, VÁTI, Budapest (2010), Sorozatszerkesztők: Dr Czene Zsolt, Dr Péti Márton

¹¹⁶Területfejlesztési füzetek 2. – NFM, NGM, VÁTI, Budapest (2010), Sorozatszerkesztők: Dr Czene Zsolt, Dr Péti Márton

Eszerint a helyi gazdaságfejlesztés a központi kormányzati gazdaságpolitikai és helyi gazdaságfejlesztési szereplők együttes fellépését igényli. Fő jellemzője az alulról szerveződés (bottom-up) és a helyi szereplők által kidolgozott gazdaságfejlesztési stratégia. Fontos jellemző továbbá a hagyományok és közösségi attitűdök érvényesülése.

A gazdaság helyi viszonyainak újrászervezésében alkalmazható a vállalkozásösztönzés, a vállalkozások közötti együttműködés, a lakosság vásárlói tudatosságának erősítése, a közvetlen termelői-fogyasztói kapcsolatok elősegítése, továbbá közösség-szervezési akciók, annak tudatosítására, hogy az emberek maguk is sokat tehetnek saját környezetük gazdasági talpra állításáért. Kifejezett cél, hogy az adott gazdasági tevékenység eredményei helyben hasznosuljanak, akár mint megvásárolható termék, elérhető szolgáltatás, vagy mint munkahely és jövedelem. Vagyis a helyi gazdaságfejlesztés nem egyszerűen helyi, hanem helyi érdekű gazdaságfejlesztés. A helyi piacot kívánja a helyi vállalkozások és gazdasági tevékenységek ösztönzésével támogatni, a helyi közösség érdekében. Célja tehát nem kizárólagosan gazdasági, hanem meghatározóan közösségi és társadalmi: a helyi lakosság életminőségének javítása, nem pedig a bármi áron történő profit maximalizálás. Ezért – szemléleti és módszertani megközelítésére egyaránt utalva – helyi közösségi gazdaságfejlesztésnek is nevezhetjük. Ideális esetben a helyi gazdaságfejlesztő tevékenység helyi kezdeményezésként valósul meg, de kezdetben külső beavatkozás, szakértelem szükségessé válhat. Ez annak függvénye, hogy az adott térség rendelkezik-e rátermett és elhivatott szakemberekkel, akik „motorjai” lehetnek a folyamat beindításának, szervezésének, illetve rendelkezésre áll-e elegendő bizalmi tőke, ami a helyi közösség aktivizálásához elengedhetetlen.

A helyi gazdaságfejlesztés legfontosabb jellemzői:

- helyi kezdeményezésre vagy annak bátorításával jön létre;
- helyi elköteleződéssel jellemezhető, azaz helyi szereplők (önkormányzat, vállalkozások, civil szervezetek és lakosság) együttműködésében, részvételével és érdekében valósul meg;
- elsősorban helyi eszközökre, belső erőforrások felhasználására épít, a külső eszközöknek és erőforrásoknak elsősorban átmeneti ösztönző szerepük van;
- autonóm, egyedi, helyhez illő megoldásokat keres;
- a helyi közösség ellenőrzése mellett valósul meg;
- a helyi „piac” szervezésére irányul;
- a fejlesztett gazdasági tevékenység eredményei alapvetően helyben hasznosulnak;
- a gazdasági célok mellett helyi közösségi, társadalmi célokat vállal;
- önmagát építő folyamatként valósul meg, stratégiai szemlélettel.

A helyi gazdaságfejlesztésben kitüntetett szerepet kap az együttműködés. Egyik legfontosabb jellemzője, hogy keretében a helyi szereplők (gazdaság és társadalom) együttműködnek a helyi gazdasági tevékenységek ösztönzése érdekében, olyan akciókat hajtanak végre, amelyek a helyi adottságokhoz illeszkednek, a helyi erőforrásokra építenek, meglévő és az új helyzetekből következő új helyi keresletek kielégítésére törekшенek. A vállalkozói szféra, az önkormányzatok és a helyi közösség közös gondolkodása és közös akciói segíthetik elő, hogy

a speciális helyi adottságokra építve a közösség képes legyen a változó helyi és külső körülmények között megőrizni saját értékeit és lehetőségeit. Ez egyben alkalmazkodóképességének javulását is jelenti. Ugyanakkor ez minden esetben egy kezdeményező („pro-aktív”) alkalmazkodás, mely során a helyi értékek, hagyományok, erőforrások megőrzése és fenntartható használata, valamint a helyi lakosság igényeinek, szükségleteinek kielégítése úgy történik, hogy az hosszú távon összhangban van a környezeti, társadalmi és gazdasági fenntarthatóság követelményeivel.

Az együttműködés térségi dimenzióban is megfogalmazható. Eszerint a helyi gazdaság szereplői nem zárják ki a térség szűkebb és tágabb környezetével való együttműködést, azzal bizonyos mértékű „szimbiózisra” törekedve a megfelelő munka- és funkciómegosztást sem. Vagyis a helyi gazdaság bizonyos mértékű „befelé fordulást” jelent, helyben jelentkező gazdasági szükségletek, helyi szereplők tevékenységei által történő kielégítését, amely azonban többé-kevésbé a tágabb gazdasági környezetbe ágyazódik.

6. Az Ős-Dráva Program

6.1 Az Ős-Dráva Program bemutatása

Az Ős-Dráva Program egy komplex, a természeti, társadalmi és gazdasági szférát egyaránt érintő területfejlesztési program, amely hosszútávon a fenntartható fejlődés feltételeit teremtheti meg hazánk egyik leghátrányosabb térségében, az Ormánságban. A Program a tartós megoldásokat eredményező terület- és vidékfejlesztés első hazai mintaprogramja, és sikere esetén nemzetközi léptékben is modellértékű lesz.

Az Ormánságban uralkodó problémák¹¹⁷ megoldásaként olyan összefüggő program vált szükségessé, amely a terület környezeti állapotának, infrastruktúrájának és szociális helyzetének javítása révén megteremti a természeti és társadalmi adottságokhoz jól illeszkedő tájgazdálkodási feltételeket. Éppen ezért a térség fejlesztése több pilléren kell, hogy álljon.

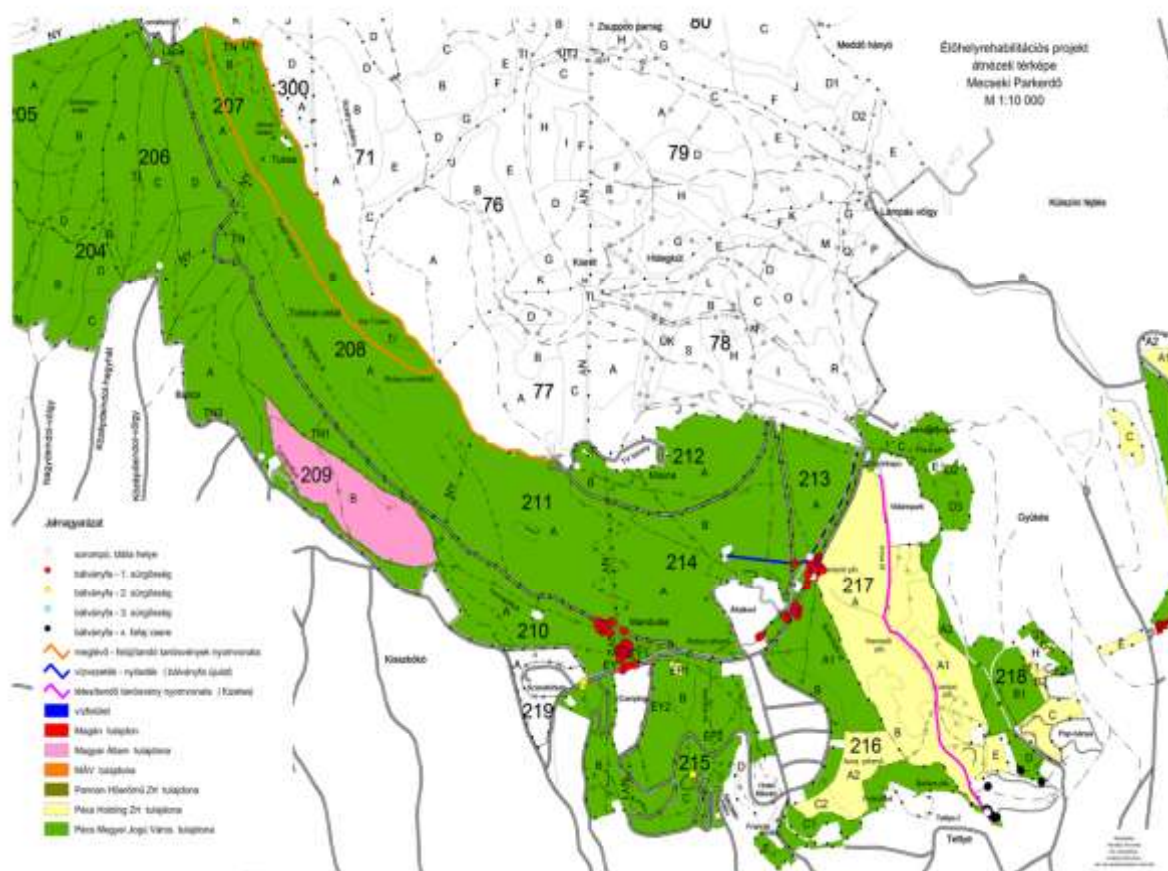
Ezek a pillérek a következők:

1. A táji adottságokhoz igazodó vízrendezés (vízkormányzás átalakítása)
2. Tájhasználat-váltás, tájtagolás
3. Gazdaságfejlesztés – külterjes mezőgazdaság (gyümölcsészet, legeltető állattartás, háztáji baromfitartás, kertészet stb.)
4. Gazdaságfejlesztés – feldolgozó ipar
5. Turizmusfejlesztés
6. Humánerőforrás-fejlesztés
7. Infrastruktúra-fejlesztés
8. Kommunikáció, marketing¹¹⁸

¹¹⁷ A térség általános gazdasági hanyatlása, a lakosság kor- és képzettség szerinti összetételének kedvezőtlen alakulása, alacsony népsűrűség, inaktív népesség magas aránya, kedvezőtlen infrastrukturális ellátottság és közlekedési viszonyok, gyenge és tőkehiányos vállalkozói szféra, a legnagyobb létszámú munkavégzést a közfoglalkoztatási programok biztosítják.

¹¹⁸ (Aquaprofit Műszaki, Tanácsadási és Befektetési Zrt, 2007)

A megoldás kizárólag egymással összefüggő, minden területre kiterjedő beavatkozás-sorozattal lehetséges, mert csak így lehet hosszú távú és tartós eredményeket elérni.



3. sz. ábra: Az Ős-Dráva Program tervezési területe
Forrás: Aquaprofit

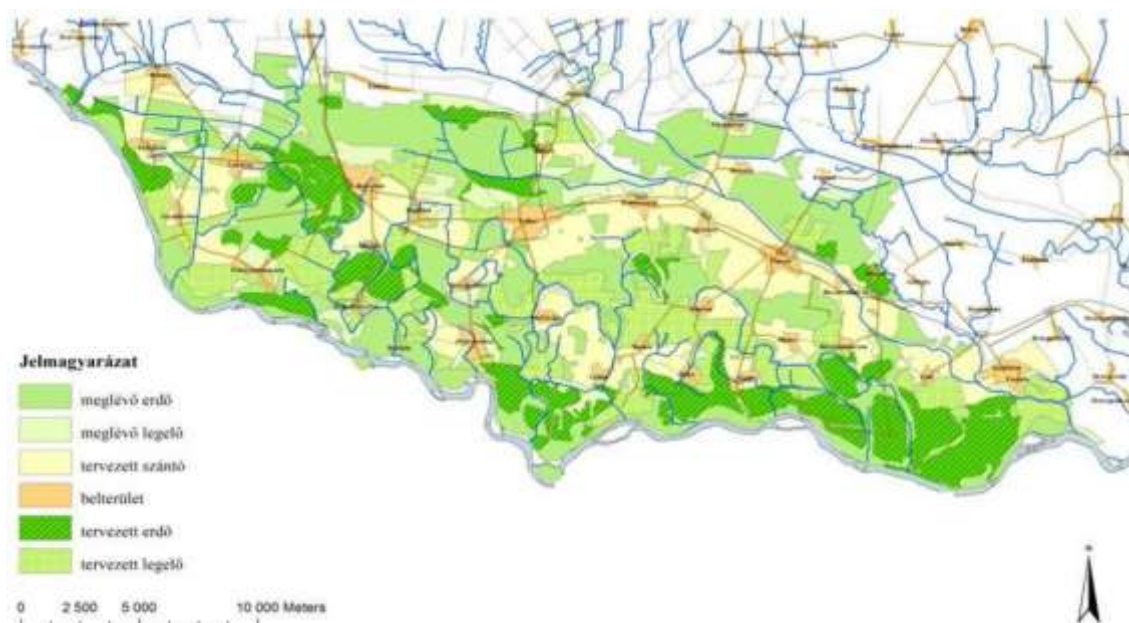
A program közvetlen előzményeként az elmúlt évek során több koncepcionális tervezési munkafázis zajlott le, amelyek feltárták a valós problémákat és rögzítették a célrendszert. Az előkészítés jelentősebb fázisai a következők voltak:

- 2005-ben a Magyar Terület- és Regionális Fejlesztési Hivatal megbízásából dolgozták ki "Az Ormánság komplex rehabilitációs és területfejlesztési programja" című dokumentumot;
- Interreg-pályázat segítségével 2007-ben látott napvilágot a Vízügyi műszaki terv¹¹⁹, a Tájgazdálkodási terv¹²⁰ és a Területfejlesztési programterv¹²¹, eredetileg 36 önkormányzat aktív bevonásával (Ős-Dráva Program tervei 2007. Készült az Interreg III/A közösségi kezdeményezés Szlovénia/Magyarország/Horvátország Szomszédsági Program 2004-2006 SL-HU-CR/05/4012- 106/2004/01/HU-103 jelű projekt támogatásával).

¹¹⁹ (Aquaprofit-DDKÖVIZIG Konzorcium, 2007)

¹²⁰ (Aquaprofit Műszaki, Tanácsadási és Befektetési Zrt, 2007)

¹²¹ (Aquaprofit Műszaki, Tanácsadási és Befektetési Zrt, 2007)



4. sz. ábra: Tájhasználat váltás az Ős-Dráva Program területén
Forrás: Aquaprofit

A 2011. január 14-én kihirdetett Új Széchenyi Terv Pályázati Kézikönyvének Nemzeti Programjai között az Ős-Dráva Program is szerepelt. A Kormány vállalta, hogy az Ős-Dráva Program elindításával, a természeti-környezeti viszonyokkal összhangban lévő vízgazdálkodás helyreállítása eszközével segíti a gazdasági értelemben súlyosan elmaradott, de természeti adottságokban gazdag, egykor virágzó mezőgazdaságról és arra épülő gazdag néprajzi hagyományairól híres Ormánság fejlesztését.

Az Ős-Dráva Program alapidokumentumainak elkészülte idején nem kapott kellő támogatást sem helyi, se nemzeti szinten. A Kormány 2012. évi határozatát követően azonban a Program a hosszú távú tervezés időszakát követően a megvalósítás útjára léphetett. A jelenleg is zajló megyei és országos területfejlesztési tervezési folyamatok azonban már alapidokumentumként tekintenek az Ős-Dráva Programra, amely nagyban hozzájárulhat ahhoz, hogy az elkövetkező Uniós programozási időszak egyik területi mintaprogramjává válhasson.

6.2 Környezeti fenntarthatóság – természeti adottságok:

Az Ős-Dráva Program nélkül rendkívül értékes vizes élőhelyek pusztulása várható az Ormánságban a víz hiánya miatt, viszont a megvalósulása esetén egy erdőben, legelőben, vizes élőhelyekben gazdag, mozaikos táj kialakítása válik valóra. A javuló természeti környezetben tovább fejlődhet számos hagyományos, tájba illeszkedő gazdálkodási mód. Mérhető, és akár pénzben is kifejezhető az az érték, mely így létrejöhét az Ormánságban.

Az Ős-Dráva Program koncepcionális anyagai meghatározták azokat a gazdálkodási módokat, melyek illeszkednek a tervezési terület adta táj optimális használatába, de hosszabb távon megfelelő minőségű és mennyiségű munkahelyet teremtenek. A tervdokumentációk szerint a program sikeres megvalósításakor az Ormánság jelentős része erdővel és vizes élőhelyekkel

fog gyarapodni, valamint a vízrendszer átalakításának köszönhetően a mezőgazdasági termelési módok is pozitív irányban változni fognak a táj adottságainak az optimális kihasználása érdekében. Véleményem szerint az előnyös környezeti változások jelentősen meg fogják növelni az új munkahelyek számát.

Gazdasági fenntarthatóság:

A vízkormányzási rendszer fenntartása az egyik legnehezebb pontja a programnak. A területfejlesztési program olyan javaslatokat fogalmaz meg, amelyek megvalósítása esetén a többletvíz költségeit többszörösen fedező haszon képződik a térségben. Ide kapcsolódik a másik kulcskérdés, hogy hogyan lehet üzemeltetni egy ekkora vízkormányzási rendszert úgy, hogy biztosított legyen a víz árának a haszonélvezőktől való begyűjtése. Erre a kérdésre egy vízhasználók által létrehozott szövetkezet működtetése adhatja majd a megoldást. A program - nem csak gazdasági értelemben vett - fenntarthatóságát néhány lényegi sarokelem fogja össze, melyek az alábbiak:

- A természeti környezet és benne az ember
- A megvalósítás időszakában megfelelő kormányzati támogatottság és központi koordináció
- A megfelelő minőségű és mennyiségű munkahely létrejötte
- Nyitás a külvilág felé

Komplexitás:

A fenntarthatóságot segíti elő a program komplexitása is, mi szerint egyszerre történik javaslattétel a természeti környezet tudatos átalakítására, és a tervezési terület településeinek helyben maradását és megélhetését elősegítő fejlesztési programokra. A különböző tervezési gondolkodásmódoknak egyszerre kellett alkalmazkodniuk a gazdasági, politikai környezethez, az itt élők elvárásaihoz, de ami talán mindennél fontosabb, egy valóban fenntartható, az ökológiai rendszerek igényeit figyelembe vevő szemlélethez is. Ezeket az elveket szem előtt tartva járunk el a Program megvalósítása során is.

Megvalósíthatóság – megvalósítás:

Az Ormánságra több fejlesztési elképzelés, kutatás készült, melyek nem hoztak az ott élők életében észrevehető változást. Az Ős-Dráva Program konkrét javaslatokat ad projektekre, igazodik a pályázat kiírók elvárásaihoz, de az itt élők lehetőségeihez és a természeti környezet feltételeihez is. A vidékfejlesztés mutathat a fenntarthatóság irányába, de valójában nem fenntartható egy rendszer, ami folyamatos külső támogatásra szorul. Ezért az Ős-Dráva Program hosszú távú célja az, hogy az érintett települések, a településeken működő vagy alakuló vállalkozások, szövetkezetek, családi gazdaságok olyan fejlődési irányt vegyenek, mellyel el tudják érni azt az állapotot, hogy küldő segítség nélkül is érvényesülni tudjanak, fenn tudjanak maradni, önfenntartóvá tudjanak válni.

6.3 Tervezési alapelvek

Az Ős-Dráva Program minden egyes projektelemének kidolgozása meghatározott, és a helyiek által elfogadott alapelvek mentén történik. Minden, a térség egészében és az egyes

mintaterületeken megvalósuló infrastruktúra-tervezés és kivitelezés beavatkozás ezeknek az alapelveknek kell, hogy megfeleljen. Az alapelvek a következők:

1. A beavatkozások minden esetben a tájszerkezethez (mikrodomborzat, vízrajz) igazodva történjenek, figyelembe véve a helyi társadalmi-gazdasági kapcsolatokat is;
2. A beavatkozások növeljék a megélhetés lehetőségét, segítsenek a „dologtalanság” felszámolásában, és erősítsék a terület népességmegtartó képességét;
3. A projektek erősítsék a táji tagoltságot, a társadalmi, gazdasági és természeti diverzitást;
4. A beavatkozások csökkentsék a külső erőforrásoktól való függőséget;
5. A fejlesztések erősítsék a térségi kohéziót;
6. A programok állítsák helyre és kapcsolják össze a belső ökológiai és ökonómiai körfolyamatokat;
7. Az egyes projektelemek – a természeti folyamatok mintájára (szukcesszió) – egymásra épülő és egymást erősítő folyamatokat eredményezzenek;
8. A beavatkozások során a vízviszataratás szükségességét minden esetben tartsák szem előtt;
9. Az Ős-Dráva Programhoz kapcsolódó projektelemek mindig kis léptékűek legyenek;
10. A beavatkozások a tájhoz alkalmazkodó gazdálkodási módok fejlődését segítsék elő;
11. A természet- és környezetvédelem a gazdálkodás által valósuljon meg;
12. Az egyes beavatkozások közösségi tervezés eredményeként valósuljanak meg.

6.4 Az Ős-Dráva Program néhány elindult projektje a fenntarthatóság tükrében ¹²²

Ős-Dráva Ökoturisztikai Látogatóközpont és Bemutatóhely Cún Szaporcán:

A projekt gesztora a Duna-Dráva Nemzeti Park Igazgatósága. A fejlesztés tárgya az Ős-Dráva Program egyik legfontosabb programja, a 1242/2012 (VII. 17.) Kormány határozat alapozza meg. A projekt az Ős-Dráva Program egészének egyik első gyakorlati megvalósítása, de csak az Ős-Dráva Program keretében értelmezhető. Nem csupán egy önmagában álló ökoturisztikai létesítmény, bár nyilván a gondos tervezésnek köszönhetően maga a központ is rentábilisan működtethető lesz.

A projekt a Cún-Szaporcai holtág-rendszer természeti és gazdasági rehabilitációjába integrálódik, a holtág az Ős-Dráva Program egyik mintaterülete is. A projekt szervesen illeszkedik a holtág vízpótlását szolgáló Dél-Dunántúli Vízügyi Igazgatóság által benyújtott DDOP-5.1.5. kódszámú „A Cún-Szaporca holtág vízpótlása az Ős-Dráva Program keretében” című projekthez, ami megalapozza a holtág vízpótlását, a helyi gazdasági haszonvételek sokszínűségét, amit a látogató- és bemutatóközpont tár a nagyközönség elé.

Az ökoturisztikai látogatóközpont komplex kínálatában a részben átfedő célcsoportok jelentik az alapját az élménylánc kialakításának. Valamennyi attrakció sajátos igényeket elégít ki, de az eltérő jellegű szolgáltatások egymásra szinergikusan hatva odavonzzák a más érdeklődésű látogatókat is. Az egyik legfőbb célcsoportot az oktatási intézmények jelentik. A szegmens minden olyan intézményt magában foglal, melyekben tananyagként szerepel a természet, a környezettudatos életmód, az óvodától egészen a főiskoláig. Jellemzően iskolai csoportok

¹²²Ezen fejezetben felhasznált dokumentációk feldolgozása során a nyilvános, a Támogatók által is elérhetővé tett adatok kerültek felhasználásra.

szervezett osztálykirándulások, tanulmányi utak keretén belül, célzottan, elsődleges turisztikai céllal keresik fel a területet

A projekt célja egy olyan ökoturisztikai látogatóközpont és bemutatóhely létrehozása, ami szervesen illeszkedik az Ős-Dráva program lényegi elemeihez, szűkebb értelemben a cún-szaporcai holtág vízpótlását célzó projekthez. Az Ős-Dráva Programon belül ennek a projektnek a legfontosabb célja ökoturisztikai jellegű. A projekt alapvetően az Ős-Dráva Program megvalósítását célozza, annak egyik első megvalósuló eleme.

A projekt további célkitűzései: a helyi adottságok (ormánsági táj, kultúra és hagyományok, természeti környezet, őshonos állatok és növények, Ős-Dráva Program) láthatóvá tétele, a térségbe érkező ökoturistáknak egy gazdag és látványos élővilággal rendelkező terület bemutatása, a látogatóközpont nyitva tartása évi legalább 300 napon át. Fontos továbbá a Harkányba, Villányba, Siklósra érkező turistáknak megfelelően magas színvonalú, minőségi, élvezhető és komplex szolgáltatásokat nyújtó attrakció kínálata, mely hozzájárul a látogatók vendégéjszakáinak növeléséhez, illetve a látogatóközpontba érkező turistákkal a környezettudatos, természet-közel, energia-hatékony és alapanyag-takarékos szemlélet megismertetése az építkezésen, állattartáson, növénytermesztésen és mindennapi élet hagyományos és modern technikai megoldásain keresztül.

A projekt várható eredményei, hatásai: a projekt megvalósulásának eredményeként a térségbe érkező turisták száma várhatóan növekedni fog, sőt, várhatóan több időt töltenek majd a környéken, növelve ezzel a jelenlegi vendégéjszakák számát. A turisták turisztikai szempontból kevésbé frekvenciált időszakokban is gyakrabban és nagyobb számban látogatnak a térségbe, kisebb lesz a szezonális, növekszik a térségben a turizmusból, vendéglátásból származó jövedelem. A látogatók megismerik, magukévá teszik, a mindennapi életükben alkalmazzák és környezetükben terjesztik a Látogatóközpontban kapott élményeken, információkon és tapasztalatokon keresztül elsajátított szemléletet.

Cún-Szaporca holtág vízpótlása az Ős-Dráva program keretében:

A fejlesztést a Dél-Dunántúli Vízügyi Igazgatóság valósítja meg. A korábbi folyószabályozás következtében holtággá vált Szaporcai Ó-Dráva medrének feltöltődése napjainkban is folytatódik. A vízutánpótlódás hiányában az állandóan, illetve időszakosan vízzel borított területek, és így a vizes élőhelyek is fokozatosan visszaszorulnak. A holtág környezetében lévő mezőgazdasági területekről a holtág rendszerbe jutó növényi tápanyagok a vizek elöregedését eutrofizációját eredményezik. Mindezek hatására a szukcessziós folyamatok felgyorsultak, a vizek vízminősége és a terület természeti, ökológiai állapota romló tendenciát mutat. A terület az ország egyik legelmaradottabb aprófalvas térsége, halmozottan hátrányos helyzetű, gazdasági (foglalkoztatási), szociális és egyéb problémákkal terhelt. Általános a tökehiány, szűkösek a megélhetési források, képzetlen a munkaerő. A gazdasági elmaradottság következményeként ugyanakkor a környezet egészséges, nincs ipari jellegű szennyezettség.

A mesterséges beavatkozások következtében kialakult kedvezőtlen folyamatok visszafordítása érdekében szükségessé vált a holtág felmérése, a megfelelő vízutánpótlás megteremtése az ökológiailag fenntartható és költséghatékony vízutánpótlás biztosítása révén. A vízpótlás a Fekete víz duzzasztásával egy vízkivételi műtárgy segítségével egy vízpótlási árkon keresztül valósulhat meg.

A projekt főbb célkitűzései a következők:

- Természetes eredetű lefolyásból származó víz visszatartása, illetve tározása az időszakos elárasztásra kijelölt területeken
- A tájkaraktert és életformát egykor meghatározó víz a térségben nyerje vissza szerepét
- Az ökológiai/természeti értékek megóvása, a vizes élőhelyek fenntartása;
- Őshonos fajok megtartása
- A rendszer elemei feleljenek meg a kettős hasznosítás, illetve működtetés követelményeinek, a vízpótlás mellett a kárelhárítási (árvízmentesítési, belvizek elvezetési és vízminőség-védelmi) igényeket is elégítsék ki
- Turisztikai, rekreációs lehetőségek fejlesztése;
- A klímaváltozás okozta kihívásokra való felkészülés (vízkészlet-gazdálkodás).

A projekt várható eredményei, hatásai: megvalósulhat a természetes eredetű lefolyásból származó víz visszatartása, illetve tározása az időszakos elárasztásra kijelölt területeken. Jelenleg a Cún-szaporca holtágban károsan kevés víz található. A holtágba érkező, valamint a vízpótlási mederből időszakosan beszivárgó víz lényegesen kiegyenlítettebbé teszi a környező területek vízháztartását, biztosítva a jelenleg fennálló vizes életközösségek, többek között az őshonos fajok fennmaradását. A projekt során megvalósuló duzzasztó, valamint vízkormányzási, irányítási rendszer lehetővé teszi a csapadék biztonságos elvezetését és betározását a duzzasztott térben, a vízpótlási mederben és a holtágban, ezáltal a Fekete vízén megjelenő árhullámok, valamint a károsan sok vizek biztonságosan levezethetők és betározhatók.

A projekt, kedvező hatással lehet a két település gazdaságára, ugyanis a cún-szaporcai holtágrendszer megújuló vízellátása új munkalehetőségeket eredményezhet. A helyiek elsősorban - a holtágrendszernek a projekt eredményeként létrejövő vízbőségére alapozott - mezőgazdasági (állattenyésztési, halászati) tevékenységekben tudnak majd részt venni, azokba bekapcsolódni. A projekt által megcélzott vízrendszer-stabilitás hozzájárul a mezőgazdasági tevékenységből eredő kockázatok csökkentéséhez, ami - pl. a látogatóközpont megfelelő példaadása nyomán - élénkíti a vállalkozó kedvet. Emellett az „Ős-Dráva Ökoturisztikai Látogatóközpont és Bemutatóhely Cún-Szaporcán” projekt keretében épülő nemzeti parki látogatóközponttal összekapcsolódva ez a projekt minden bizonnyal hozzájárul a vízi turizmus fellendítéséhez is.

Ős-Dráva Startmunka program:

A Programot a Baranya Megyei Önkormányzat valósítja meg. A Baranya Megyei Önkormányzat 2012 tavasza óta gyakorlatilag folyamatosan részt vesz a közfoglalkoztatásban. A Munkaerőpiaci Alap Közfoglalkoztatás kiadásai előirányzatának terhére indított Startmunka-program keretein belül.

Az első évben a közfoglalkoztatási tevékenység a Dél-Dunántúli Vízügyi Igazgatóság szakmai felügyelete alá tartozó területeken zajlott és a Program vízkormányzási rendszerének előkészítő munkái folytak (kaszálás, bozótirtás, fenntartási munkálatok). Majd a következő évben a tevékenységet kísérleti jelleggel kibővítettük gyógynövénytermesztéssel. Ez igen biztató eredményekhez vezetett melyek arra ösztönözték a Baranya Megyei Önkormányzatot

és az Ős-Dráva Programirodát, hogy nyissanak a gyógynövénytermesztés irányába. Így 2014.03.01-én indult közfoglalkoztatás keretein belül már közel 10 Ha területen kezdtünk gyógynövénytermesztésbe. E munkákhoz kapcsolódóan kertészeti képzésben is részt vettek a dolgozók, valamint az eszközpark fejlesztése is ez irányban haladt.

Mostanra kijelenthető, hogy az Ős-Dráva Közfoglalkoztatás egy olyan irányba tart, mely későbbi években egy fenntartható növénytermesztésre alapuló szövetkezést eredményezhet, mely hosszú távon munkahelyet és önfenntartó gazdálkodást, vállalkozást is eredményezhet. A szociális gazdaság - így a szociális szövetkezetek egy része is - a közfoglalkoztatási rendszer fejlődési fokozata lehet. Egyben egy továbblépési fokozatot nyújt a közfoglalkoztatott számára. Ez jelentheti az egyik biztos utat a munkahelyteremtés, önellátás és a fenntartható gazdálkodás felé.

SZÖVÉTNEK I. – Közösségi foglalkoztatás kezdeményezés az Ős-Dráva Program 2 településén:

A program projektgazdája a Human Exchange Kft. A program elsődleges célja a nem állami szervezetek közreműködésével a foglalkoztatási lehetőségek bővülésének elősegítése. A projekt együttműködésben szerveződött az Ős-Dráva Programmal és a helyi Önkormányzatokkal. Célterülete 20 Ős-Dráva projekttel érintett település. A legtöbb település sellyei kistérségi, e kistérség komplex programmal segített hátrányos kistérség. A munkaképes lakosság csupán fele foglalkoztatott, a vállalkozások elsősorban egyéni vállalkozások. A munkavállalók többsége más településekre jár dolgozni, nagyobb mértékű foglalkoztatást biztosító szervezetek a térségben az Önkormányzatok. Folyamatosan nő a tartós munkanélküliek száma a közfoglalkoztatás ellenére. A program 15 hónapos működése során 34 fő bevonása, fejlesztése csoportos formában. 24 fő képzése (viziközmű-építő, erdőművelő, méhészeti munkás OKJ-s képzés), 21 fő foglalkoztatása (12 fő támogatott, 9 nem támogatott formában) történik.

Kerékpáros turizmus fejlesztése Dél-Baranyában, az Ős-Dráva Program keretében:

A fejlesztés konzorciumi formában, a Baranya Megyei Önkormányzat konzorcium vezetősége mellett valósul meg. A projekt az Ős-Dráva program tervezési területéhez, valamint négy további, a programterülettel határos településhez (Drávaszabolcs, Ipacsfa, Kovácshida, Harkány) köthető – Baranya megye déli részén. A projekt megvalósulásának helyszínei a Dráva parti településeket, továbbá Drávaiványit, Sellyét, Lúzsokot, Vajszlót, Ipacsfát és Harkányt érintik. A kialakuló kerékpárút a Dráva, a környező térség – a Duna-Dráva Nemzeti Park, Natura 2000 területek – természeti értékeinek bemutatása mellett kiemelten nagy hangsúlyt fektet a környék látnivalóinak bemutatására, látogathatóságának biztosítására és az egyes helyszínek összekötésének megteremtésére.

A projekt elsődleges célja a Dráva-mente természeti és kulturális értékeinek láthatóvá tétele, elérhetőségének javítása a kerékpáros turisták számára, és ennek érdekében egy összefüggő kerékpárút-hálózat kiépítése és kitérője Baranya megye déli részén. A másik legfontosabb cél, olyan innovatív kerékpáros szolgáltatás kialakítása, amely lehetőséget ad az aktív turisták mellett a kevésbé edzett és sportos turisták számára is az Ős-Dráva természeti és kulturális adottságainak kerékpárral történő megismerésére.

Háztáji baromfiintegráció kialakítása önkormányzatok bevonásával
szabadtartású-bio vágócsirke előállítására:

A program illeszkedik a Belügyminisztérium és a Vidékfejlesztési Minisztérium ökoszociális és háztáji fejlesztési programjaihoz mely során létrejön egy térségi (10-15 önkormányzatot és falut) komplex vertikális baromfitermelési integráció. Ez lehetőséget nyújt az adott térség konyháinak, piacainak, boltjainak és a családok saját igényeinek kielégítésére minőségi baromfi hússal. A program helyszíne két járás területe, egy központtal, ahol felépítésre kerülne a vertikális integráció központi vágóhidja. Termeltetési körzet a vágóhíd 15-25 kilométeres sugarában elhelyezkedő terület. Résztvevői a 10-15 önkormányzat által alapított nonprofit szervezet vagy klaszter (mint koordináló szervezet), baromfikeltető üzemek, takarmánykeverő üzemek, önkormányzatok által (vagy szociális szövetkezetek által) fenntartott előnevelő telepek, háztáji gazdálkodók, gazdaságok, vágóhidak és a felvásárlást, ill. értékesítést koordináló vállalkozások. A programmal közel 300 család bevonására lesz lehetőség. Így a családok folyamatos kiegészítő jövedelemhez jutnak, valamint az önkormányzatok esetében összesen 50-60 értékteremtő közfoglalkoztatási státusz munkahely jön létre. A vágóhídon pedig további 20-25 új munkahely. A közvetett termeltetési integrációk hatására a jövőben további 2-300 család bevonása várható a programba.

7. A vidékfejlesztés lehetőségei a 2014-2020 közti programozási időszakban

A természeti erőforrások és értékek megőrzése, az azokkal való felelős, fenntartható gazdálkodás, a mezőgazdaság és a vidék fejlesztése, az épített és a természeti környezet védelme, a természeti értékek megőrzése a XXI. században egyre inkább felértékelődő, egymással szorosan összefüggő, nemzetbiztonsági jelentőségű stratégiai feladat. A jó minőségű, biztonságos élelmiszerellátás, a tájfenntartás, az ivóvízbázisok, a talajok védelme, az élővilág sokfélesége és a jó környezeti állapot megőrzése, a vidéki élet, a helyi közösségek és a kultúra, valamint a helyi közszolgáltatások feltételeinek megteremtése egész Európában a legfontosabb kormányzati célok között szerepel.

Az Európai Unió kohéziós politikája számos eszközzel támogatja a vidéki térségek növekedését és fejlődését. A 2014-2020 közötti időszakban jelentős uniós forrás áll Magyarország rendelkezésére. A korábbi hét-éves periódushoz képest – melynek a legfőbb célja a leszakadt régiók felzárkóztatása volt – a most induló ciklusban az EU más célkitűzéseket vállalt.

Az 1600/2012. (XII. 17.) korm.határozat¹²³ a 2014–2020 közötti európai uniós fejlesztési források felhasználásának tervezésével és intézményrendszerének kialakításával összefüggő aktuális feladatokról alapján a Vidékfejlesztési Program tervezése a Vidékfejlesztési Minisztériumhoz került.

A Vidékfejlesztési Program 2014-2020 az Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alapból (EMVA) nyújtandó vidékfejlesztési támogatásról szóló [...] rendelet 17.(1) cikk szerinti 2014-2020-as időszakra vonatkozó magyar nemzeti vidékfejlesztési program Magyarország teljes területére vonatkozik, valamennyi NUTS2 és NUTS 3 szintű régiót lefedi. A fejlesztéspolitika regionális alapegységeit Magyarországon 2014-2020 között a NUTS 3 szintű megyék képezik.

¹²³ (Korm. határozat, 2012)

A Vidékfejlesztési Program a Nemzeti Vidékstratégia területi fókuszai mentén határozza meg a vidékies térség típusait. A vidéki térségeket a vidékfejlesztési politika eddigi gyakorlatának megfelelően az alacsony népsűrűség, a területhasználatban, a foglalkoztatásban, vállalkozási szerkezetben jelentkező mezőgazdasági érintettség, a területhasználatban és a biodiverzitásban érvényesülő természeti környezet jelenléte, valamint a falusi és tanyai településszerkezet jelöli ki.

A vidéki térségeken belül a stratégia négy szempontból külön is nevesít térségeket, tájegységeket, amelyekre térségi komplex vidékfejlesztési programokat fogalmaz meg, melyek közül az Ormánság a „jelentős társadalmi hátrányokkal, problémákkal rendelkező vidéki térségek” közt kerül nevesítésre a Cserehát mellett.¹²⁴ A Nemzeti Vidékstratégia is kiemeli, hogy az 1800-as évek elején még virágzó ártéri gazdálkodás folyt a térségben, amelynek azonban a Dráva szabályozása véget vetett, és az Ormánság gyors hanyatlásnak indult. Jelenleg a gyenge infrastrukturális ellátottsággal rendelkező aprófalvas térségben nagyon magas a munkanélküliség, és az alacsony életszínvonalból, a foglalkozási lehetőségek hiányából adódóan igen jelentős az elvándorlás. A lakosság jelentős része roma. A Vidékfejlesztési Program tényként rögzíti, hogy mindkét térségben igen jelentős a munkanélküliség és a roma lakosság aránya, az eddigi fejlesztéspolitikai támogatások nem vezettek érdemi eredményhez.

Többek közt a fenti problémák megoldása, illetve a vidéki életfeltételek jelentős romlása, a negatív irányú – a vidéki közösségek gazdasági létalapját felszámoló – folyamatok gyors megállítása érdekében közép-és hosszú távú stratégiai fejlesztési és cselekvési programként került kidolgozásra a Nemzeti Vidékstratégia 2012-ben. A Vidékstratégia sikeres végrehajtásához maga határozza meg, hogy a jövőkép és célok eléréséhez vezető stratégiai programokra és fejlesztési akciókra van szükség, melyek közé tartozik az Ős-Dráva Program is. A Vidékfejlesztési Program kidolgozása a Partnerségi Megállapodásban, azzal összefüggésben az Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Koncepció tervezetében, valamint a Nemzeti Vidékstratégiában rögzített nemzeti fejlesztéspolitikai stratégiai célkitűzésekből kiindulva, az EU 2020 stratégiában, illetve Közös Stratégiai Keret rendelettervezetben rögzített kohéziós, valamint a Közös Agrárpolitikára és az Európai Mezőgazdasági és Vidékfejlesztési Alapra vonatkozó agrárpolitikai és vidékfejlesztési céljaihoz igazodva történt.

A 2007-2013 közti időszak vidékfejlesztési programjához (ÚMVP – Új Magyarország Vidékfejlesztési Program) képest jelentős változás, hogy a korábbi prioritástengelyek megszűnnek, helyettük egy 6 prioritással és 18 fókuszterülettel rendelkező Program készül. Új fejlesztési eszközként a Program több tematikus alprogramot fog tartalmazni (Fiatal gazdálkodók tematikus alprogram, Rövid ellátási lánc tematikus alprogram), valamint kiterjeszti és megerősíti a LEADER koncepciót, így közösségvezérelt helyi fejlesztések (CLLD – Community-Led Local Development) megvalósítására is lehetőséget biztosít. A tematikus alprogramok előnye, hogy az adott tagállam számára különös jelentőséggel bíró területek sajátos szükségleteivel foglalkoznak, valamint az alprogramok hatálya alá tartozó műveletek esetében magasabb támogatási mértéket írhat elő. E tematikus alprogramok az Ős-Dráva Programban érintett települések számára jelentős potenciállal bírnak.

¹²⁴ Nemzeti Vidékstratégia 2012-2020

8. Agrárgazdálkodással kapcsolatos kérdőíves felmérés/kutatás

Az Ormánság rurális meghatározottságának, jellemzőinek alapsabb feltárása érdekében kérdőíves felmérést végeztünk a mezőgazdálkodás helyzetéről és az Ős-Dráva Programról, illetve a kettő kapcsolatáról. A lekérdezés során általában a lakosság véleményére voltam kíváncsi, de a kérdezés módszeréből, illetve az önkormányzatok közreműködéséből fakadóan elsősorban a lakosság azon rétegét tudtuk megszólítani, aki maga is foglalkozik valamilyen mértékben mezőgazdálkodással.

8.1 A kérdőívekben megfogalmazott válaszok összegzése:

A felmérésben szereplő a 279 válaszadónak az átlagéletkora 47 év, az összes válaszadó 60%-a nő, 40%-a férfi. Ez az arány településenként erősen változó. A válaszadók több mint fele, 54%-a úgy nyilatkozott, hogy rendelkezik mezőgazdasági földterülettel. Ezen belül 60% műveli is valamilyen formában ezt a területet. Azok, akik rendelkeznek mezőgazdasági területtel, de nem művelik, többségükben bérbe adják azt, kisebb részük egyáltalán semmit nem kezd vele. A válaszadók nagy része rendelkezik konyhakerttel (függetlenül attól, hogy van-e külön mezőgazdasági területe vagy nincs) Az összes válaszadó 83%-a nyilatkozott úgy, hogy műveli a konyhakertjét. Ebből a 83%-ból a többség konyhakerti növényeket termeszt, de vannak olyanok is, akik emellett, vagy e helyett gabonát és/vagy lucernát termesztenek kertjükben. A válaszadók 66%-a tart valamilyen haszonállatot, leggyakrabban baromfit és aprójószágot, de körükben viszonylag magas a sertéstartók aránya is (kisebb részüknél a kecske, a juh vagy birka, valamint szarvasmarha és/vagy a ló is szóba jön). A válaszadók többsége tehát az Ormánság lakosságának elvileg azon – egyébként szűkebb – rétegéhez tartozik, amely még, ha csak a konyhakert szintjén is, de folytat valamilyen gazdálkodási tevékenységet. Ennek ellenére a települések határáról, illetve határban folyó mezőgazdasági tevékenységekről igen sok egymásnak ellentmondó válasz született, ami jelzi, hogy még a lakosság e körének egy része sem látja tisztán a helyi viszonyokat.

Fontos azt is látni, hogy a válaszok közötti szórás településenként változó. Ez véleményem szerint két dologból fakadhat: Az egyik, hogy míg egyes település vezetése megfelelően tájékoztatja a lakosságot a helyi viszonyokról, illetve bevonja azt döntéseibe, mások nem. A másik, hogy van néhány olyan meghatározó gazdálkodó vagy tájhasználati mód, akit mindenki ismer, vagy mindenki tud a településen. A jellemző tájhasználati formák mellett a felmérésben rákérdeztem arra, is hogy mely tevékenységek azok, amelyeket a lakosság véleménye szerint támogatni kellene. A legtöbben (66%) egyebek mellett a szántóföldi növénytermesztést jelölték meg, mint egyik támogatni szükséges tevékenységet. Emellett a kertészeti kultúrák (54%) és a gyümölcstermesztés (43%), valamint a legeltető és az istállózó állattartás támogatását szorgalmazták még viszonylag jelentősebb arányban (a válaszadók 21 és 26%-a). A válaszok szórása településenként változó.

A felmérés során megkérdeztük a lakosságot arról, hogy szerintük kik gazdálkodnak a településükön, illetve a településük határában. Érdekes módon a helyi családi gazdaságokat, helyi vállalkozókat és a helyi önkormányzatokat sokkal többen nevezték meg, mint a

nagyvállalkozókat¹²⁵ (pedig más forrásokból tudjuk, hogy a mezőgazdasági területek nagyobb részét ezek hasznosítják az Ormánság területén is). Arra vonatkozóan, hogy kiket látnának szívesen a határban gazdálkodni, a válaszadók a helyi családi gazdaságokat adták meg legnagyobb számban, ezeket követték a helyi vállalkozók és az önkormányzatok. Az Ormánságon belüli nagyvállalkozókat 14, a térségen kívüli nagyvállalkozókat csak a 9, a külföldi vállalkozókat pedig csak a 4% látná szívesen a településén, illetve annak határában. A lekérdezéskor vizsgáltuk, hogy a helyi lakosság szerint, milyen fajú állatokat tartanak még az egyes településeken. Ez esetben külön kérdés vonatkozott a helyi lakosokra és gazdálkodókra, valamint a nem helyben élő gazdálkodókra. A válaszok településenként, de az egyes településeken belül is – többször jelentősen – eltértek egymástól. Ez egyrészt mutatja az egyes települések közötti különbségeket, de mutatja azt is, hogy az emberek többsége a saját települése esetében sincs tisztában azzal, hogy ott milyen fajú haszonállatok fordulnak elő (pedig többségében néhány százfős településekről van szó). A legtöbb esetben a válaszadók a baromfit és a sertést nevezték meg, mint a településükön tartott haszonállatot. A felmérés szerint több településen is tartanak nagyállatot. Ezekben az esetekben nagy valószínűséggel arról van szó, hogy van egy-egy helyi lakos, egy-egy helyi gazdálkodó, aki tart nagyállatot, és őt a helyi lakosság nagy része ismeri is. 19 településről érkeztek olyan válaszok (legalább egy-egy), amelyben említést tettek olyan állattartókról is, akik nem helyi lakosok. Az állatállomány utóbbi évtizedekbeni csökkenésére utal, hogy válaszadók túlnyomó többsége kevésnek tartja az állattartók, illetve a haszonállatok számát a településeken. Mindössze 3%-uk nyilatkozott úgy, hogy nincs szükség több állattartóra a településén. A nagy állatok hiányát jelzi, hogy a legtöbbször a szarvasmarhát nevezték meg, mint hiányzó állatfajt. Ebben nyilván benne van az is, hogy a térségben korábban jelentős volt a szarvasmarhatartás. Emellett sokan szükségesnek tartják a sertés és a baromfi mellett a ló-, a juh-, vagy birka- és a kecsketartás erősítését is.

A válaszadók jelentős része nem tudja, vagy rosszul tudja, hogy az adott település önkormányzata gazdálkodik-e vagy sem. Azokban a településekben, ahol a válaszadók legalább egy része úgy nyilatkozott, hogy a településén gazdálkodik az önkormányzata, ott a kertészeti tevékenységet nevezték meg a legtöbbször, mint gazdálkodási formát. Azzal a kérdéssel kapcsolatban, hogy szükséges-e az önkormányzatoknak valamilyen mezőgazdasági tevékenységet folytatni, a válaszadóknak mindössze a 10%-a nyilatkozott úgy, hogy nem. 90% valamilyen oknál fogva szükségesnek tartja, hogy az önkormányzat gazdálkodjon a településén. A legtöbbször a közfoglalkoztatást emelték ki, mint okot.

Az utolsó kérdéskör a térség lakosságának az Ős-Dráva Programhoz való viszonyát vizsgálja. A válaszadók 81%-a hallott már az Ős-Dráva Programról, míg 19% nem. A programról való hiányos tájékoztatásra utal, hogy a válaszadók közül a legtöbbször (53%) az ismeretségi körét jelölte meg, mint információforrást. Mindössze 27% volt, aki részt vett a program kapcsán tartott tájékoztatón (lakossági fórum, előadás, stb.) és csak 19% aki a médián keresztül tud valamit a programról (persze ez utóbbi tény utalhat arra is, hogy kevesen tájékozódnak a médiából). A programmal kapcsolatos ismerethiányt jól tükrözi az is, hogy azok körében, akik már hallottak a programról, mindössze a fele állította, hogy ismeri a program célkitűzéseit.

¹²⁵ Ormánságon belüli nagyvállalkozók, Ormánságon kívüli nagyvállalkozók, külföldi vállalkozók

Akik egyébként úgy nyilatkoztak, hogy ismerik az Ős-Dráva Programot, azoknak a 82%-a támogatta is azt.

8.2 A válaszok értékelése

A felmérés egyik legérdekesebb, de egyben legelkeserítőbb tapasztalata volt, hogy a válaszadók igen gyakran egymásnak, de több esetben saját maguknak is ellentmondó válaszokat adtak. Az ellentmondó válaszok igen gyakran az egy településen belül élő válaszadók esetében is megfigyelhetők. Ezek alapján úgy vélem, hogy a helyi lakosság jelentős része sok esetben nincs tisztában, vagy legalábbis bizonytalan a saját településén, illetve annak határában uralkodó viszonyokkal kapcsolatban. Az emberek nagy részének sok esetben fogalmuk sincs arról, hogy milyen mezőgazdasági, illetve tájhasználati tevékenységek folynak a saját településük határában.

A többség gondolkodásában a település ma már csak a belterületre korlátozódik, pedig korábban – még 4-5 évtizeddel ezelőtt is – a helyi lakosság többsége nagyon pontos helyismerettel rendelkezett a települése külterületi részeiről: hol találhatók szántók, legelők, erdők, kutak, tanyák, puszták, tavak stb.), hogy mi is zajlik a „határban”? Véleményünk szerint ez a fajta információvesztés több okra vezethető vissza: A helyi lakosság egy jelentős része nem rendelkezik földterülettel, illetve nem vesz részt a határ művelésében, éppen ezért nem is jár ki oda. Másrészt, a társadalom nagy részénél megfigyelhető egy általános, a természeti környezettől való elszakadási folyamat – ami igaz azon emberek többségére is, akik még gazdálkodnak. Az ormánsági lakosság nagy része tehát elidegenedett ember. Ez az elidegenedési probléma az Ormánság fejlődésének legfőbb gátja. Nagyon fontos látni, hogy egyetlen önálló gazdasági program, így egy agrárgazdaság fejlesztő program sem lehet sikeres a térségben e probléma feltárása és kezelése nélkül. Emiatt lehet az Ős-Dráva Program, illetve annak komplexitása a térség fejlődésének záloga.

Az Ős-Dráva Programmal kapcsolatos kérdéskörre adott válaszok nagyjából a várakozásnak megfelelőek voltak. A lakosság nagy része saját bevallása szerint nem ismeri a program fő célkitűzéseit, de ugyanez a helyzet azoknak a körében is, akik egyébként úgy nyilatkoztak, hogy ismerik azt. Ennek oka véleményünk szerint a megfelelő tájékoztatás hiánya, illetve az, hogy a helyi lakosságot nem vonják be megfelelően a programmal kapcsolatos döntésekbe. (Bár megjegyzendő, hogy a döntéshozók túlnyomó része sem rendelkezik elégséges ismeretekkel az Ős-Dráva Programról). Pedig, a program sikeres megvalósítása érdekében igen nagy szükség lenne erre. A felmérésből egyáltalán nem tükröződött, hogy a helyi lakosság elkötelezett híve lenne az Ős-Dráva Program kapcsán végrehajtandó tájhasználat váltásnak (igaz ellene sincs). Megfelelő ismeretátadással (előadások, tájékoztatók, lakossági fórumok, iskolai és munkahelyi oktatás-nevelés, stb.) a helyi lakosság megismerhetné a tájhasználatban rejlő lehetőségeket, illetve tisztába kerülhetne a szántóföldi növénytermesztés korlátaival. Ilyen jellegű előadásokat, munkaértekezleteket (workshop) már tartottak az Ormánságban, de szükség volna több ilyen jellegű, nagyobb létszámú közönséget mozgósító képzésre is. Ebben az esetben pedig, már egyáltalán nem biztos, hogy a leginkább támogatandó tevékenységként ez utóbbit neveznék meg. A lakosság tájékoztatása azért is fontos, mert az emberek nincsenek tisztában az Ős-Dráva Program célkitűzéseivel. Egy ilyen helyzetben, amennyiben a program megvalósul, a helyi lakosságban könnyen kialakulhat egy olyan érzés,

hogy nem azt kapták, amire számítottak, illetve amit ígértek nekik, s így a további fejlesztések nagyon könnyen ellenállásba ütközhetnek.

8.3 Az empirikus felmérésből leszűrhető társadalmi probléma kezelésének lehetőségei

A fejlesztési célkitűzések szempontjából a kérdőívezés leglényegesebb tanulsága egyetlen kérdésben foglalható össze: a fejlesztési elképzeléseket csupán a pénzügyi fenntarthatóságra korlátozzuk, avagy a természeti és társadalmi fenntarthatóságra alapozva határozzuk meg?

A kérdőívezésből levonható következtetések arra figyelmeztetnek bennünket, hogy az adott esetben nem elégedhetünk meg a pénzügyi, jövedelmezőségi szempontú fejlesztésekkel. A támogatható tevékenységek és programok meghatározása során elsődleges szempontnak kell tekintenünk azt, miként illeszthetők az egyes tevékenységek, támogatások, kifizetések a helyi társadalmi gazdasági keretek közé, és arra nézve milyen hatást fejthetnek ki. A mezőgazdasági nagyüzemek, illetve az intenzív gazdálkodás támogatása – bár a rövidtávú pénzügyi következmények tekintetében kétségtelenül ez látszik a legbiztosabbnak – a legjobb esetben is érintetlenül hagyja a térség jelenlegi gazdasági-társadalmi szerkezetét, hosszú távon azonban erősíti az elidegenedés folyamatát, a természeti környezetre, elsősorban a vízháztartásra és a talajerő utánpótlásra viszont már nagyon rövid időintervallumon belül is károsan hat.

A támogatási rendszer és az Ős-Dráva Program összehangolása során tehát elsősorban olyan megoldások alkalmazására kell törekednünk, amelyek nem csupán a gazdálkodásra, de a társadalmi rendszerek egészére is hatnak, illetve összekapcsolják a táj természeti és társadalmi rendszereit. Természetesen nem arról van szó, hogy elsősorban az elidegenedést kell megfordítanunk, illetve kezelni. Ez a kérdés messze túlmutat egy agrártámogatási rendszer, ebből fakadóan jelen dolgozat keretein. Ugyanakkor, ha egy felmérés során észleltük a problémát, a lehetséges eszközök közül azokat kell kiválasztanunk, melyek az adott társadalmi szindróma kezelésére is alkalmasnak tűnnek. Az alábbiakban ennek megfelelően azokat az eszközöket emelném ki, melyek segítségével valamilyen fokban és formában e jelenségre is hatni tudunk. E téren kiemelt jelentőséget kell tulajdonítanunk az alábbiaknak:

1. Az egyes gazdálkodások ökológiai teljesítményének mérésén alapuló kifizetési rendszer (Öko-punkt „Zöld-pont”)
2. Az egyes gazdálkodók közötti kapcsolatokra épülő tevékenységek és haszonvételek elősegítése
3. A tájtagolásához kapcsolódó haszonvételek elősegítése
4. Az externáliák kiküszöbölése és közvetlen visszacsatolásokon alapuló tevékenységek
5. A gazdálkodók ilyen irányú képzése

Az Ős-Dráva Programmal érintett területek adottságait figyelembe véve összegzésként elmondható a térség húzóágazatára való tekintettel a gazdasági, társadalmi fellendülés a mezőgazdaságban és az arra épült vállalkozásokban találhatjuk meg. A térség mezőgazdasági jellege erősnek mondható, abból is a növénytermesztési ágazat a domináns, melyre építve idővel virágzó gazdaság alakítható ki. Az eddigi agrárjellegű támogatások és egyéb képzési kompetenciák eredményeit mérlegelve érdemes a helyi gazdasági értékeket növelni és újabb

lehetőséget adni az itt élő gazdák számára a további sikerek elérése érdekében. A térségben működő vállalkozások nagy része fejlesztésekre szorulna, melynek köszönhetően a cégek növelhetnék a bevételeiket, esetleg megfelelő szakmai segítséggel optimalizálhatnák a kiadásait is.

4. sz. táblázat: SWOT analízis az Ős-Dráva Programmal érintett települések vonatkozásában:

Erősségek	Lehetőségek
<ul style="list-style-type: none"> - természeti környezet kedvező adottságai (csendes környezet, tiszta levegő, természet közelség, híres vadállomány, erdők, természetvédelmi területek) - természeti és kulturális örökség és hagyományok - Sellyei termálvíz - Dráva, Harkány, Siklós, Barcs, Villányi hegy közelsége - sokszínű ökoturisztikai kínálat - érintetlenség - nincsenek szennyező üzemek, ipar - solarpark, megújuló energiaforrás - felújított közúthálózat - kertészeti hagyományok - művelésre alkalmas földterületek - helyi emberek leleményessége - humán erőforrás - közüzemi hálózat a regionális színvonalnak megfelelően kiépített - Egyes mezőgazdasági ágazatok termelési hagyományai - Horvát határ közelsége - Agrárium a térségben - Pécs közelsége, Kulturális Főváros 	<ul style="list-style-type: none"> - ökológiai, környezetbarát növénytermesztés - alternatív jövedelemtermelő tevékenységek bevezetése - közmunka programok szervezése - képezhető munkaerő állomány - falusi és ökoturizmus - vadászturizmus, foto turizmus, vízi és kerékpáros turizmus, kulturális turizmus (talpas házak, kazettás templomok) - gyógy- és melegvíz kihasználása (fürdőfejlesztés), egészségipar fejlesztés - kulturális sokszínűségekre alapozott kínálatbővítés - olcsó munkaerő - javuló iskolázottsági szint - potenciálisan hasznosítható geopolitikai helyzet a mediterrán és a balkáni térségekhez közeli fekvés révén - az EU déli határtérségeként az Ormánság fő központja logisztikai szerepkör ellátására alkalmas - feldolgozó üzemek kiépítése - gyümölcsészetek létrehozása - agrár jelleg erősítése - alternatív energiaforrás használatának ösztönzése - bioélelmiszer termelés, élelmiszerlánc kialakítása - gyógynövény-termesztés - kézműves ipar felelevenítése - Hagyományok ápolása, újraélesztése

Gyengeségek	Veszélyek
<ul style="list-style-type: none"> - infrastruktúra további fejlesztésre szorulna(közlekedés, szennyvíz, gáz, internet) - motiváció és érdeklődés (érdektelenség a helyi fejlesztési programok kidolgozásában) - képzett munkaerő hiánya - anyagi erőforrások és információ hiánya - alacsony tőkeabszorpciós képesség - integrátorok hiánya - érdekképviselő, érdekvédelem hiányos, gyenge - magas és tartós munkanélküliség - alacsony vásárlóerő, jövedelmi szint - periférikus helyzet - aprófalvas településszerkezet - alacsony szintű ellátottság - az országhatár (Dráva) átjárhatósága rossz, nincs határátkelő a kistérségben - magas a zsáktelepülések száma - hiányzó műszaki háttere a kisebb településeken 	<ul style="list-style-type: none"> - elszigetelődés - elvándorlás a munkahely és megélhetés hiányában - romló életszínvonal - a kisebb települések esetében bezártság, elszigeteltség az infrastruktúra elmaradottsága miatt - tovább romló demográfiai mutatók, illetve az etnikai összetétel arányának változása - csökkenő népességszám, - csökken a foglalkoztatottak száma - hiányos szakképzési rendszer - utak állagának romlása, nem működő vasúti pályák elbontása - a közelben húzódó közlekedési folyosók elszívó hatása tovább növeli a leszakadást - forráshiányos önkormányzatok nemképesek a fejlesztésekhez szükséges önerőt előteremteni, elmaradnak a beruházások támogatási rendszerek átalakulása

Összefoglalás

A demográfiai adatok taglalása során megismert adatokból megállapítható, hogy a térség hátrányos besorolása helytálló és a megfelelő irányú változás megindítása érdekében szükség van külső erőforrások, támogatási eszközök alkalmazására. A járásokat érintő elnéptelenedés és a lakosság összetételének változása pozitív irányba befolyásolható lenne, amennyiben sikerülne a helyieket olyan helyzetbe hozni, hogy képesek legyenek az önálló, önfenntartó gazdaság működtetésére, elindulhat egy gazdasági fellendülés, amely a társadalmi folyamatokra is kedvezően hatna. Véleményem szerint a gazdasági motor beindítása tovább-, valamint átképzések révén lenne elérhető, így a térség adottságaihoz igazodó, reális szükségleteket kielégítő, munkaerő piac számára hasznosítható végzettségű munkaerő állna a térség munkáltatói rendelkezésére.

Az iskolarendszerből már kikerült, szakképesítéssel bíró munkaerő tekintetében elsősorban a képzés, átképzés és vállalkozóvá válás támogatásával lehetséges az elhelyezkedési esélyek fokozása. Ehhez a megye gazdaságának munkaerő igényeit figyelembe vevő, rugalmas, kompetenciaelvű, gyakorlatorientált és szolgáltatóközpontú felnőttképzési rendszerre van szükség, melynek alapfeltétele a már megkezdett folyamatok konzekvens továbbvitele és eredményes megvalósítása.

A kulturális intézmények és szervezetek az élethosszig tartó tanulás segítésén, valamint a minőségi oktatás támogatásán keresztül közvetlenül kapcsolódnak a foglalkoztatás bővítésének, a társadalmi leszakadás csökkentésének, a minőségi oktatáshoz való egyenlő esélyű hozzáférés megteremtésének céljaihoz. A kulturális intézmények a minőségi oktatást támogató szolgáltatási kínálat fejlesztése révén olyan képesség- és kompetenciafejlesztő programokat tudnak nyújtani, amelyeket a köznevelés önállóan nem képes a tanulók számára biztosítani.

A munkaügyi központok által indított képzések főként az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők körét vették alapul, korosztálytól függetlenül, mellyel a munkanélküliségi helyzet javítását és a munkához jutás lehetőségét kívánta elősegíteni. Főként az állástalanok szakmához, ez által tartós munkahelyhez juttatást célozták meg a program tervezése során, melyre nagy átlagban a rossz munkaerő piaci pozícióban lévő településekről érkeztek a résztvevők. A program során népszerűek voltak a mezőgazdasági és szakmai betanító tárgyú képzések. Korcsoportok tekintetében változatos képet mutat a résztvevők aránya, a tavalyi adatokhoz viszonyítva a közép korosztály csekélyebb arányban vett részt, melynek oka lehet, hogy a korábbi képzési program eredményeként sikerült elhelyezkedni vagy nőtt a munkakereső fiatal pályakezdők és nyugdíj előtt állók aránya. Az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők számára jelenleg több államilag finanszírozott képzési lehetőség áll a rendelkezésére, mint az alap- vagy középfokú papírral rendelkező munkavállalók esetében. Lényeges tanulság a foglalkoztatást elősegítő képzésekkel kapcsolatban, hogy a magasabb végzettségűek aránya alacsonyabb a képzési mutatók alapján, pedig köztudottan magas a diplomás álláskereső aránya is. Ez arra enged következtetni, hogy a TAMOP program keretében főként a munkanélküliség ráta csökkentése volt a cél, így a célszemélyek esetében az alacsonyabb végzettségűek élvezhettek előnyt a képzési lehetőségek kínálata során.

Vidéki településeink, falvaink fenntarthatóságára közvetlen hatással vannak a vidékfejlesztési programok. Különösképp igaz ez az olyan elmaradott, hátrányos helyzetű térségekre, mint az Ormánság. A fenntartható vidékfejlesztés célja az kell, hogy legyen, hogy a vidéki települések és vidéki gazdaság talpra álljon és képes legyen önmagától fejlődni, önmagát fenntarthatóvá tenni. A vidék valódi fejlődésének záloga a helyi közösségek aktív részvétele a fejlesztés folyamatában. Ahhoz, hogy a vidék fenntartható legyen, a vidékfejlesztésnek meghatározott célok elérésére kell irányulnia környezeti, társadalmi és gazdasági téren egyaránt.

Az Ős-Dráva Program keretében megfogalmazott jövőkép, az abból adódó stratégia, és a konkrét fejlesztési elképzelések koherens egységet alkotnak, az egyes elemek megvalósulása elősegíti a többi elem fejlődését. A program erősen a természeti környezetre és az itt élők lehetőségeire koncentrál, így biztosított a fenntarthatóság. A megvalósításhoz azonban nem elég a jó ötlet, a jó program, azoknak illeszkedniük kell a magasabb szintű koncepciókhoz, iránymutatásokhoz és a konkrét dokumentumokhoz.

Fejlesztési céljaink megvalósításának támogatásához olyan rendszerek kialakítására van szükség, melyek alacsony adminisztratív teher mellett lehetővé teszik az integrált fejlesztések lebonyolítását. Ennek eszköze lehet az Integrált Területi Beruházás (az angol rövidítés alapján ITI), mely területfejlesztési eszköz alkalmazása révén az adott térség fejlesztéséhez több, egymással összefüggő, de ugyanazon operatív program keretében nem támogatható beavatkozást egy nagyobb projektsomagba lehet szervezni. Ebben az esetben az egyes elemeket (projekteket) összhangban lehetne megvalósítani amellet, hogy a területi-ágazati lehatárolási kérdések is rugalmasan kezelhetővé válnának. Az Ormánság területének fenntartható fejlesztése szempontjából döntő fontosságú, hogy a megvalósításhoz szükséges

források lehívhatók legyenek, az illetékes közszereplők hitelesen képviseljék a programot, továbbá, hogy a térségben élő (vagy oda betelepülni szándékozó) vállalkozók egy szövetkezeti rendszerben dolgozzanak együtt és közösen védjék az érdekeiket.

Mind foglalkoztatási, mind területfejlesztési, mind regionális politikai, mind szociálpolitikai szempontból az Ormánság egyik legnagyobb problémája a falusias térségekben élők munka- és megélhetési lehetőségeinek hiánya, ezáltal a térség népességmegtartó képességének gyengesége. A lakosság foglalkoztatásának elősegítése érdekében – az elmúlt évek során – tett próbálkozásaink közös tanulsága, hogy egyrészt a problémát alapvetően helyben, döntően a belső (endogén) erőforrásokra alapozva kell megoldanunk, másrészt a feladat összetett jellegéből fakadóan komplex programra (a humánerőforrás fejlesztésétől a foglalkoztathatóság feltételeinek megteremtésén, a támogatott foglalkoztatáson keresztül, a munkahelyteremtésig) van szükség. Annak megvalósításához pedig az érdekelt szereplők széleskörű összefogására, ami intézményesített partnerség keretében jöhet létre.

Irodalom

-
- 1007/1971.(III. 16.) korm.számú határozat az országos településfejlesztési koncepcióról.
 - 1600/2012.(XII. 17.) korm.határozat / szerző Korm. határozat. - 2012..
 - Arisztotelész: Nikomakhoszi etika. In: A pénz filozófiája. Válogatás 1. kötet, válogatta és szerkesztette: Bodai Zsuzsa, Aula, Bp., (1998)
 - Aquaprofit Zrt (2014): Sellyei járás település program
 - Buday-Sántha Attila, Erdősi Ferenc és Horváth Gyula (2005): Évkönyv 2004-2005, PTE-KTK, Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskola, Pécs, 2005. - I. kötet.
 - Dr. Czene Zsolt, Dr. Péti Márton: Területfejlesztési füzetek 2. – NFM, NGM, VÁTI, Budapest (2010),
 - Filó Csilla [és mtsai.] (2002): Reménytelenségre ítélve – Egy halmozottan hátrányos térség humánpotenciáljai, Pécs
 - Illés Anikó (2003): Gondolatok az ökológikus vidékfejlesztésről, Agroinform, Budapest
 - Illés Iván (2008): Regionális gazdaságtan, Typotex, Budapest
 - Kovács Gábor (2006): Vadon és parlag, PTE-FEEK szakdolgozat, Pécs
 - Ladányi János és Szelényi Iván (2004): A kirekesztettség változó formái, Napvilág, Budapest
 - Ladányi János (2005): Szociális és etnikai konfliktusok, Új Mandátum, Budapest
 - Maria Cseh, Zsolt Nemeskéri, Iván Zádori, Alexandre Ardichvili, Elena K. Zaryalova, Andrzej Rozanski: Human Resource Development in Central and Eastern Europe: Challenges and Opportunities. In: Proceedings of the 20th Annual AHRD International Research Conference in the Americas: Celebrating 20 years of leading HRD Through Research. Arlington, Amerikai Egyesült Államok, pp-1-6.
 - Morgan, Murray (1982): Skid Road: An Informal Portrait of Seattle, University of Washington Press
 - Reményi P. – Tóth J. (szerk. 2009.): Az Ormánság helye és lehetőségei – Az Ormánság társadalmi-gazdasági viszonyainak komplex feltárása, IDResearch Kft, Pécs
 - Szabó Gábor (1997): A duális képzés rendszere és a projekt orientált képzés kapcsolata. Kandó K. Műszaki Főiskola, Budapest
 - <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/regiok/deldun/deldun1201.pdf>
 - <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/megy/134/bara134.pdf>
 - <http://www.kh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/regiok/deldun/deldun1312.pdf>

A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon, kutatási összefoglaló

A meghatározó foglalkoztatáspolitikai – a nagy ellátórendszerek reformjára, illetve a gazdasági aktivitás növelésére, a foglalkoztatás bővítésére irányuló célkitűzéseinek teljesítése érdekében – megújuló intézményekkel, bővülő szolgáltatásokkal, képzési, foglalkoztatási programokkal, a munkáltatókat ösztönző rendszerekkel kívánja támogatni a munkaerőpiacról kiszorultak és a megváltozott munkaképességű, fogyatékos emberek beilleszkedését a munka világába. A Közös a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány által támogatott kutatás célja volt, hogy empirikus kutatással, fókuszcsoportos vizsgálatokkal, interjúkkal országos szinten feltárni a rehabilitációs hozzájárulás hatását a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására, a munkáltatói befogadó készség helyzetére. További célja: a tapasztaltok alapján javaslatok, modellek kidolgozása az munkáltatói attitűd és az ösztönző eszköz közötti összhang kialakítására. Ezen kauzalitás szerint feltárt módszerek innovációs feladatként történő kipróbálása a befogadó intézmény szervezeti keretei között.¹²⁶

Bevezetés

Közismert tény, hogy a fogyatékos emberek foglalkoztatottsága Magyarországon – az Európai Unió átlagához képest – rendkívül alacsony. Az emberi jogi érvek mellett gazdaságpolitikai érdekek határozzák meg a fogyatékoságügyi politika egyik legfontosabb célkitűzését: minden munkaképes korú, fogyatékos, megváltozott munkaképességű ember számára biztosítani kell a munkahely megőrzését, illetve a munkába visszavezető utat.

2011-ben a 15–64 évesek 21,5%-a, összességében 1 millió 439 ezer fő számolt be tartósan, legalább hat hónapig fennálló egészségi problémáról, betegségről. Ez mintegy 669 ezer férfit és 770 ezer nőt jelentett. A testi, érzékszervi, értelmi, illetve egyéb korlátozottságról szóló kérdésre adott válaszban 13,6%, mintegy 910 ezer fő – 419 ezer férfi és 491 ezer nő – számolt be érintettségéről. A megváltozott munkaképességűek gazdasági aktivitási mutatói nagyon kedvezőtlenek, a munkaerőpiacon erősen alulreprezentáltak. A 767 ezer 15–64 éves megváltozott munkaképességűből 185 ezren tartoztak 2011. II. negyedévében a gazdaságilag aktívak közé, ebből 139 ezren foglalkoztatottak, 46 ezren pedig munkanélküliek voltak. Aktivitási arányuk 24,1%-ot ért el.¹²⁷

¹²⁶ A kutatást Szellő János vezette. A kutatók Dr. Barakonyi Eszter, Cseh Judit voltak, illetve a kutatóhelyi lektori feladatokat Dr. Nemeskéri Zsolt látta el.

¹²⁷ Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon, 2011. KSH, Budapest, 2012. A felvétel a 15–64 éves népesség körében egyrészt a tartósan fennálló egészségi problémákat, betegségeket, testi, érzékszervi, értelmi fogyatékoságokat vette számba, illetve ezek munkavállalásra, munkavégzésre gyakorolt hatását, másrészt a korlátozott munkaképességgel bíró emberek munkaerő-piaci (re)integrációja érdekében tett, illetve ahhoz szükséges intézkedéseket. Az EUROSTAT által koordinált ad hoc modul tehát végső soron a fogyatékos, illetve tartós egészség-károsodással élő személyek jogainak és esély-egyenlőségük biztosításának gyakorlati érvényesülését, valamint a cselekvési tervben meghatározott célok megvalósulásának mértékét kísérte meg mérni.

A fogyatékos, megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási helyzetének javítására a törvényhozói politika egyik jellemző eszköze a kötelező foglalkoztatási kvóták előírása.¹²⁸ A kvótarendszer úgy kívánja bővíteni a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatását, hogy kötelezi a munkaadókat bizonyos számú fogyatékos munkavállaló alkalmazására. Ha ezt a kötelezettséget nem teljesíti, a munkáltatónak kompenzációs adót kell fizetnie, s ez szolgál forrásul bizonyos rehabilitációs tevékenységek finanszírozására. A kvótarendszerrel szemben számtalan ellenérv megfogalmazódott a nemzetközi szakirodalomban. Többek között az, hogy a munkáltatók formálisan ugyan teljesítik a kötelező foglalkoztatási arányt, de érdemi rehabilitáció nem történik. A másik ellenvetés az volt, hogy minden ilyen beavatkozás stigmatizál, vagyis erősíti a tartósan károsodott emberekkel szemben amúgy is meglévő munkáltatói előítéleteket. A kvóták alakulása jelentősen eltér egymástól, szerepét több országban korlátozzák és néhány tagállamban a kötelezettség csak a közzsféra munkaadóra vonatkozik.¹²⁹

Magyarországon a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. tv. az 1996. évi módosításában említi először a 41/a § beiktatásával a kötelező foglalkoztatás, ennek hiányában a rehabilitációs hozzájárulás intézményét. A rehabilitációs hozzájárulás fizetésének bevezetésével a foglalkoztatáspolitikai szándéka a munkáltatók foglalkoztatási hajlandóságának növelése, a megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerőpiacon történő foglalkoztatásának előmozdítása. Az akkori foglalkoztatási törvény 41/A §-a szerint minden 20 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkaadó legalább 5%-ban (kvóta) tartozik megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztatni, ennek hiányában pedig, a hiányzó létszámmra rehabilitációs hozzájárulást fizetni. A rehabilitációs hozzájárulás mértékét a 2009. évi LXXII. Tv. 129. §-a 2010. 01.01-től 964.500,- Ft/fő/év összegben határozta meg. Majd a 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosítása 23. § (1) bekezdésének értelmében 2012. január 1-étől a fizetési kötelezettség azon munkaadókra terjed ki, akiknek a foglalkoztatotti létszáma meghaladja a 25 főt. A nemzetközi és a hazai ajánlások hangsúlyozzák, hogy a megváltozott munkaképességű emberek számára az integrált foglalkoztatást kell célként kitűzni. A foglalkoztatás bővítésének, illetve megtartásának azonban komoly akadálya a munkáltatók – célcsoporttal szembeni – részbeni elutasító magatartása, melynek legfőbb okai: az előítéletek, sztereotípiák; a megfelelő munkahelyek kialakításának vélt vagy valós többletköltsége; jelentős eltérés a munkáltató által keresett munkaerő, illetve a hátrányos helyzetű munkavállaló minősége között.

A 10 hónapos kutatás során megvalósításra került 2000 munkáltató kérdőíves megszólítása. A visszaérkezés aránya 22%-os volt - 436 foglalkoztatótól kaptunk választ - így a kérdőíves felmérést eredményesnek tekintjük. E mellett 35 interjúra és 4 fókuszcsoportos vizsgálatra került sor a munkáltatók különböző szintű ágazati képviselőivel, rehabilitációs szakértőkkel.¹³⁰

¹²⁸ A kutatás során egyrészt a Foglalkoztatási Törvényben meghatározott megváltozott munkaképességű személy fogalmát használjuk, mely szerint: megváltozott munkaképességű személy: aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek; másrészt a rehabilitációs hozzájárulás, 2011. évi CXCI. törvényben meghatározottak szerint járunk el.

¹²⁹ Gere Ilona – Szellő János (szerk.) (2007): Foglalkozási rehabilitáció. Jegyzet FSZK, Budapest II. fejezet

¹³⁰ A kutatás 2013. január 31-én került lezárásra. A kutatás során feltárt utolsó adatok, tények ideje 2012. december.

Hipotéziseink:

- Magyarországon a jelenleg működő foglalkozási rehabilitációs rendszer és a kötelező foglalkoztatás közötti kapcsolat nem minden esetben épül egymásra.
- A magas rehabilitációs hozzájárulás (jogi kényszer) csak részben hat ösztönzően a munkáltatók befogadó, megtartó készségének/képességének javítására, a tartós foglalkoztatásra.
- A szabad kapacitású megváltozott munkaképességű emberek egy része nem felel meg a foglalkoztatói elvárásoknak (pl.: alacsony iskolai végzettség, mobilitás hiánya stb.).
- Kisebb mértékben ugyan, de még mindig élő a diszkriminatív megközelítés a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásával kapcsolatban.
- A kvótarendszer bevezetésével és a foglalkozási/foglalkoztatási rehabilitáció változásaival párhuzamosan nem alakult ki, illetve kismértékben működik olyan szolgáltatási rendszer, amely a munkáltatókat segítené a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának biztosításában.
- Véleményünk szerint a különböző integrációs eszközök, szolgáltatások és a kötelező foglalkoztatás (rehabilitációs hozzájárulás) közötti összhang, komplexitás megteremtésével, a jó gyakorlatok multiplikálásával javulhat a munkáltatói befogadó készség, munkahelymegtartó képesség.

Mindebből adódóan a vizsgálat fő területei a következők voltak:

- Munkaerő-piaci helyzet, a megváltozott munkaképességű emberek száma és összetétele a foglalkoztathatóság figyelembevételével.
- A kvótarendszer és a rehabilitációs hozzájárulás jogi, eljárási meghatározottsága Magyarországon.
- Kitekintés, európai gyakorlatok a megváltozott munkaképességű emberek kötelező foglalkoztatásával kapcsolatban.
- Rehabilitációs hozzájárulást fizető munkáltatók száma, ágazati összetétele.
- A munkáltatók befogadó készségének vizsgálata a szakirodalmak és kutatások tükrében.
- A munkáltatók befogadó készségének tapasztalatai az empirikus kutatás alapján.
- A munkáltatók által megfogalmazott vélemények bemutatása a kvótarendszerről és a rehabilitációs hozzájárulásról.
- A munkáltatói attitűdök, a kvóta rendszer hatékonysága a szakértők véleményei alapján. A fókusz csoportos vizsgálatok és az interjúk tapasztalatainak összegzése.
- Jó gyakorlatok bemutatása.
- Megváltozott munkaképességű munkavállalók, referencia, foglalkoztatási modelljének bemutatása.
- Javaslatok, fejlesztési irányok megfogalmazása.

A fogyatékoság, a megváltozott munkaképesség fogalma az egyes országokban más és más tartalommal jelenik meg. Magyarországon, ha a fogalomtársítást egy-egy intézkedéshez, támogatási formához viszonyítjuk, akkor sokfajta megközelítéssel találkozhatunk. Kutatásunknak nem volt feladata e sokféleség elemzése, témánknak megfelelően itt most csak

azt rögzítjük, hogy a rehabilitációs hozzájárulás szempontjából (2011. évi CXCI. törvény 22.§ alapján) kit tekint a szabályozás megváltozott munkaképességű személynek:

- a) akinek a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján egészségi állapota 60 százalékos vagy kisebb mértékű
- b) aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás időbeli hatálya alatt
- c) akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy
- d) aki fogyatékosági támogatásban vagy vakok személyi járadékában részesül.
- e) a Megváltozott munkaképességűekről szóló törvény 33.§ szerinti felülvizsgálattal érintett személyek esetében a felülvizsgálat alapján hozott döntést követő harmadik hónap első napjáig
- f) az e) pont alá nem tartozó személyek esetében a rehabilitációs hatósági bizonyítvány kiállítását követő harmadik hónap első napjáig, de legkésőbb 2012. december 31-éig megváltozott munkaképességű személynek kell tekinteni azt a személyt is, aki 2011. december 31-én a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 42. és 42/B. §-a szerint megváltozott munkaképességű munkavállalónak minősült vagy foglalkoztatása alapján a munkáltató 2011 decemberében megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtott költségvetési támogatásban részesült.

1. A megváltozott munkaképességű emberek száma, összetétele és munkaerő-piaci helyzete Magyarországon

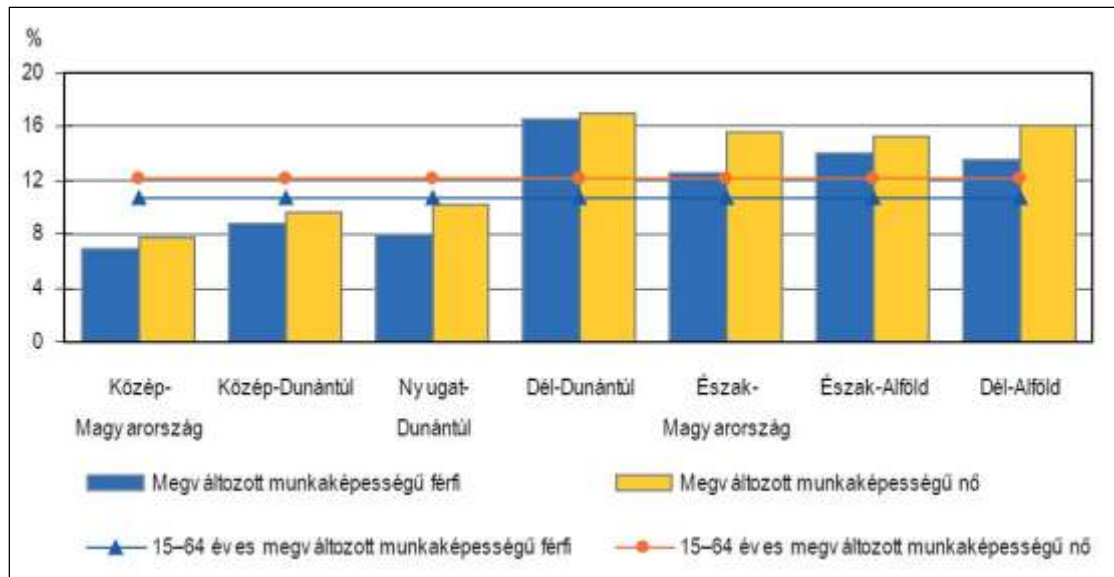
2011-ben a 15–64 évesek 21,5%-a, összességében 1 millió 439 ezer fő számolt be tartósan, legalább hat hónapig fennálló egészségi problémáról, betegségről. Az említett adatokból azonban nem következik, hogy az ilyen korú népesség több mint egyharmadát valamiféle egészségi állapottal kapcsolatos rendellenesség jellemzi. A megkérdezettek jelentős része ugyanis egészségkárosodást és korlátozottságot egyaránt jelölt a kérdőíven. Egy részük egészségi szempontból valóban halmozottan hátrányos, többségük azonban olyan tartós egészségi problémával él, akinek az alapbetegségből következően van nehézsége, korlátozottsága.

- A megváltozott munkaképességűek több mint négyötöde (621 ezer fő) a 45–64 éves korcsoportba tartozik, ezen belül mintegy kétharmaduk 55–64 éves.
- Az alacsony iskolai végzettség önmagában is jelentős hátrányt jelent a munkaerőpiacon. A megváltozott munkaképességűek között a legfeljebb alapfokú végzettségűek aránya 38,2% (ez több mint a másfélszerese az egészségeseket jellemző arálynak), további egyharmaduk pedig szakiskolai, szakmunkásképző iskolai

végzettséggel rendelkezik (miközben a változatlan munkaképességűek 24,8%-ának van ilyen végzettsége).

- Területi megoszlásukat tekintve a megváltozott munkaképességű emberek legnagyobb aránya a Dél-Dunántúlon található, megelőzve Észak-Magyarországot és Dél-Alföldet.

2. sz. grafikon: A megváltozott munkaképességű emberek regionális megoszlása (2011)



Forrás: KSH, 2012.

A megváltozott munkaképességű személyek gazdasági aktivitási mutatói nagyon kedvezőtlenek, a munkaerőpiacon erősen alulreprezentáltak. A 767 ezer 15–64 éves megváltozott munkaképességűből 185 ezren tartoztak 2011 II. negyedévében a gazdaságilag aktívak közé, ebből 139 ezren foglalkoztatottak, 46 ezren pedig munkanélküliek voltak. Aktivitási arányuk 24,1%-ot ért el.

- A 15–64 éves megváltozott munkaképességűek kevesebb, mint egyötöde (139 ezer **fő**) dolgozott a felvétel idején, ebből közel kétharmaduk (88 ezer fő) megélhetését kizárólag e munkából származó jövedelem biztosította.
- A nem dolgozó megváltozott munkaképességű személy (628 ezer fő) döntő többségének megélhetési forrása főként a társadalombiztosítási és szociális ellátórendszerekből származott. 60,9%-uk (mintegy 382 ezer fő) rokkantsági nyugdíjat, illetve járadékot, 19%-uk saját jogú öregségi, illetve hozzátartozói nyugdíjat, további 2–3%-uk pedig egyéb rendszeres juttatást kapott.¹³¹

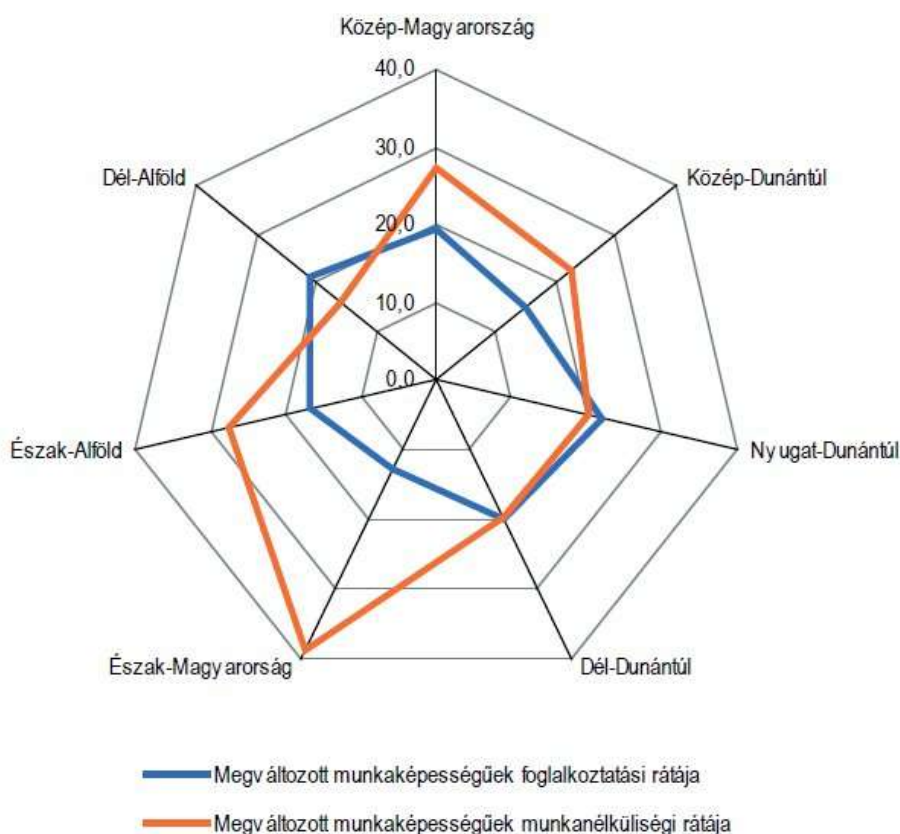
Ahhoz, hogy egy megváltozott munkaképességű embert visszavezessük a munkaerő-piacra, széleskörű társadalmi összefogás szükséges. Biztosítani kell a fizikai és kommunikációs akadálymentesítést; a tanuláshoz, képzéshez való hozzáférést (távoktatást); egy köztes munkaerőpiac kialakítását, ahol elsajátíthatók azok az ismeretek, amelyek segítségével az

¹³¹ Az Országos Nyugdíjfolyósító Igazgatóság 2012. januári adatai szerint 473 360 fő részesült rokkantsági és rehabilitációs ellátásban. Közülük korhatár alatti rokkantsági ellátásban 237 323 fő részesült, míg 192 331 fő rehabilitációs ellátást kapott. ONYF: Nyugdíjban, ellátásban, járadékban és egyéb járandóságban részesülők állománystatisztikai adatai 2012. január

elsődleges munkaerő-piacon már hatékonyan lehet érvényesülni. Nem utolsósorban a közgondolkodást kell olyanformán alakítani, hogy az elfogadás-befogadás természetes és szükségszerű legyen.

1. számú ábra: A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási és munkanélküliségi rátája régiók szerint 2011-ben

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási és munkanélküliségi rátájának alakulása régiók szerint



Forrás: KSH, 2012.

A megváltozott munkaképességű dolgozók rehabilitációjának, foglalkoztatásának, másfelől ezek vállalásának meghatározó eleme az érdekeltség. A társadalom érdeke ebben a kérdésben egyértelmű, nevezetesen, hogy – különösen az aktív korúak közül – minél kevesebben szoruljanak pénzbeli ellátásra; hogy csökkenjenek az állam eltartási terhei, növekedjen a foglalkoztatottak száma. Ha valamelyik ország számára a fogyatékossgal élő emberek ellátására fordított kiadások növekedése gondot okoz, akkor a költségek csökkentésének és az általános jólét növelésének egyik legfőbb eszköze a rehabilitáció, azaz a dolgozók munkavégző képességének lehető legteljesebb helyreállítása és a munkaerőpiacra való visszakerülésük elősegítése. Ezzel szemben a munkáltató és a munkavállaló érdekeltsége már nem ilyen egyértelmű.

A labilis munkaerőpiacon, a foglalkoztatási lehetőségek beszűkülése mellett a megváltozott munkaképességű emberek sokkal inkább az alacsony, de biztos ellátás igénybevételére

vannak ösztönözve, mint a még ma is igen kétséges kimenetelű rehabilitáció vállalására. További probléma, hogy míg a fejlett országokban az ellátások túl magas színvonala miatt alacsony az érdeklődés a rehabilitációs foglalkoztatás iránt, addig Magyarországon az alacsony munkabérek miatt kicsi a különbség az elérhető munkajövedelmek és az ellátások között, s ez ugyancsak csökkenti a rehabilitációs érdekeltséget.

A magyarországi munkaerőpiacot jelenleg erős túlkínálat jellemzi. A jól felkészült, rugalmas, egészséges munkaerővel szemben a ma munkát vállalni kívánó megváltozott munkaképességű személyek általában alulképzettek, nem tartoznak a legfiatalabb korosztályba, munkavégző készségekben és képességekben meggyengültek és rehabilitáció hiányában ritkán felelnek meg a munkaerőpiac mai követelményeinek. A munkáltatókban pedig komoly előítéletek és fenntartások élnek az egészségkárosodással élő dolgozók értékeivel szemben. A munkáltatók félnek a táppénz gyakori igénybevételétől (különösen amióta a cégeknek is kötelezettségük van a táppénzfizetésben); a speciális munkakörülmények kényszerétől; a munkaszervezési többletfeladatokról és nem bíznak a teljes értékű munkavégzésben. Ugyanakkor több olyan tényező van, ami miatt vállalkozhatnak mégis a munkáltatók megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatására:

- Ha valamelyik szakmában, munkaterületen, régióban vagy időpontban a munkaerő-kínálathoz képest túl-kereslet van (minden mobilizálható munkaerőre szükség van).
- Teljesen rehabilitált – a munkaterületen 100%-osan teljesíteni tudó – megváltozott munkaképességű személyek esetében.
- Kötelező vagy önként vállalt társadalmi szolidaritás miatt.
- Megfelelő állami ösztönzések, foglalkoztatási támogatás esetén.

Az első két motiváció a megváltozott munkaképességű személyek esetében ritkán érvényesül. Nagyobb arányú kereslet ma elsősorban azokat a munkaköröket jellemzi, amelyek vagy igen korszerű ismereteket követelnek vagy alacsony bérezés mellett komoly igénybevételt támasztanak (például testi vagy készenléti szempontból). Az egészségkárosodással élő emberek ritkán tudnak eleget tenni a második elvárásnak, a hiányzó vagy részben megvalósuló rehabilitáció miatt pedig általában alkalmatlanok a korszerű felkészültséget igénylő munkakörök betöltésére.¹³² Ugyanakkor bizonyított tény és ezt számos kutatás¹³³ is alátámasztotta, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók megfelelnek a munkahelyi kihívásoknak:

- A megváltozott munkaképességű (fogyatékkal élő) emberek egy része motivált, tudatos, felkészült munkavállaló. Új munkahelyükön szeretnék bizonyítani mire képesek.

¹³² Gere Ilona (2009): A megváltozott munkaképességű emberek bekapcsolása a munka világába. ELTE BGGYK, Budapest

¹³³ Például: Komáromi Róbert (szerk. 2002): Kutatási záró tanulmány a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásáról a TOP 200 adatbázis alapján. Kézirat. Budapest.

Dávid – Móricz – Szauer (2007): Ígéretes gyakorlatok. Foglalkozási rehabilitációs példák Magyarországon. Fogyatékosok Esélye Közalapítvány, Budapest

Scharle Ágota (2011): Foglalkoztatási rehabilitációs jó gyakorlatok Magyarországon. Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet

- A megváltozott munkaképességű (fogyatékkal élők) lojálisak munkahelyükhöz, megbecsülik, hogy van munkájuk, ritkábban váltanak munkahelyet.
- Képzett munkaerő: az utóbbi időben a megváltozott munkaképességű (fogyatékkal élő) személyek speciális igényeit figyelembe vevő képzési programok indultak a munkáltatói igények kiszolgálására.
- A megváltozott munkaképességűek (fogyatékkal élők) befogadása elősegíti, hogy a munkatársak egymásra jobban figyeljenek, növekszik a toleráns, másságot elfogadó viselkedés. Ezzel gazdagodik a szervezeti kultúra és összetartó szervezeti team alakul ki.
- Pozitív kép a cégről: az esélyegyenlőség, diszkrimináció mentesség eszmeiségének jelenléte a cég filozófiájában elősegíti a szervezet jobb társadalmi megítélését. Lehetőség nyílik különböző elismerésekre pályázni. (Befogadó Munkahely Díj, Akadálymentes Munkahely Díj stb.)
- Gazdasági előnyök: a megváltozott munkaképességű (fogyatékkal élő) emberek foglalkoztatásával mentesül a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése alól, támogatások vehetők igénybe, pályázatokban való részvételre nyílik lehetőség.
- Megfelelő embert a megfelelő helyre: a munkakörelemzés következtében pontosabb, átgondolt lesz az elvárható teljesítmény. Az átgondolt folyamat-és munkakör-meghatározás lehetővé teszi, hogy a munkavállaló képességeihez legjobban igazodó munkafolyamatokat lásson el.

2. A munkáltatók befogadó készségének vizsgálata a kvótarendszer és a hozzájárulás összefüggéseiben

2.1 A munkáltatók kérdőíves megkeresése, a tapasztalatok összegzése

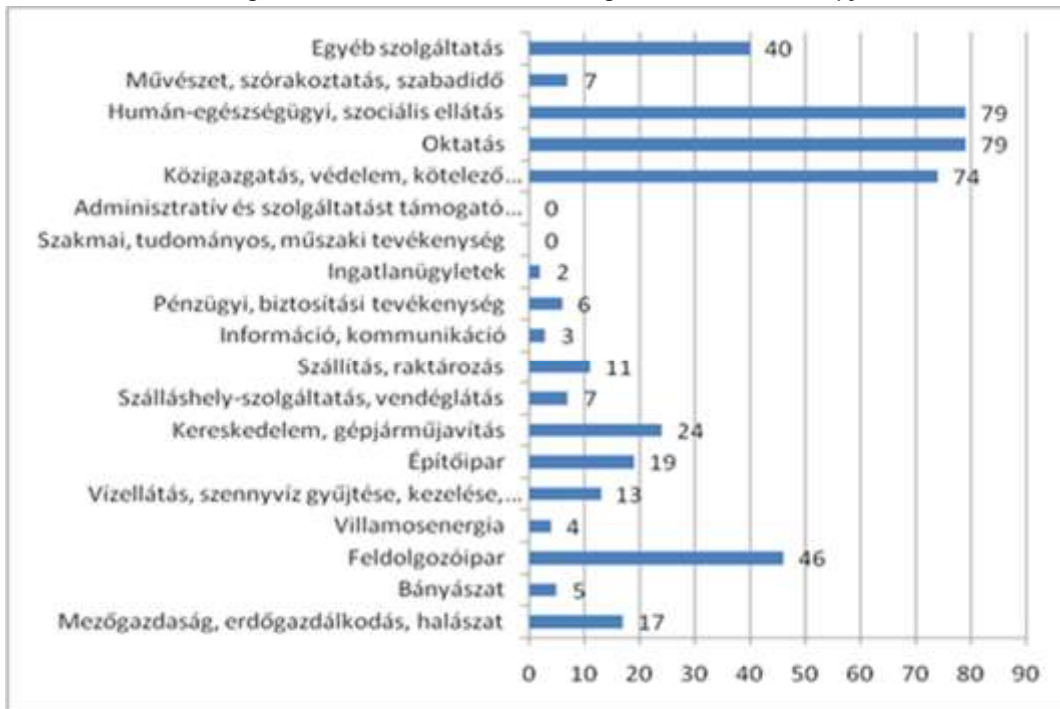
Az empirikus kutatás során kérdőíves felmérés keretében országos szinten feltártuk a rehabilitációs hozzájárulás hatását a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására, a munkáltatói befogadó készség helyzetére. Kutatói kérdőívünk 11 kérdésből állt, melyből az első három a munkáltató általános adataira (ágazati besorolás, foglalkoztatotti létszám, területi megoszlás), a továbbiak a kvótarendszer és a rehabilitációs hozzájárulás összefüggéseire, a foglalkoztatás jövőbeni terveire kérdeztek rá. Minden esetben zárt, ezen belül feleletválasztást igénylő kérdéseket alkalmaztunk, három esetben több válasz is bejelölhető volt.

A minta ágazati megoszlását vizsgálva azt látjuk, hogy a legnagyobb arányban (23%) a szolgáltatási szektor képviseltette magát. Pontosan 20%-ot fedett le az ipar, ezen belül is a válaszadók fele a feldolgozóiparból került ki. Az oktatás és az egészségügy 18-18%-kal szerepelt a mintában, előbbi némileg alul, utóbbi pedig kissé felülreprezentáltan. Nagyságrendileg azonos arányban (17%) volt jelen a közigazgatás, végül pedig a tervezett mértékben a mezőgazdaság (4%).

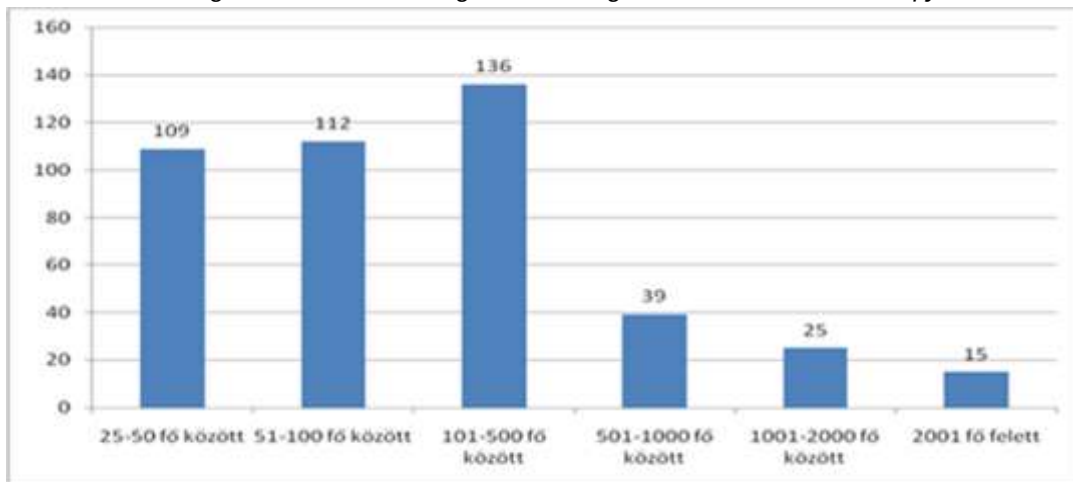
Ami a minta létszámnagyságát illeti: A 25 fő alatti munkavállalói létszámmal rendelkező foglalkoztatókat nem vontuk be a vizsgálati körbe, hiszen őket nem érinti a kötelező

foglalkoztatás intézménye. A lenti ábrán is jól látható, hogy a válaszadók több mint 80%-a kis- és középvállalkozói körből került ki, amely egyértelműen korrelál a hazai sajátosságokkal.

2. sz. grafikon: A minta összetétele ágazati besorolás alapján



3. sz. grafikon: A minta megoszlása a foglalkoztatottak száma alapján



A minta terület szerinti eloszlása a következőképpen alakult: a válaszadók 30%-a a Dél-Dunántúlról, 14-14%-a Nyugat-Dunántúlról, illetve Budapestről jelzett vissza. 9% körüli arányban a Dél-Alföldön, valamint Észak-Magyarországon, 8%-nyian pedig Közép-Dunántúlon rendelkeznek székhellyel vagy telephellyel. A munkáltatók kb. 7%-a a közép-magyarországi és az észak-alföldi régiókban tevékenykedik.

Foglalkoztatási kérdések:

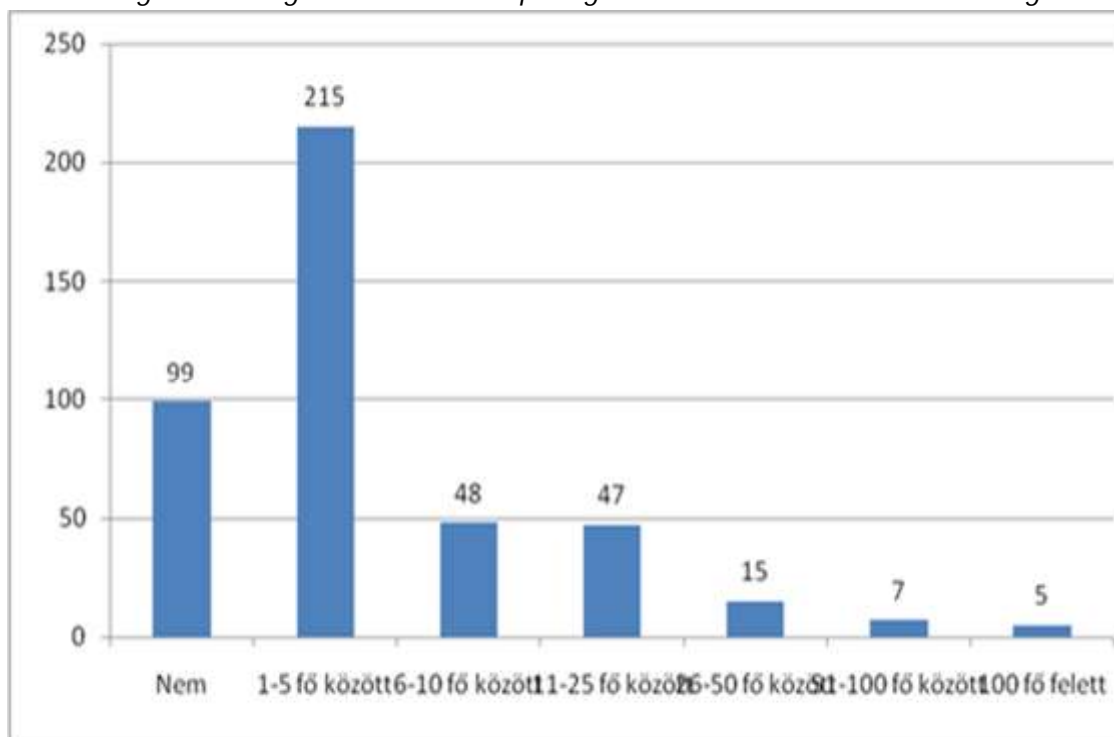
Kutatásunk fő kérdéseinek sorában elsőként arra voltunk kíváncsiak, hogy a munkáltatók foglalkoztatnak-e megváltozott munkaképességű munkavállalót. A válaszadók 23%-a –

csaknem 100 szervezet – „nem”-mel válaszolt erre a kérdésre. Ez esetben két eshetőség merül fel: ők azok, akik fizetnek rehabilitációs hozzájárulást, vagy esetleg valamilyen más formában próbálnak kibújni a kötelezettség alól. Elemzéseink során az is kiderült, hogy háromnegyedük a 25-100 fő közötti kisvállalkozói körből kerül ki, vagyis ez az a munkáltatói réteg, amely a legkevésbé befogadó. Egy másik relációban az is egyértelműen kimutatható, hogy a nem-foglalkoztatók 30%-a az oktatásban, csaknem negyede pedig a közigazgatás területén tevékenykedik, másként mondva a nem foglalkoztatók több, mint fele e két szektorból kerül ki. Mindez visszaigazolja az eddig is ismert hazai viszonyokat, vagyis hogy ebben a két ágazatban a leginkább alulreprezentált a megváltozott munkaképességűek csoportja a munkaerő-piacon.

A munkáltatók fele 1-5 fő megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztat. Ezen kör 62%-a a 100 főnél kevesebbet foglalkoztatók köréből adódik, ami nem meglepő, hisz őket terheli ily mértékben a kvóta, esetükben tehát részben vagy egészben teljesül a foglalkoztatás. Az is megfigyelhető ugyanakkor, hogy az 51-100 fő között foglalkoztatók közül kétszer annyian foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű személyt - maximum a kvóta erejéig - mint ahányan nem. További 30% azonban a 101-500 fős szervezetek közül kerül ki, vagyis ők csak részben tesznek eleget a foglalkoztatási kötelezettségüknek. Ágazati szempontból az oktatás tűnik ki, hiszen messze a legmagasabb arányban - 21% - ott foglalkoztatnak 1-5 fő közötti megváltozott munkaképességű munkavállalót.

Közel azonos számú (11%) munkáltató alkalmaz 6-10, illetve 11-25 fő közötti munkavállalót célcsoportunkból. Előbbi esetében azonban a munkáltatók 16, utóbbinál 27%-a az 501-1000 főt alkalmazók közül kerül ki, vagyis esetükben biztosan nem teljesül a minimum 5%-os foglalkoztatás.

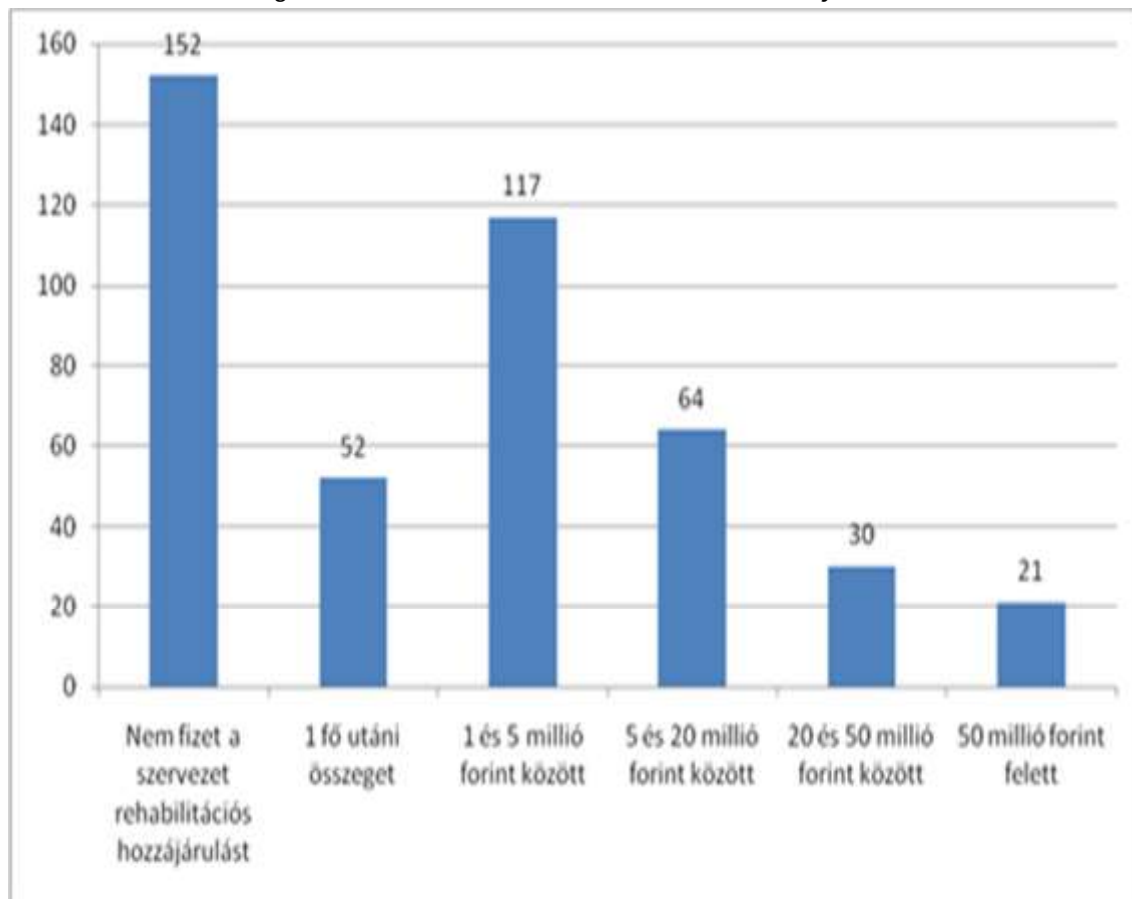
4. sz. grafikon: Megváltozott munkaképességű munkavállaló alkalmazásának megoszlása



Rehabilitációs hozzájárulással kapcsolatos kérdések:

A munkáltatók 35%-a nem fizet rehabilitációs hozzájárulást, nagy részük (74%) a 100 fő alatti foglalkoztatottal bíró szervezet. Egy másik relációból az is kiderült, hogy a 25-50 főt alkalmazók 58%, az 51-100 fővel rendelkező munkáltatók pedig 45%-a nem fizet rehabilitációs hozzájárulást. A válaszadók 12%-a 1 fő utáni összeget, további 27%-a 1-5 Milliő Ft közötti, 15%-uk pedig 5-20 M Ft-nyi éves összeget fizet. A legnagyobb befizetők a 2000 főnél többet foglalkoztatók.

5. sz. grafikon: Az éves befizetett rehabilitációs hozzájárulás mértéke



A foglalkoztatási és a hozzájárulási adatok összevetéséből az tűnik ki, hogy a vizsgálatunk szempontjából legkisebb munkáltatók esetén az a jellemző, hogy vagy alkalmaz kellő számú megváltozott munkaképességű munkavállalót, és így nem fizet hozzájárulást vagy fordítva: egyáltalán nem alkalmaz ilyen munkavállalót és a teljes kötelezettséget fizetéssel rója le. Minél nagyobb azonban egy szervezet, annál nagyobb mértékben jellemző az úgynevezett vegyes megoldás: alkalmaz is ugyan, de nem a szabályozás mértékéig, így fizetnie is kell.

Intézkedésekkel kapcsolatos kérdések:

A következőkben arra voltunk kíváncsiak, hogy a rehabilitációs hozzájárulás 2010. évi megemlése milyen reakciót váltott ki a munkáltatóknál. Közel 30%-uk semmilyen intézkedést nem tett, az ezt választók 68%-a a 100 fő alatti vállalkozás, további 31%-a a 101-500 főt alkalmazók táborából került ki. Az egyértelmű „nem” választ az oktatási és közigazgatási területen tevékenykedők jelölték be legnagyobb számban. Feltártuk azt az

összefüggést is, mely szerint azok a munkáltatók, akik nem foglalkoztatnak célcsoportunkból munkavállalót, 76%-ban ezen rendelkezés hatására sem foganatosítottak semmilyen intézkedést. Az összes válaszadó 24%-a jelölte meg válaszában azt, hogy azért nem, mert a megváltozott munkaképességűek már eddig is a megfelelő számban voltak foglalkoztatva. Azok közül viszont, akik tettek valamilyen intézkedést – vagyis a munkáltatók 46%-a, legnagyobb részben (34%) munkaerő-felvételt jelzett válaszában. Legnagyobb számú bővülést a humán-egészségügyi, szociális ellátás területéről jeleztek vissza a válaszadók, kisebb mértékben ugyan, de jelentős volt a munkaerő-felvétel a közigazgatásban, harmadsorban pedig az oktatási és a feldolgozóipari ágazatban. Az oktatás és a közigazgatás területéről tehát az állapítható meg, hogy vagy jellemzően nem tettek semmilyen intézkedést, vagy ha tettek, ezt munkaerő-felvétel formájában valósították meg. A korábbiakban azt láttuk, hogy az oktatásban és a közigazgatásban jellemző a legkevésbé megváltozott munkaképességű személy alkalmazása. Ha ez annak ellenére is igaz, hogy itt volt a legnagyobb számú bővülés a rehabilitációs hozzájárulás összegének megemelését követően, ez arra utal, hogy itt a legnagyobbak az elmaradások. Másként viszont örömteli, hogy épp ezeken a területeken hatott ösztönzőleg az összeg megemelése, és tette befogadóbbá a munkáltatókat.

Ha az intézkedéseket a szervezetek nagyságával vetjük össze, az látható, hogy a legnagyobb számú bővülés (57 foglalkoztató jelezte) a 101-500, a legmagasabb arányú (62%-os) pedig az 501-1000 főt foglalkoztatók táborából került ki. Második leggyakrabban a részmunkaidős foglalkoztatás jelent meg a válaszokban, ezen intézkedés foganatosítása a legjellemzőbben a humán-egészségügyi szektorban volt jellemző, hisz az ezt választók fele ebből az ágazatból került ki. A fluktuáció esetén fellépő munkaerő-pótlás, illetve a munkaerő-felvétele bértámogatással válaszok megjelölése volt harmadikként a leggyakoribb az intézkedések sorában.

Ezt követően a foglalkoztatás akadályaira kérdeztünk rá. A legtöbb válaszadó (108 szervezet) a megfelelő munkakör hiányát jelölte meg elsődleges problémaként. Második helyen (68 válasz) a foglalkoztatás gátjaként a megfelelő képzettségű és képességű munkavállaló hiánya jelenik meg, harmadik leggyakoribb válasz (45 esetben) pedig az volt, hogy nem tudják biztosítani a foglalkoztatás feltételeit. Kisebb mértékben, de jellemzően felmerül még a gazdasági, gazdálkodási bizonytalanság, illetve a tapasztalathiány a megváltozott munkaképességű emberek munkavégző kapacitásával kapcsolatban. Másik oldalról boncolgatva ezt a kérdést az is megfigyelhető, hogy a legkevésbé problematikusnak pedig olyan tényezőket jeleztek válaszadóink, amelyeket éppen a legfontosabb gátló feltételek sorában emlegetnek a szakirodalmak: a közösségi befogadó készség hiánya, a foglalkoztatással járó többletköltségek, illetve a túlzott adminisztrációs teher.

Megítélés:

A felmérés kapcsán arra is kíváncsiak voltunk, milyen a munkáltatók általános megítélése a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásáról. Az szűrhető le, hogy a munkáltatók alapvetően kedvező képpel rendelkeznek, válaszaik döntő többsége jó megítélésről, pozitív hozzáállásról tanúskodik. Az első öt leggyakrabban bejelölt válasz a gyakoriság alapján:

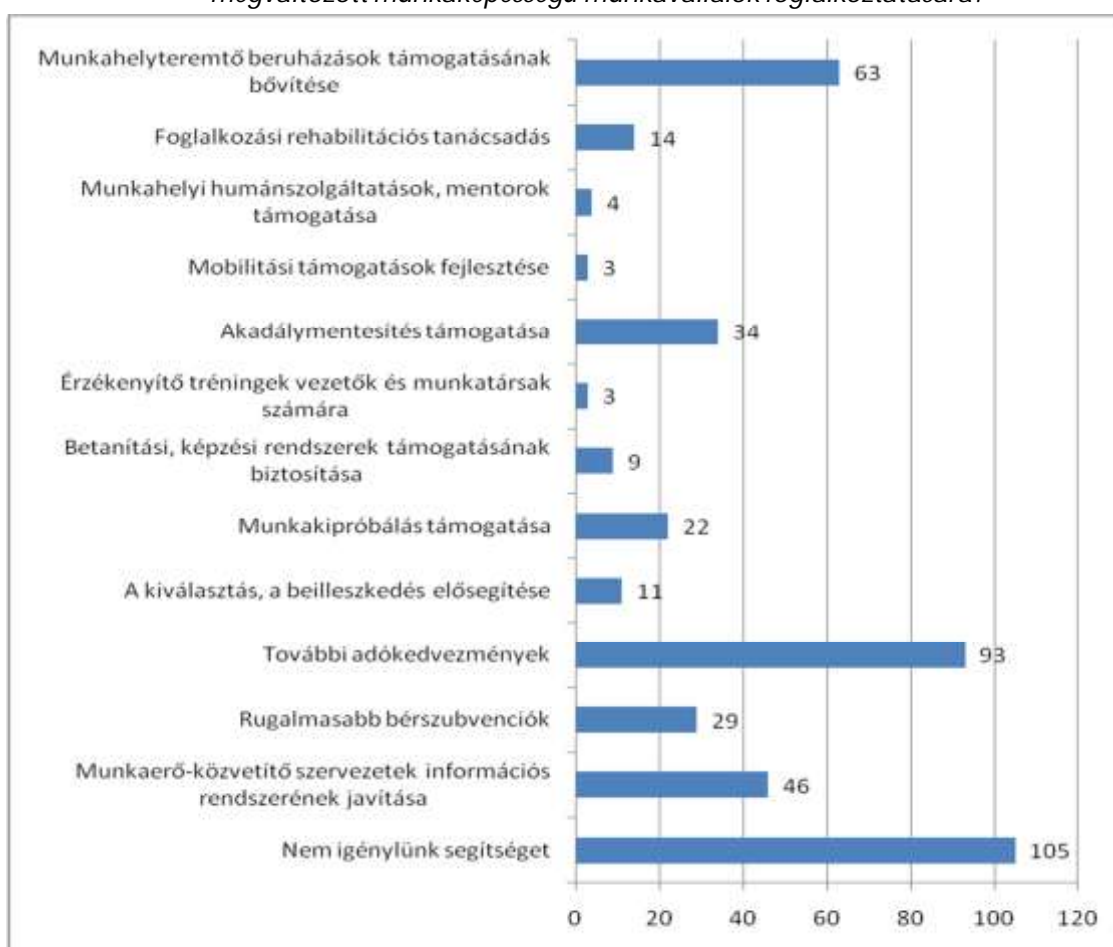
1. a munkát kihívásnak, nagy lehetőségnek érzik
2. a cég iránt lojálisak és elkötelezettek

3. a foglalkoztatásukhoz szervezetünknek gazdasági érdeke fűződik
4. szabálykövetők, betartják az előírásokat
5. kevesebbszer váltanak munkahelyet.

Igények, várható foglalkoztatási kérdések:

Kérdéseink a továbbiakban arra vonatkoztak, hogy a munkáltatók, milyen igényeket, elvárásokat támasztanak annak érdekében, hogy bővüljön célcsoportunk nyílt munkaerő-piaci részvétele, illetve milyen foglalkoztatási terveik vannak a jövőre nézve. Ezzel kapcsolatos első kérdésünk azt tudakolta, mely szolgáltatás vagy aktivizáló eszköz nyújtana segítséget a foglalkoztatásban a szervezetek számára.

6. sz. grafikon: Mely szolgáltatás vagy aktivizáló eszköz nyújtana elsősorban segítséget a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására?

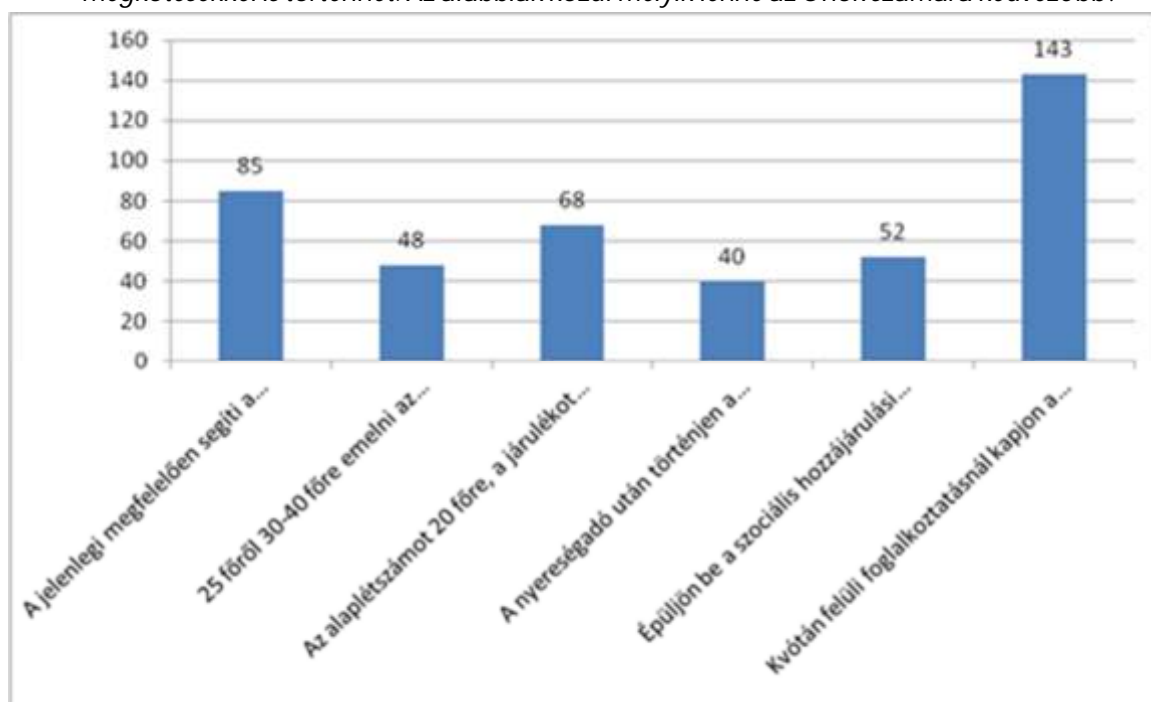


A munkáltatók 24%-a semmilyen segítséget nem igényel. Azok közül, akik igényelnének valamiféle szolgáltatást vagy eszközt, legtöbben (21%) további adókedvezményeket, 14%-uk egyéb munkahelyteremtő beruházásokat, 10%-uk pedig a munkaerő-közvetítés hatékonyságának javítását venné szívesen. Az akadálymentesítés támogatását és a rugalmasabb bérszubbenciókat jelölték még meg számottevő arányban. Ha összesítjük a válaszokat, azt láthatjuk, hogy a munkáltatók közel 60%-a elsősorban valamilyen pénzügyi támogatást igényelne az érintettek – nagyobb számú – foglalkoztatásához, ezen kérdéskör ún.

„soft”-tényezők (tanácsadás, képzések, információs rendszerek) minimális arányban jelennek meg a válaszok között.

A következő kérdésben a rehabilitációs hozzájárulás más formájú működésére tettünk javaslatokat. Közel 20%-nyi válaszadó véleménye szerint a hozzájárulás a jelenlegi formájában jól segíti a munkaerő-piaci esélyek biztosítását. Azok közül, akik változtatnának, a legtöbben (33%) arra voksoltak, hogy a kvótán felül foglalkoztató kapjon adókedvezményeket. Második leggyakrabban (15%) azt javasolták, hogy az alaplétszámot 20 főre, a járulék mértékét 50%-kal kellene mérsékelni. A munkáltatók 12%-a pedig azt szeretné, ha a rehabilitációs hozzájárulás - kb. +0,5-1%-os mértékben – beépülne a szociális hozzájárulási adóba. Ezzel közel azonos számban jelezték vissza azt is, hogy az alaplétszámot 30-40 főre kéne emelni a kvóta meghatározásánál.

7. sz. grafikon: A rehabilitációs hozzájárulás, mint a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci esélyeit javító eszköz, biztosítása más formában vagy megkötésekkel is történhet. Az alábbiak közül melyik lenne az Önök számára kedvezőbb?

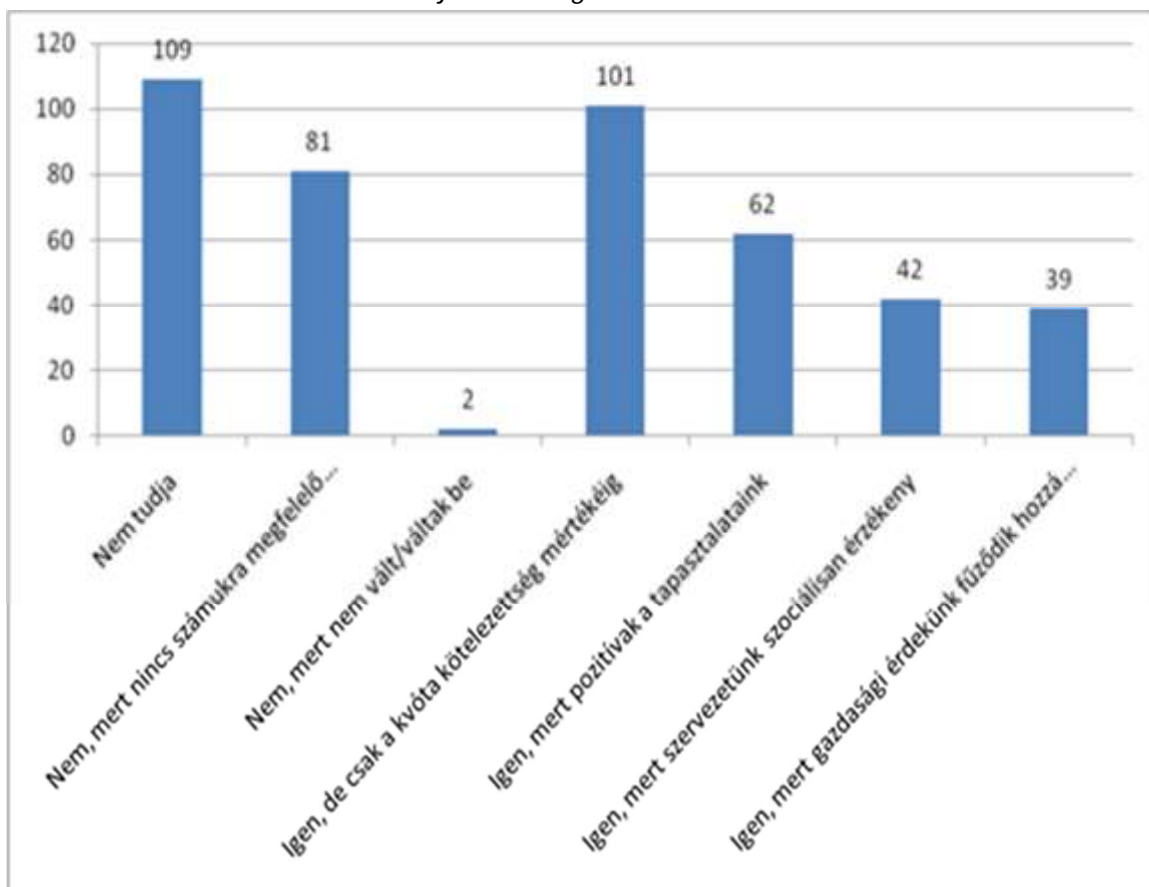


Végül a jövőbeni foglalkoztatási tervekre is rákérdeztünk. A válaszadók negyede még nem tudja, hogy alkalmaz-e a jövőben megváltozott munkaképességű munkavállalót. A legtöbb bizonytalan válasz a közigazgatás és az oktatás területéről érkezett, illetve 45%-ban azok a munkáltatók jelölték meg, akik jelenleg sem foglalkoztatnak. A minta 18%-a azért nem tervez alkalmazni megváltozott munkaképességű személyt, mert úgy véli, hogy nincs számukra megfelelő munkakör. Arányaiban, a legjelentősebb mértékben a legkisebb munkáltatók jelezték ebbéli szándékukat.

Szám szerint 101 szervezet, a minta 23%-a a kvóta kötelezettség mértékéig tervezi az alkalmazást, több, mint felük jelenleg is 1-5 fő között alkalmaz megváltozott munkaképességű személyt. A minta további 14%-a pedig azért számol a jövőben is velük, mert pozitívak az

eddig tapasztalataik. Ha összességében nézzük a válaszokat, elmondhatjuk, hogy a munkáltatók 56%-a különböző okokból ugyan, de tervez a jövőben is célcsoportunkkal, negyed részük bizonytalan és kisebb hányaduk (19%) jelölt egyértelmű nem választ.

8. sz. grafikon: Tervek a megváltozott munkaképességű személyek jövőbeni foglalkoztatására



Fókuszba állítva a 25-100 főt alkalmazókat – hiszen mint korábban láttuk, háromnegyedük nem foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalót – az figyelhető meg, hogy ők teszik ki a bizonytalan választ adók döntő többségét (68%), illetve az egyértelmű nemmel válaszolók közel felét is. Megvizsgáltuk a jelenleg nem-foglalkoztatók teljes körét is: azt kaptuk, hogy fele részben bizonytalan választ jelöltek be, további 35%-uk pedig nem tervezi a foglalkoztatást megfelelő munkakör hiányában. Ágazati megoszlásban azt figyelhettük meg, hogy a közigazgatás és az oktatás teszi ki e munkáltatói kör csaknem felét. Az ő terveik a következőképpen alakultak: 37%-ban bizonytalanok és 16%-uk továbbra sem tervez alkalmazást célcsoportunk köréből. Örömteli azonban, hogy 47%-ban igenlő nyilatkozatot tettek, legtöbbször a kvótát, másodikként a pozitív tapasztalatokat, harmadikként a szociális érzékenységet indokként megjelölve.

Mint azt korábban már bemutattuk, a legnagyobb tábor az a munkáltatók alkotják, akik 1-5 közötti létszámban alkalmaznak megváltozott munkaképességű személyt. Többségük (62%-uk) úgy nyilatkozott, hogy a jövőben is tervezi a foglalkoztatást. Indokként első helyen a kvóta kötelezettség, másodikon az elégedettség áll. 23%-uk bizonytalan és 15%-ban kaptunk nemleges választ, amelynek hátterében a munkakör hiánya áll, senki sem az elégedetlenséggel indokolta az elutasítást.

2.2 Az interjúk, fókuszcsoportos vizsgálatok tapasztalatainak összegzése

Magyarországon a jelenleg működő foglalkozási rehabilitációs rendszer és a kötelező foglalkoztatás közötti kapcsolat nem minden esetben épül egymásra. Igaz-e ez a megállapítás, és milyen intézkedéseket tartanának szükségesnek e helyzet változtatására?

A megkérdezett megyei munkaügyi központok, és kirendeltségek, szakértők, valamint munkáltatók kivétel nélkül igaznak találták a kérdésfelvetésben megfogalmazott állítást, ugyanakkor javaslattal a helyzet változtatására nézve már kevesebb esetben éltek. Különösen igaz ez a munkaügyi kirendeltségekre. E kérdés kapcsán a legtöbb megyei munkaügyi központ vezetője kiemelte, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának egyik legnagyobb kerékkötője, hogy a munkáltatók döntő többsége nincsen felkészülve az eltérő igényű munkavállalók foglalkoztatására. Így sok esetben a munkáltatók inkább választják a fizetési kötelezettséget, mintsem a megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatásával járó többletfeladatok ellátását. Ez az állítás azonban hangsúlyosan kizárólag a kis- és középvállalkozásokra jellemző, akiknek a foglalkoztatási kötelezettsége tipikusan 1-3 főt jelentene. Szintén jellemző munkáltatói magatartás a munkaügyi központok tapasztalatai szerint, hogy az alkalmazott megváltozott munkaképességű munkavállalót részmunkaidőben foglalkoztatják, és jellemzően látszátfeladatokkal látják el.

Az tény, hogy a rehabilitációs hozzájárulás jelentős emelése nagymértékben megnövelte a megváltozott munkaképességű munkavállalók iránti keresletet. A munkáltatók egy része azonban nincs is tisztában a „megváltozott munkaképesség” fogalmával, néhányuk sajnos csak a költségtakarékosságot látja foglalkoztatásukban és munkabíró képesség szempontjából ugyanolyan munkaerőnek tekinti őket, mint az „egészséges” embereket, tehát egy részük sem szociális érzékenység, sem munkakörnyezet, munkakörülmények tekintetében nincs felkészülve arra, hogy mivel is jár foglalkoztatásuk. Erre megoldás lehet, a párbeszéd erősítése a munkáltatókkal, szóbeli és írásbeli tájékoztatás erősítése, illetve szintén e tendenciát erősítené a gyakoribb ellenőrzés a megváltozott munkaképességű személyeket is foglalkoztató munkáltatóknál.

A megyei munkaügyi központok általános tapasztalatai szerint a megváltozott munkaképességű személyek alacsony szintű, rosszul fizetett munkát végeznek többségében, és 2012 évtől a rehabilitációs ellátás mellett nem lehet már munkát vállalni. A foglalkoztatásukat akadályozó tényezők között kiemelkedő jelentősége van annak, hogy sok esetben a korábbi kudarcokból kifolyólag az érintettek jellemző az elbizonytalanodott személyiség, amit tovább súlyosbít a megkopott munkaképesség, illetve a szintén gyakori labilis szociális háttér.

A legtöbb intézményvezető kiemelte, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalók iránt alacsony a munkáltatói kereslet is, mivel a munkaerő-piaci igények és a tartósan akadályozott személyek felkészültsége, szakmai tudása, munkavállalói értékei erősen eltérőek. A munkaerő-piacra való visszaintegrálás célja az lenne, ha növekedne a foglalkoztatott létszámuk, de a jelenlegi támogatási rendszerben elsősorban a magas támogatásintenzitás melletti foglalkoztatásra van munkáltatói kereslet, és jellemzően csupán a támogatás időszakára tartják fent a munkáltatók a munkaviszonyt.

Általános vélekedés a szakemberek között, hogy a foglalkozási rehabilitáció alatt a képzést, a fejlesztést, a szakmai tanácsadást, a szelektív munkaközvetítést kellene érteni. A nyílt

munkaerőpiacon működő munkáltatók többsége csak a rehabilitációs hozzájárulás fizetése alóli mentesülés miatt alkalmaz a kötelező kvótának megfelelő létszámú megváltozott munkaképességű munkavállalót. A munkáltatók többségét ebben nem motiválja semmilyen rehabilitációs vagy szociális szempont. A javaslatok között hangsúlyosan szerepelt, hogy a nyílt munkaerőpiacon működő munkáltatóknál is szükség lenne valamilyen minősítési vagy akkreditációs rendszerre, amely a védett foglalkoztatókhoz hasonlóan előírná, hogy milyen munkakörülmények teljesítése mellett lehet megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztatni. Csak a feltételek teljesítése esetén mentesülne a munkáltató a rehabilitációs hozzájárulás fizetése alól, ill. kaphatna más adókedvezményt. Ezen kívül szintén szerepelt a javaslatok között, hogy minimum 4 órás foglalkoztatás legyen kötelező a rehabilitációs hozzájárulás fizetése alóli mentességhez. Ezen felül részmunkaidő esetén csak a rehabilitációs hozzájárulás arányos részének fizetése alól mentesüljön a munkáltató. Teljes mentességet tehát csak teljes munkaidős foglalkoztatás jelentsen.

Abban minden kirendeltség egyet értett, hogy a jelenleg rendelkezésre álló aktív eszközök, kevéssé ösztönzők. Több válaszadó hangsúlyozta, hogy nem érdemes a munkáltatónak megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztatni, mivel jelentéktelen a különbség a támogatások között, a teljesítő képességben azonban sok esetben jelentős eltérés van. Szintén gyakorta megjelenő kritikai észrevétel a szabályozás kiszámíthatatlan változása. A munkaerőpiac szereplői bár igyekeznek rugalmasan reagálni az egyes támogatási rendszerek megjelenésére, ugyanakkor azok gyakori változása bizonytalanságot szül. Érdemes ehelyütt megjegyezni, hogy a munkáltatók körében lefolytatott megkérdezések során is sok esetben merült fel ez a problémakör.

Ebben a témakörben az egyik legkomplexebb módon megfogalmazott megjegyzés a következő: „....A korábbi, munkavállalókra eső 50-100%-os mérték, a rehabilitációs költségvetési bértámogatás esetében (megváltozott munkaképességük mértékének arányában) maximum 75 %-ra csökkent a versenyszférát illetően, míg egy normál bértámogatás is 60 %. Az év végén, a rendelkezésre álló információk alapján ez a csökkentett mértékű támogatás is megszűnik. Az NRSZH kereteiben induló támogatásokról pedig semmi információnk nincs, azt sem tudjuk lesz-e egyáltalán. Az eddig működő támogatás is teljesen kiszámíthatatlanná vált az utóbbi években a munkáltatók számára. Félévente kötünk új szerződéseket a jogszabály által lehetőségként leírt három évvel szemben, ráadásul azokat is jelentős késésekkel. Az átalakulásnak köszönhetően a rehabilitációs ellátásban részesülő megváltozott munkaképességű ügyfelek együttműködési kötelezettsége is változott, nem a munkaügyi központokkal, hanem a rehabilitációs szakigazgatási szervekkel kell együttműködni. Ezek a szervek azonban még egyáltalán nincsenek felkészülve feladataik ellátására, sem szolgáltatásokat, sem támogatásokat nem működtetnek. A megváltozott munkaképességű ügyfelekkel történő foglalkozás jelenleg kimerül a kötelező jelentkezések regisztrálásában. A jelenlegi foglalkozási rehabilitációs rendszer kaotikus, az átalakulás nehézségeivel küzd. Az ügyfelek együttműködési kötelezettségének áthelyezése nem látszik jó ötletnek, hiszen a munkaügyi központokban minden rendelkezésre állt (infrastruktúra, személyi, tárgyi feltételek, nyilvántartások), a rehabilitációs szakigazgatási szervek azonban még felkészületlenek az ügyfelek fogadására. Jelenleg azt sem nagyon lehet tudni, mit értünk foglalkoztatási rehabilitációs rendszer alatt.”

Összességében tehát a válaszadók egyértelműen azt nyilatkozták, hogy a foglalkozási rehabilitációs rendszer és a kötelező foglalkoztatás intézményei között nem egyértelmű a tagozódási kapcsolat, sőt sok esetben összemosódnak azok. A foglalkoztatási rehabilitáció

célját alapul véve a legtöbb munkaügyi központ, valamint kirendeltség a képzések és átképzések rendszerét tekinti fő prioritásnak, és ebből kifolyólag azt az igényt, hogy a folyamat során fejlesztett munkaerő munkaerő-piaci megfelelősége legyen a kiemelt cél. Mindehhez azonban hozzá kell tenni azt a körülményt is, hogy a munkáltatók jellemzően elzárkóznak a megváltozott munkaképességű munkavállaló alkalmazásától, és arra leginkább akkor kerül sor, ha más munkaerő nem áll rendelkezésre, illetve a kötelező foglalkoztatási szint feltöltése miatt keresnek munkaerőt. Ez utóbbi esetben meglehetősen kicsi annak az esélye, hogy olyan képzettséggel, illetve alkalmassági feltételekkel rendelkező megváltozott munkaképességű személyt találjanak az álláskeresők között, aki az adott munkakör betöltésére alkalmas. Vagyis munkáltatók elsősorban a szerint vizsgálják a fogyatékkal élő munkavállaló alkalmazásának lehetőségét, hogy a tevékenységi körében felmerülő igénynek megfelelő szaktudással rendelkezik-e, és nem pedig aszerint, hogy ki tudna –e alakítani olyan munkakört, amelyben az a meglévő képességeit fel tudná használni. A munkáltató tehát szinte minden esetben konkrét munkaerő igényt szeretne kielégíteni, és a legtöbben úgy fogalmaztak, hogy számukra a szaktudás, és a munkakörre való alkalmasság az elsődleges szempont. Ez a problémakör nagymértékben kapcsolódik a következő, 2. számú kérdésre adott válaszok értékeléséhez.

A szabad kapacitású megváltozott munkaképességű emberek egy része nem felel meg a foglalkoztatói elvárásoknak (pl. alacsony iskolai végzettség, mobilitás hiánya stb.). Megyékben döntően melyek a megváltozott munkaképességű emberek főbb jellemzői, a munkáltatók általános megítélése alapján?

Erre a kérdésre vonatkozóan 14 válaszlehetőséget kínált fel a kérdőív, melyek közül több lehetséges válasz is megjelölhető volt. A kérdésfeltevés természetesen nem az interjúalany személyes véleményének megismerését volt hivatott tükrözni, hanem azoknak a munkáltatóknak az általános vélekedésére kérdeztünk rá, melyekkel a munkája során kapcsolatba került, és a véleményét így megismerhette. A felkínált vélemények igencsak szélsőséges skálán mozognak, és tartalmazznak sztereotip és esetenként kifejezetten diszkriminatív kijelentéseket is. Ennek oka természetesen az volt, hogy a kutatás során felmérhessük az esetlegesen fennálló és jellemző negatív attitűdöket.

Figyelemmel arra a körülményre, hogy a megkérdezettek mások álláspontjait közvetítették, véleményünk szerint a kérdések megfogalmazása nem volt befolyásoló jellegű, sokkal inkább tényfeltáró – szembesítő célzatú. Fontos megjegyezni, hogy a felkínált válaszlehetőségek felerészben tartalmaztak pozitív értékelési szempontot, és felerészben fókuszáltak a negatív – hátráltató körülményekre.

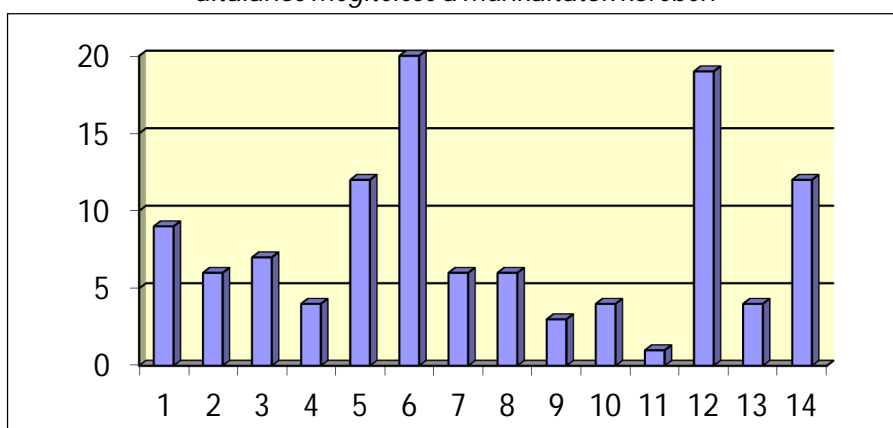
Az állítások az alábbiak voltak:

1. A munkát kihívásnak és nagy lehetőségnek érzik
2. A munkát segély helyetti kényszernek gondolják
3. Kevesebbszer váltanak munkahelyet
4. Gyorsan feladják a munkahelyet
5. A cég iránt lojálisak és elkötelezettek
6. Többször betegeskednek
7. Szabálykövetők, betartják az előírásokat

8. Külön szabályokat igényelnek, ami nehezíti a közösségi munkát
9. A befogadás közösségépítő erőként fejleszt a munkamorált
10. Visszaélnék megváltozott munkaképességű helyzetükkel
11. Készek a megújulásra, a képességeik, készségeik javítására
12. Megelégednek helyzetükkel, nehezen fejleszthetők
13. Integrálásukkal javul a közösségen belül az egymás iránti figyelem
14. Érzékenyebbek munkatársaiknál, ami gátló tényező

A válaszadók mindegyike élt a több válasz megjelölésének lehetőségével. Az alábbi diagram mutatja, hogy mely válaszok milyen gyakorisággal szerepeltek az interjúk során.

9. számú grafikon: A megváltozott munkaképességű munkavállalók általános megítélése a munkáltatók körében



A leggyakoribb és ezért leginkább általánosnak tekinthető vélekedés a 6. kijelentés, mely szerint a megváltozott munkaképességű munkavállalók többet betegeskednek. A másik kiugróan nagy számban megjelenő vélemény szerint a megváltozott munkaképességűek megelégednek a helyzetükkel és nehezen fejleszthetők (12. sz. állítás). Ez a két állítás tehát mindenképpen meghatározónak tűnik a munkáltatói általános vélekedés sarokpontjainak feltérképezése során.

Az állítások gyakorisága tekintetében a hatodik helyen szerepel a 3. számú állítás, mely szerint a megváltozott munkaképességűek kevesebbszer váltanak munkahelyet. A következő szintet az általános vélekedés megismerése tekintetében az 5., illetve a 14. számú állítások jelentik. Ezek szerint a megváltozott munkaképességű munkavállalók a cég iránt lojálisak és elkötelezettek, valamint érzékenyebbek munkatársaiknál, ami gátló tényező. Az állítások választásának gyakorisága tehát ebben a négy kijelentésben a legmagasabb, és fontosnak tartjuk kihangsúlyozni, hogy e négy állítás közül csupán egyetlen egy pozitív kicsengésű, annak ellenére, hogy a pozitív és negatív felhanggal bíró állítások egyenlő arányban jelennek meg a kérdőívben. Némiképp javít a helyzeten, hogy az ötödik helyen lévő vélekedés, az 1. számú állítás volt, mely szerint a megváltozott munkaképességű munkavállalók a munkát kihívásnak és nagy lehetőségnek érzik. Ezt az állítást a válaszadók 33%-a érezte igaznak, és jellemzőnek.

A 2., 7., és 8. számú állítások közel azonos mértékben kerültek megjelölésre, mint az általános munkáltatói vélekedés szerint helytálló kijelentések. Eszerint azonosan elterjedt az a nézet,

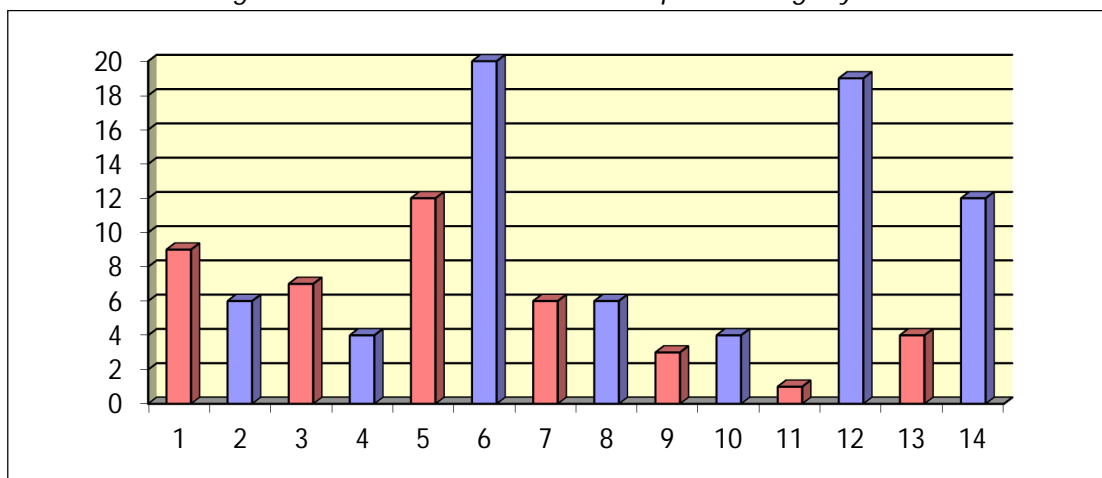
hogy a megváltozott munkaképességűek a munkát segély helyetti kényszernek tekintik, hogy szabálykövetők és betartják az előírásokat, valamint, hogy külön szabályokat igényelnek, ami nehezíti a közösségi munkát. Némiképp kevesebben jelölték meg a 4., 10., és 13., számú állításokat – azaz, hogy az érintett munkavállalók gyorsan feladják a munkahelyüket, továbbá, hogy visszaélnék a megváltozott munkaképességű helyzetükkel, és, hogy integrálásukkal javul a közösségen belül az egymás iránti figyelem.

Igencsak elkeserítő tény, hogy az utolsó előtti helyen található állítás a 9. számú, mely szerint a befogadás közösségfejlesztő erőként fejleszti a munkamorált, és különösen, hogy a legutolsó helyen lévő állítás szerint a megváltozott munkaképességű munkavállalók készek a megújulásra, képességeik és készségeik javítására. A közösségfejlesztő erő tekintetében azonban megjegyzendő, hogy megkérdezett munkáltatók (akik tipikusan a nagyvállalat kategóriába tartoznak) kivétel nélkül hangsúlyozták a közösségfejlesztő erő fontos szerepét. Figyelemreméltó tanulsága a felmérésnek, hogy a pozitív kicsengésű állítások megjelenése igencsak alulmarad a negatív felhangú állításokkal szemben. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának pozitívumait hangsúlyozó állítások a következők:

1. A munkát kihívásnak és nagy lehetőségnek érzik
3. Kevesebbszer váltanak munkahelyet
5. A cég iránt lojálisak és elkötelezettek
7. Szabálykövetők, betartják az előírásokat
9. A befogadás közösségépítő erőként fejleszti a munkamorált
11. Készek a megújulásra, a képességeik, készségeik javítására
13. Integrálásukkal javul a közösségen belül az egymás iránti figyelem

Az alábbi ábra szintén azt mutatja, hogy az állítások gyakorisága hogyan alakul a feltett kérdések kapcsán, azzal a kiegészítéssel, hogy a pozitív kicsengésű állítások rózsaszínnel vannak megjelölve. Így egyértelműen kitűnik az általános vélekedés negatív meghatározottsága.

10. sz. grafikon: Az általános vélekedés és a pozitív hangsúlyok összevetése



Fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy a pozitív és negatív vélemények gyakorisága földrajzi eltérést is mutatott. Az ország keleti megyéiben szinte kivétel nélkül a negatív attitűd volt a jellemző, míg a pozitív vélekedést tükröző válaszokat elsősorban a nyugati, illetve az ország középső részén található megyék válaszadói jelölték meg.

Természetesen ennek a jelenségnek a hátterében (figyelembe véve a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási arányát) elsősorban az ismerethiány áll, ami feltehetőleg nem csupán az esetleges rossz tapasztalatokon alapul, hanem főként a csökkent munkaképességre vonatkozó konkrét ismeretek hiányán, ami egyébiránt a rossz tapasztalatok esetében is meghatározó lehet.

Erre vonatkozólag szeretném idézni az egyik munkaügyi központ vezetőjével készült interjú egy részletét: „...A rehabilitációs hozzájárulás jelenlegi mértéke jelentős anyagi motivációnak számít, azonban még így is az „ismeretlentől való félelem” (fantáziák: pl. „csak a baj lenne velük, ha alkalmaznánk”) és az ez irányú minimális speciális szaktudás teljes hiánya együttesen igen nagymértékben korlátozza e személyek alkalmazását, és fenntartja a gyakorlatban is a diszkriminációt....”

„...Ha egy-egy munkáltató rátalál valamely munkakörre, amiben beválnak, ott kizárólag csak velük tölti fel a helyeket, mások kísérletet tesznek a foglalkoztatásukra, majd lemondanak e lehetőségről, és inkább fizetik a rehabilitációs hozzájárulást: pl. városunkban egy nagyfoglalkoztatónak számító gyár probléma-érzékeny vezetője mondta el: „mi leszálalékolt alkoholbetegeket próbáltunk alkalmazni, de csak ráfáztunk, többet nem akarok senkivel próbálkozni.” Szakmai körökben közismert tapasztalat, hogy alkoholbetegeket kizárólag minimálisan 1 év abszolút italmentes életmód után szabad csak képezni, munkába állítani stb. Ezt ő nem tudta, e rossz tapasztalat után nehéz lesz valaha is rávenni még egy próbára is.”

A munkáltatókról általában elmondható, hogy nem ismerik a különböző megbetegedésekkel, fogyatékkal élők foglalkoztatási lehetőségeit, beválási munkaterületeit, melyben az adott megbetegedés mellett a dolgozó optimális munkateljesítményt képes úgy nyújtani, hogy a megbetegedése nem romlik tovább, nem megy gyakran táppénzre, és nem növeli a baleseti kockázatot.

Összességében tehát e kérdés kapcsán is elmondható, hogy sok esetben a sztereotip vélekedés hátterében elsősorban az ismerethiány áll, mely kifejezetten rosszul hat a foglalkoztatási hajlandóságra. A mélyinterjúk harmadik kérdése szerves folytatását képezi az eddig vizsgált kérdéskörnek.

Kisebb mértékben ugyan, de még mindig élő a diszkriminatív megközelítés a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásával kapcsolatban. Igaz-e e megállapítás, milyen javaslatok lennének a kedvezőbb személet kialakítására?

A munkaügyi központok valamint a kirendeltségek egyértelműen arról számoltak be, hogy még sajnálatos módon létezik a nyílt munkaerőpiacon a diszkriminatív attitűd a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása kapcsán, azonban azt is hangsúlyozták, hogy fokozatosan erősödik azon tendencia miszerint a munkáltatók egyre nyitottabbak az érintett csoport foglalkoztatása terén. 2010. január 1-ét követően a rehabilitációs hozzájárulás összegének jelentős mértékű megemelését követően a diszkriminatív megkülönböztetés a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatosan a beszámolók alapján kis mértékben csökkent, azonban még tapasztalható mind a munkaerő-piacon, mind a gazdasági, társadalmi élet más területein.

Így a megállapítás csak részben igaz. Szinte kivétel nélkül beszámolt minden megkérdezett kirendeltség olyan esetekről, amikor a munkáltató teljes mértékben elzárkózott egészségkárosodottak felvételétől, félve attól, hogy ha a munkavállaló egészségében rosszabbodás következik be, akkor esetleg abból problémája adódhat, illetve vannak olyan

profilú munkáltatók is, akik valóban nem tudnak „védett” munkakörülményeket és e miatt a megmaradt képességeiknek megfelelő álláslehetőséget biztosítani ezen ügyfelek részére.

A munkahelyi környezet kialakítása szintén visszatartó hatással van sok esetben. Az akadálymentesítés sokszor jelentős átalakításokat igényelhet, ami érintheti a munkafolyamatok megszervezését is. Az egyik nagyvállalat vezetője arról számolt be, hogy az alkalmazott csökkent munkaképességű dolgozó konkrét munkavégzési helye bár megfelelő volt, az csak a foglalkoztatás során derült ki, hogy az üzemcsarnokból az étkezőbe jutás feltételei jelentős nehézséget okoztak az érintett munkavállalónak, így meg kellett nyitni számára egy másik átjárási lehetőséget, ami azonban azzal járt, hogy az átjáróhoz biztonsági őrt kellett állítani. A munkáltató ebben az esetben vállalta a nem csekély anyagi áldozatot, amit azzal indokolt, hogy a cég túl nagy presztízs veszteséget szenvedett volna el, ha elbocsátja a munkavállalót, és ez a munkatársak munkamorálját valamint a cég iránti lojalitását is nagyban rontotta volna. Hangsúlyozandó azonban, hogy ezekben az esetekben is nagy szerepe van az ismerethiányoknak, nevezetesen, hogy a munkáltatók nincsenek tisztában az egyes fogyatékoságokhoz kapcsolódó infrastrukturális környezeti igényekkel.

Ugyanakkor a problémának van egy másik oldala is, nevezetesen, hogy a kirendeltségek több esetben találkoztak olyan helyzettel az ügyfelek elmondása alapján, amikor a megváltozott munkaképességű munkavállaló végzettsége megfelelne is a meghirdetett ajánlathoz, illetve még a próbamunkán is megfelel, sőt a munkáltató is nyitott lenne arra, hogy egészségkárosodottat foglalkoztasson, azonban a foglalkozás-egészségügyi szakvizsgálaton sokan még egy egyszerűbbnek vélt területekre sem kapják meg az alkalmassági igazolást. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy a szakorvosi vizsgálat nem megfelelő, sokkal inkább arra lehet következtetni, hogy még az érintett álláskereső sincsenek sokszor tisztában azzal, hogy a foglalkoztatásuk milyen feltételek mellett lehetséges.

A diszkrimináció kérdését az adott munkahelyen dolgozó munkatársak oldaláról is érdemes megközelíteni, mivel a megkérdezettek gyakorta számoltak be arról, hogy még ha a munkáltató nyitott is a foglalkoztatásra, biztosítja az igény szerinti munkaközi szünetet, illetve a megfelelő környezet kialakítását, éppen ezekből adódóan a megváltozott munkaképességű munkavállalók konfrontálódnak kollégáikkal. Számos konfliktus forrása az úgynevezett rádolgozás problematikája, vagyis, ha a megváltozott munkaképességű munkavállaló teljesítménye elmarad a többi munkavállaló teljesítményétől, így azoknak az ilyen munkatárs többletfeladatot jelent. Szintén előfordul, hogy az előbb említett helyzet elkerülése érdekében a sérült munkavállaló megpróbálja elkerülni a rádolgozás szükségességét, azonban a megfeszített munkatempó az egészségi állapotának romlásához vezet. Látható tehát, hogy sok esetben az eltérő bánásmód feszültséget gerjeszt a munkatársak között.

Természetesen a munkahelyi közösségen belül az ilyen problémák kezelése a munkáltató feladata, sőt nem csupán feladata, de kötelezettsége is. A munkáltatók döntő többsége azonban nincsen erre felkészülve, és a kis-és középvállalkozásoknál HR szakember sem dolgozik, aki ennek a problémakörnek a kezelésében szakértő módon eljárhatna. A munkáltatói elzárkózó magatartás hátterében azonban sok esetben az az egyszerű tény áll, hogy a munkáltató tevékenységi körébe nem illeszthető megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása akár az elvégzendő munka jellege, akár a gyártási folyamat adottságai miatt. A társadalom befogadó szemlélete azonban kétséget kizáróan még nem alakult ki olyan

mértékben, ami elősegíthetné a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának bővítését.

A megkérdezett szakemberek több javaslattal is éltek a vizsgált probléma megoldása érdekében, melyek közül a leginkább jellemzőek az alábbiak voltak:

- Szervezett kereteken belül, munkaügyi kirendeltségek közvetítésével, szervezésével, közelebb hozni egymáshoz a munkáltatókat és a megváltozott munkaképességű munkavállalókat (fórumok, nyílt napok rendezése).
- A munkáltatók megfelelő tájékoztatása a megváltozott munkaképesség fogalmáról, rehabilitálhatóságról, esetleges tévhitek eloszlatása.
- A kedvezőbb szemlélet kialakításához nagymértékben hozzájárulna a megváltozott munkaképességű személyek fogalmának egyértelmű meghatározása. Tapasztalatok egyértelműen azt mutatják, hogy nem csupán a munkáltatók, és az egészséges munkavállalók nincsenek tisztában adott esetben a fogyatékos fogalmával, de sok esetben még az érintett személy sem tudja teljes mértékben felmérni a fogyatékosága jelentette korlátokat.
- Kiemelkedően fontos a munkáltatói oldal a megfelelő tájékoztatása, információ nyújtásával a munkáltatók szélesebb körének a felkészítését a megváltozott munkaképességű, fogyatékkal élő személyek foglalkoztatásával kapcsolatos speciális ismeretek megismerésében.
- A szemléletformálás érdekében kiemelkedő fontosságú a kormányzati kommunikáció eszköztárának alkalmazását. A jó gyakorlatok széleskörű ismertetése szintén fontos lehet. Az írott és elektronikus médiában a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási lehetőségeinek pozitív példákon keresztül történő bemutatásával megmutatni azokat a munkáltatókat, akik e személyek foglalkoztatásával foglalkoznak valamint élethelyzeteket, sorsokat, amelyek a munka világába történő visszakörnyezetbe kerülés tapasztalatait ismerteti.
- Szükséges lenne szolgáltatásokkal támogatni a megváltozott munkaképességűek fejlesztését, a munkahelyen való beilleszkedésüket. A pozitív tapasztalatok segíthetnének a negatív sztereotípiákon alapuló diszkriminatív szemlélet lebontását.
- Az állami szektor, a közsféra pozitív példája sokat lendíthetne, sok közintézményben lenne lehetőség fogyatékos emberek foglalkoztatására, azonban számos esetben erre még csak kísérlet sem történik. A piaci munkáltatók szemléletét egy elhúzódo gazdasági válságban erősíteni önmagában nagy kihívást jelent, és nagymértékben lassítja a folyamatot, ha az állam, mint foglalkoztató nem jár elől jó példával.
- Ösztönzőleg hatna a munkáltatói foglalkoztatási hajlandóságra egy szubvenciók rendszer kialakítása.
- Az akkreditációs intézménnyé nyilvánítás feltételeinek egyszerűsítésével több munkáltató is lehetőséget kapna, hogy nagyobb létszámban tudjon megváltozott munkaképességű munkavállalókat alkalmazni, amely megvalósulását elősegíthetné a támogatási rendszer feltételeinek egyszerűsítése, egységesítése, illetve az adminisztrációs terhek csökkentése is. A személyi feltételek megvalósulása mellett, a tárgyi feltételek megfelelő biztosításához egy hatékony támogatási rendszer kialakítása, amely által a munkavégzés körülményei jelentősen javulnának, elősegítve, megközelítve a „teljes értékű munkavégzést”. Fontosnak tartjuk továbbá az elismerés intézményének kialakítását a közösségen belüli megítélés javítása érdekében.

- Kedvezőbb szemlélet akkor alakulhat ki, ha a munkáltató lehetőséget ad a megváltozott munkaképességű munkavállalónak a munka kipróbálására, a munkagyakorlat szerzésére. Ebben az esetben, a munkavégzés tükrében a munkáltató megismerhetné a munkavállaló munkáját, teherbírását. Egy-két sikeres foglalkoztatás után talán csökkenne a diszkriminatív megközelítés.
- Célszerű lenne olyan támogatási rendszert kidolgozni, amely lehetővé tenné a munkaadók számára, hogy alacsony költséggel (magas támogatási intenzitás mellett, akár 100%-os támogatással) „kipróbálhassák” a megváltozott munkaképességű munkavállalót. Például 100 %-os támogatással 1-2 hónapig, továbbfoglalkoztatási kötelezettség nélkül alkalmaznák a megváltozott munkaképességű munkavállalót. Ezen az időszak alatt a munkaváló eloszthatná a vele szembeni előítéleteket és bebizonyíthatná, hogy ő is képes a munkafeladatok elvégzésére. Ezután talán már a munkaadók saját költségen is vállalnák a foglalkoztatásukat.

A rehabilitációs hozzájárulás 2010. január 1-től 964 500 Ft/fő/év összegre emelkedett. Ismereteik szerint az érintett munkáltatók tettek-e intézkedéseket a hozzájárulás kiváltására megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásával, vagy létszámcsökkentéssel, esetleg más megoldásokat kerestek?

A rehabilitációs hozzájárulás emelésének hatására összességében érezhetően megnőtt a megváltozott munkaképességű munkavállalók iránti kereslet, az egész ország területén. Minden munkaügyi központ és minden megkérdezett kirendeltség, illetve foglalkoztatáspolitikai szakember egyetértett abban, hogy a szabályozás módosulása alapvetően ösztönző hatással volt a foglalkoztatásra.

Azok a munkáltatók, akik korábban nem alkalmaztak fogyatékos személyeket, a magas hozzájárulási összeg hatására tipikusan a foglalkoztatás mellett döntöttek. E folyamatban az elsődleges szempont általánosságban a fizetési kötelezettség elkerülése.

A munkáltatók általában a kis egészségkárosodással élő munkavállalókat keresték, és természetesen a saját dolgozó minden esetben előnyt élvezett. Ennél a pontnál fontos megjegyezni, hogy a munkáltatókkal készített felmérések során is minden esetben hangsúlyosan jelent meg a saját dolgozó iránti elkötelezettség, nevezetesen, hogy még az a munkáltató is aki nem kifejezetten nyitott a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatására, és csak akkor alkalmazna ilyen személyt, ha kifejezetten a megüresedett munkakör betöltésére alkalmas, a saját munkavállaló esetében hajlandó lenne munkakört létrehozni is, hogy a megmaradt képességeinek megfelelő munkát tudjon végezni.

Szintén fontos és hangsúlyos eredménye a kutatásnak, hogy a munkáltatói méret milyen döntő befolyással bír a foglalkoztatói hajlandóságra. A munkaügyi központok és kirendeltségek beszámolóí szerint azok a munkáltatók, akik éppen a foglalkoztatási létszám határán vannak, jellemzően elkerülő magatartást folytattak. Ilyen esetekben gyakorta előfordult, hogy inkább létszámot csökkentett a cég, annak érdekében, hogy a rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettségétől mentesüljön. Szintén több válaszadó említette, hogy az illetékességi területén akadt olyan foglalkoztató, aki inkább új céget alapított, vagy a meglévő vállalkozása szétválása útján érte el az alacsonyabb munkavállalói létszámot.

Általánosságban az a kép alakult a kérdésre adott válaszok elemzése során, hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának igénye ugrásszerűen megnőtt, a kis- és

középvállalatok esetében tapasztalható volt esetenként az elkerülő magatartás, azonban ezeknél a foglalkoztatóknál sem ez volt a jellemző. Szintén a kisebb munkavállalói létszámmal dolgozó munkáltatóknál fordult elő gyakrabban a hozzájárulás fizetésének választása a foglalkoztatás helyett, és ezek a munkáltatók döntően arra hivatkoztak, hogy nem találnak megfelelő munkaerőt a megváltozott munkaképességűek között.

A kutatásban résztvevő kirendeltségek egyöntetű álláspontja az, hogy a kislétszámmal működő munkáltatók nehezebben tudják feltölteni a kvóta mértékét, és még ha a megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatása mellett is döntenek a hozzájárulás megfizetése helyett, akkor is sok esetben csupán látszat tevékenységre alkalmaznak fogyatékos személyt a kisebbik rossz elvén. Ugyanakkor a nagyteherbírási foglalkoztatók kifejezetten keresik a hasznos megoldásokat, és olyan munkaköröket igyekeznek kialakítani, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalókkal feltölteni, amelyekben az illető fogyatékos munkavállaló a megmaradt képességeinek a leginkább megfelel. Fontos hangsúlyozni azonban, hogy az itt vázolt munkáltatói magatartás tendenciákat nagyban befolyásolja a munkáltató tevékenységének jellege.

Szintén hangsúlyos eleme volt a mélyinterjúkban elhangzott válaszoknak, hogy számos munkáltató – különösen kis-és középvállalatok irreálisan magas elvárásokat támasztanak a megváltozott munkaképességű személyekkel szemben. Ennek oka feltehetőleg a korábbiakban már említett tájékoztatatlanság, nevezetesen, hogy a munkáltatók döntő többségének nincsenek ismereteik az egyes fogyatékoságokról, illetve az érintett munkavállalók speciális igényeiről és terhelhetőségeikről. A mélyinterjúk ötödik kérdése a következő volt:

A foglalkozási/foglalkoztatási rehabilitáció változásaival párhuzamosan nem alakult ki, illetve kismértékben működik olyan szolgáltatási rendszer, amely a munkáltatókat segítené a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának biztosításában.

Működik-e a megyéjükben, szervezetükben olyan szolgáltatás, amely a munkáltatók ez irányú igényét kielégítheti? Ha igen, kérjük, mutassa be.

Erre a kérdésre a válaszadók 30%-a meglepő módon azt nyilatkozta, hogy nincsen tudomása ilyen célú és jellegű szolgáltatásról.

Abban a kérdésben, hogy a munkaügyi szervezeten belül kialakult-e valamiféle szolgáltatási rendszer, ami a munkáltatókat segítené a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában már sokkal kedvezőbb arányt mutatnak a válaszok. A munkaügyi központok és kirendeltségek közel fele (44%) nyilatkozta azt, hogy a munkáltatókkal kifejezetten jó kapcsolatot tartanak fenn, és rendszeresen tartanak tájékoztatókat, illetve a TAMOP 1.1.1. keretében működik mentori szolgáltatás.

E kérdés vonatkozásában fontos kihangsúlyozni, hogy a kirendeltségek sokkal nagyobb arányban számoltak be arról, hogy a térség munkáltatóival szoros és jó kapcsolatot tartanak fenn. Ugyanakkor sokkal kisebb arányban jelezték e kérdés kapcsán, hogy tudomásuk lenne civil szervezetekről, vagy alapítványokról, amelyek ilyen irányú tevékenységet folytatnának.

A megyei munkaügyi központok esetében viszont fordított a helyzet, ezek nagy arányban utaltak a civil szféra szolgáltatásaira, és nem csupán tudomásuk van ezekről, hanem az esetek nagy részében együttműködésről is beszámoltak. Több szakember utalt azonban arra, hogy a munkaügyi szervezeten kívüli szolgáltatók finanszírozása nem folyamatos, így a

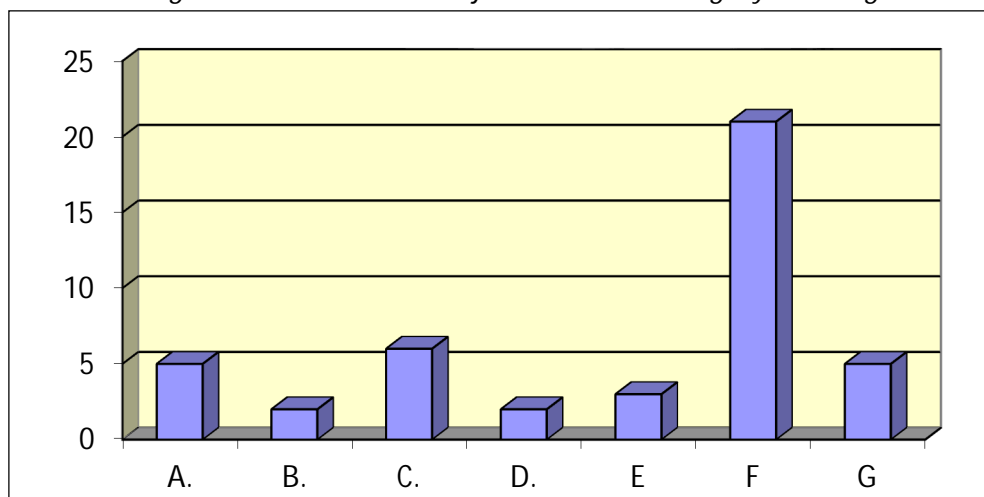
tevékenységükre sem lehet százszázalékosan számítani. Már a létrejöttük is nagyban függ a támogatási rendszertől, így meglehetősen átláthatatlan a működésük, és nehézkes a velük való kapcsolatfelvétel és kapcsolattartás. Ebből kifolyólag felmerült több válaszadó esetében is egy központi nyilvántartási rendszer kialakításának gondolata, mely adatbázis segíthetné az együttműködés hatékonyságát. A mélyinterjúk hatodik, és egyben utolsó kérdése a következő volt:

A rehabilitációs hozzájárulás, mint a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci esélyeit javító eszköz, biztosítása más formában vagy megkötésekkel is történhet. Véleményük szerint az alábbiak közül melyik lenne a kedvezőbb?

A válaszlehetőségek az alábbiak voltak:

- A. A jelenlegi megfelelően segíti a munkaerő-piaci esélyek biztosítását
- B. 25 főről 30-40 főre emelni az alaplétszámot
- C. Az alaplétszámot 20 főre, a járulékot 50%-al kell csökkenteni
- D. A nyereségadó után történjen a hozzájárulás fizetése (1-2%)
- E. Épüljön be a szociális hozzájárulási adóba (+0,5-1%)
- F. Kvótán felüli foglalkoztatásnál kapjon a munkáltató adókedvezményt
- G. Más, és pedig

11. sz. grafikon: A kvóta és hozzájárulás változtatási igényének megoszlása



Ahogy az a fenti diagramból is egyértelműen kitűnik az F válasz volt a legnépszerűbb, azaz, hogy a munkáltató a kvótán felüli foglalkoztatás esetén kapjon adókedvezményt. A következő legtöbbet megjelölt megoldási javaslat szerint célszerűbb volna a foglalkoztatói kört bővíteni, és ezzel párhuzamosan csökkenteni a rehabilitációs járulék mértékét. Ez a válaszlehetőség azonban nagyságrendekkel kevesebb válaszadó által került megjelölésre. Minimális különbséggel találták megfelelő megoldási eszköznek a válaszadók az A és G pontokban megfogalmazottakat, ami azért is különösen érdekes, mert az A pont szerint a jelenlegi rendszer megfelelően szolgálja a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának elősegítését, míg a G pont az egyéni javaslatlételre ad lehetőséget. Ennél a pontnál fontos megjegyezni, hogy a megkérdezett kirendeltségek egyike sem jelölte meg ezt a pontot, míg a munkaügyi központok közel 40%-a, a megkérdezett munkáltatóknak pedig kicsivel több mint 70%-a élt a javaslatlétel lehetőségével. A leginkább jellemző javaslatok az alábbiak voltak:

- A rehabilitációs hozzájárulás összege maradna és visszacsökkentenék 20 főre az alaplétszámot.
- Támogatási formák bővítése, melyek a megváltozott munkaképességből eredő távolléteket, a csökkent teherbírást, az általuk elérhető normákat kompenzálnák.
- A befizetésekből alapot létrehozni szolgáltatók támogatására (munkahelyi környezet átalakításának megtervezése, munkahelyi segítők beállítása, mentorálás, stb.).
- A befizetett hozzájárulás jobb felhasználása, komplex programok biztosításával.
- A munkáltatóknak nagyobb lehetőséget kell adni, hogy pályázati úton kapjanak anyagi támogatást megváltozott munkaképességűeknek új munkahelyek létesítéséhez, meglévő munkahelyek bővítéséhez, korszerűsítéséhez, akadálymentesítéséhez, a megváltozott munkaképességű munkavállalók képzéséhez, átképzéséhez.
- A megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása estében a foglalkoztatási körülmények kialakítására vehessen igénybe adókedvezményt.

A legkevésbé támogatott lehetőségek a nyereségadó után történő járulékfizetési kötelezettséget, illetve az alaplétszám 30-40 főre történő emelése jelentették. Az alaplétszám emelése tekintetében a megkérdezett munkáltatók, valamint szakértők döntően azzal indokolták az elutasítást, hogy a munkáltatói teherbíró képesség szempontjából nincsen értékelhető különbség a 25 főt foglalkoztató, illetve a 30-40 főt foglalkoztató munkáltatók között. A hozzájárulás mértékének nyereségadóhoz kötését pedig elsősorban azok a munkáltatók támogatták, akik jelentős anyag- és eszközigényű tevékenységet folytatnak, mint például az építőipar. Ez a körülmény pedig szintén a munkáltató teherbírásával áll közvetett összefüggésben.

Az interjúk összefoglalásképpen elmondható, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására irányuló hajlandóság jelentős mértékben nőtt a korábbi trendekhez képest, azonban a jelenlegi foglalkoztatási szint, illetve annak megvalósulása még mindig sok kívánnivalót hagy maga után. Különösen problémás területe a fogyatékos foglalkoztatásnak az előítéletek, negatív sztereotípiák megléte, és az ennek hátterében meghúzódó ismerethiány. Jelenleg Magyarországon sem a munkáltatók, sem pedig a munkavállalók nincsenek felkészülve a megváltozott munkavállalók munkahelyi befogadására.

Az egészségkárosodottak, valamint a fogyatékkal élők fogalmi összemosása is problémákat jelent a foglalkoztatásban mivel a különböző mértékű akadályozottság esetén azonos a rehabilitációs hozzájárulástól való mentesülés mértéke. Vagyis, a „csak” egészségkárosodott emberek ugyan annyit „számítanak/érnek”, mintha egy fogyatékkal élő embert kezd foglalkoztatni a munkáltató. Ez a körülmény arra ösztönzi a munkáltatókat, hogy az egészségkárosodással élőket részesítsék előnyben, ami egyfajta kizorító hatást eredményez a fogyatékkal élő elhelyezkedni szándékozó megváltozott munkaképességűekkel szemben. A megkülönböztetés tehát a megváltozott munkaképességűek csoportján belül is megjelenik. A megváltozott munkaképességű személyek sok esetben halmozottan hátrányos helyzetűek, ami tovább rontja az elhelyezkedési esélyeiket. Döntő többségük hosszú évek óta nem dolgozott, szakképzetlen, alacsony iskolai végzettségű, vagy a megrokkánása előtti

szakmájában nem dolgozhat, és új szakképesítés megszerzése a tanulási képességek beszűkülése miatt 40-50 év felett már nehéz lehet. Szintén az alkalmazásukat megnehezítő körülmény, hogy rendszeresen kell részt venniük orvosi vizsgálatokon, ami a munkából való kieséssel jár, és ezt csak tovább fokozza az állapotukkal járó fokozott sérülékenyséjük. A munkából való gyakoribb kiesések, illetve a foglalkoztatásukra vonatkozó speciális szabályoknak megfelelés nem csupán a munkáltató számára jelent munkaszervezési többletfeladatokat, de sok esetben okozhatnak feszültséget a munkahelyi közösségen belül is. Sok munkáltató tevékenységének a jellege is meghatározó lehet az elzárkózás kapcsán, illetve a részmunkaidős foglalkoztatás nehezen megoldható kihívás elé állítja a foglalkoztatókat – különösen ahol a kialakult munkarend a többműszakos, teljes munkaidős munkavégzéshez igazodik.

A megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci integrációjának tehát fontos sarokkövei az előítéletek leküzdése, valamint az érintett személyek képzése, fejlesztése. Kiemelt feladat tehát a társadalmi felelősségvállalás gondolatának széleskörű elfogadtatása mind a munkáltatók, mind pedig az egészséges munkavállalók körében egyaránt. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a nagyobb alkalmazotti létszámmal működő foglalkoztatóknál ez már kialakult, azonban a kis-és középvállalkozások elsősorban a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése alóli mentesülés érdekében alkalmaznak megváltozott munkaképességűeket. Az ilyen megfontoláson alapuló foglalkoztatás azonban csak a felszínen kezeli a problémát.

A munkaügyi központoknál korábban kialakított rehabilitációs mentorszolgáltatás nagyon sok helyen visszafejlődött, az alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások pedig a mai napig nem tudtak megerősödni, egységes elvek, standardok szerint működni. Ennek legfőbb oka, hogy bizonytalan a finanszírozásuk, és így nem tudnak országos hálózattá alakulni. Nagy szükség lenne tehát egy olyan szolgáltatási rendszer kialakítására, amely hatékonyan tudná segíteni a munkáltatókat a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásában. Egy ilyen intézményrendszer kommunikációs technikákkal segíthetné a befogadó szemlélet kialakulását, illetve folyamatos segítséget nyújthatna a munkáltatók számára a foglalkoztatás során felmerülő problémáik megoldásában.

Fókuszcsoportos vizsgálatok tapasztalatai:

A kutatás során négy fókuszcsoportos vizsgálatra került sor, amelynek résztvevői a foglalkozási rehabilitáció különböző intézményeit, a munkáltatói szervezeteket, fogyatékos csoportokat, szociális indíttatású szervezeteket képviseltek. A kérdések során a hipotézisekkel megegyező tartalmakat vizsgáltuk, természetesen a témakörök szabad asszociációja mellett.

A rehabilitációs hozzájárulás 2010. évi jelentős megemlése csak részben serkentette a munkáltatókat a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására. A munkaerő-piaci szervezetek és a munkáltatók érdekképviseleti szervezetei szerint nem volt kellő kommunikációja az intézkedésnek, a munkáltatóknál e tárgyban információhiány alakult ki. E kérdéskörrel kapcsolatban számos fontos észrevétel fogalmazódott meg:

- A kvóta nem csodaszer, részben azért, mert csak a munkáltatók kisebbségére, 1998-2011-ig a 20 fő felett foglalkoztatókra, 2012-től pedig a 25 főt foglalkoztatókra terjed ki a kötelezettség. A létszámhatár felemelése nem biztos, hogy szerencsés volt, főleg ha figyelembe vesszük, hogy a cél minél több megváltozott munkaképességű embert munkához juttatni és a társadalompolitikai cél figyelmen kívül hagyása költségvetési bevételeiről való lemondást is jelenthet.

- Tartós foglalkoztatásra csak gazdasági konjunktúra esetén van lehetőség. Állami szankció (ilyen a kvóta) átmenetileg javíthat a munkáltatók foglalkoztatási hajlandóságán, de ha a gazdasági társaságok nem növekednek, új munkahelyet nem hoznak létre, ahová felvehetnének megváltozott munkaképességű embert, akkor az esélyek jelentősen csökkennek. A legtöbb cég egyszer eléri a kötelező szintet, további fejlesztés nélkül nem lesz betöltendő (5%-on belüli kötelező) munkahely. A kötelező foglalkoztatást még nem teljesítő közszférában van még növekedési potenciál a költségmegtakarítások miatt, illetve azoknál a globális cégeknél, amelyek még terjeszkednek Magyarországon.
- Az előző ponthoz kapcsolódóan azonban a költségvetési szervezetek évek óta folyamatos létszám leépítési kényszere, a nyugdíjas foglalkoztatás korlátozása a megváltozott munkaképességű munkavállalók befogadásának alapvető akadálya. Emiatt talán egyfajta elzárkózás is tapasztalható a megváltozott munkaképességű munkavállalótól. A költségvetési szervek közül a foglalkoztatási kötelezettség az intézményi centralizáció következtében 2013-tól biztosan növekvő, a megváltozott munkaképességű közalkalmazottak, kormánytisztviselők foglalkoztatása az ismét elvárt létszámcsökkentés miatt viszont nem várható. Itt a foglalkoztatás helyett rehabilitációs hozzájárulás fizetést objektív feltételek erősítik.
- A megemelt rehabilitációs hozzájárulás a tapasztalatok szerint azoknál a munkáltatóknál jelent komoly ösztönzést, akik létszámukra tekintettel nagy létszámú kvóta (10-200 megváltozott munkaképességű munkavállaló között) foglalkoztatására kötelezettek. Ugyanakkor minél nagyobb a kvóta, annál valószínűbb, hogy a nagy létszámú szervezet magasabb technológiai szinten működik, kialakult munkakultúrával, rendelkezik magasabb kvalifikációs igénnyel lép fel, amit a kvóta feltételének megfelelő súlyosan egészségkárosodott munkavállalók új belépőként ritkán tudnak kielégíteni. E munkáltatóknál válik gyakorlattá a náluk megváltozott munkaképességű, a belső elvárásokat ismerő és annak eddig megfelelő munkavállalók belső áthelyezése, lehetőség szerinti megtartása, nem egy esetben a velük való foglalkozásra önálló humánpolitikai munkakör kialakítása.

A szabad munkavállalási kapacitású, megváltozott munkaképességű emberek alkalmassága is vegyes képet mutat a foglalkoztathatóság megítélése szempontjából. A munkára kész állapot sok mindentől függ, befolyásolja kompetenciák megléte vagy hiánya, a szociális körülmények, a térség ahol él. Az alkalmasság legfontosabb megállapításai a következők voltak:

- Alapvető probléma a munkára kész állapot eléréshez szükséges szolgáltatási rendszer gyengesége. Ugyanakkor kialakultak azok a szolgáltatási modellek, amely feltételezik az integrációt a munkára kész állapot elérésében.
- A mobilitás komoly gátló tényezője az elhelyezkedésnek. A gazdaságilag elmaradott területeken sok a foglalkoztatható megváltozott munkaképességű ember, akik nehezen válnak lakhelyet azért a bérért, amit kaphatnak. A gyengébb mobilitási képességet a szociális szolgáltatások pályázati rendszerbe szorulása és a támogató szolgálatok egyenlő elérésének hiánya nem kompenzálja. A munkaerő-piaci támogatások forrásai a válság következtében szűkültek, így a mobilitás széleskörű támogatására sincs mód.

- A megváltozott munkaképességű emberek iskolai végzettsége minden erre irányuló vizsgálat, statisztika alapján a nem megváltozott munkaképességűeknél lényegesen alacsonyabb. Ennek valószínűleg az oka, hogy az alacsony iskolai végzettségű emberek életkörülményei, elérhető munka területei nagyobb számban okoznak egészségkárosodást, mint a magasabb iskolai végzettségű emberek körülményei.¹³⁴
- A tudást és a mobilitást biztosító feltételek nélkül feloldhatatlan ellentmondás van a mai munkaerőpiac szellemi és szolgáltatási területi túlsúlya és a kétértelmű fizikai munkában megváltozott munkaképességű emberek készségei, munkatapasztalatai között. Ehhez járul még az ismeretek, készségek inaktivitás közbeni jelentős avulása. Ha a megváltozott munkaképességű munkavállaló megfelelő képességekkel, felkészültséggel rendelkezik, még akkor is fennállhat a munkakör bizonyos mértékű átalakításának, a csoportmunka átszervezésének igénye. Erre a munkáltatók kisebb hányada hajlandó.
- Az előző ponthoz kapcsolódóan megfogalmazódtak olyan problémák is amelyek a fizikai és kommunikációs akadálymentesítés anyagi befektetésének forrásait hiányolják. Másik gondként jelentkezik az idő-érték kérdésköre, jelesül az esetleges betanítás hosszúsága.

A diszkrimináció jelenléte még eléggé érezhető a munkáltatói attitűdökben. Ugyanakkor lőtérbbe kerülnek olyan megnyilvánulások, amelyek magukban hordozzák az empátiát, a befogadást. A diszkrimináció inkább más tényezőkkel kapcsán merül fel. A megváltozott munkaképességűek esetében az életkor, az alacsony iskolázottság, a rossz szocio-kulturális helyzet sokkal inkább okozhat diszkriminációt, mint maga a munkaképesség csökkenése. A vizsgálatok e témaköréről az alábbi gondolatokat összegezhetjük:

- Vannak olyan országok, ahol rábeszélő programokat alkalmaznak módszerként a munkáltatók és a fogyatékos emberek bizonyos foglalkoztatási viselkedés felé tereléséhez. Tájékoztató kampányokat alkalmaznak a szolidaritás növelésére, az aktív munkaerő-piaci politikák támogatására, főként a jó gyakorlat szabályainak kidolgozásával, ami megváltoztatja a munkáltató hozzáállását, illetve serkenti a fogyatékoság kezelését a cégeken belül.
- Az alternatív szolgáltatást biztosító civil szervezeteknek pozitív tapasztalata, hogy főként nagyobb cégeknél, egyre hatványozottabban megjelenik a társadalmi felelősségvállalás gondolata a szervezeti kultúrában.
- A KSH 2010-ben vizsgálta a munkaerő-piaci diszkrimináció mértékét, összetevőit.¹³⁵ Megállapította, hogy... "Az inaktív az egészségi állapottal kapcsolatos diszkriminációt az életkorral és az iskolai végzettséggel összefüggővel azonos súlyúnak ítélték. Ez azt jelzi, hogy a fogyatékkal, tartós egészségi problémákkal élők bár szeretnének dolgozni, gyakran a munkáltatók diszkriminatív magatartása miatt képtelenek inaktív státusukon változtatni. (Ez nem feltétlenül takar direkt diszkriminációt, hanem sokkal inkább azt jelenti, hogy a megváltozott munkaképességűek esetleges speciális munkafeltételi igényeinek kielégítését a potenciális foglalkoztatók nem hajlandók felvállalni.) Elbocsátásnál, létszámleépítésnél a foglalkoztatottak és munkanélküliek esetében is hangsúlyosabb

¹³⁴ A munkaerő felvétel melletti KSH adatfelvétel, NFSZ megváltozott munkaképességű statisztikája

¹³⁵ Munkaerő-piaci diszkrimináció. KSH, Budapest 2010. október

diszkriminációs ok az egészségi állapot, mint az álláskeresésnél, az inaktívaknál pedig már egyértelműen ez a vezető ok,,

A kvótarendszer átalakításával és a foglalkozási/foglalkoztatási rehabilitáció változásaival párhuzamosan nem alakult ki, illetve kismértékben működik olyan szolgáltatási rendszer, amely a munkáltatókat segítené a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának biztosításában. A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának komoly akadályai lehetnek a hosszabb passzív időszak okozta kedvezőtlen személyiségváltozások, a munkavállalás szempontjából fontos készségek, képességek meggyengülése. Ezért az újfoglalkoztatás esélyének növeléséhez még további olyan direkt segítségre is szükség lehet, amely nélkül a jó színvonalú fejlesztés, megerősítés, esetleg piacképes szakma biztosítása ellenére sem tud elhelyezkedni vagy tartósan munkában maradni. Főbb megállapítások:

- Azzal, hogy a megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációja levált a foglalkoztatáspolitikai főáramáról, a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat tevékenységében a megváltozott munkaképességű ügyfelekkel történő külön, szakszerű foglalkozás lehetősége részben beszűkült.
- Részben kialakult egy olyan szolgáltatási rendszer, amely képes hatékonyan segíteni, ezek azonban főként civil szervezetekben jelennek meg, amelyek elszigetelt, kis hatókörű szolgáltatók, nem a nagy állami rendszer részei. Szolgáltatásuk középpontjában is elsősorban a megváltozott munkaképességű személy áll, kevéssé a munkáltató, pedig a két iránynak egyszerre, párhuzamosan, összehangoltan kellene futnia.
- Ugyanakkor az alternatív szolgáltató szervezetek, intézmények körében – az állami szervezetekkel való viszonyukban - számos érdek és érdekellentét található. Így például nem tisztázottak az állami (megrendelői) elvárások (szakmai, mennyiségi, minőségi, tárgyi, technikai) a civil szolgáltató szervezetekkel szemben. Az elvárások egyik véglete az intézményi hasonulást, a másik véglete az érintettek kiszolgáltatottságát is eredményezhető indokolatlan rugalmasságot feltételezi.
- Megfelelő kommunikációval, marketinggel (társadalmi felelősségvállalás), érvrendszerrel (előnyök hangsúlyozása) és sok-sok támogatással (mentorok), szolgáltatásokkal (tanácsadás, utókövetés) javítható a megváltozott képességű munkavállalók elfogadása. Sokat segíthetne, ha az alternatív munkaerő-piaci szolgáltatók országos hálózatot lennének képesek kialakítani, és így a munkáltatók részére minden nagyobb városban szolgáltatni tudnának.

Összegző következtetések, főbb megállapítások

Számításaink alapján közel 110 000 olyan megváltozott munkaképességű ember van, aki potenciális munkát keresőként jelentkezik a munkaerőpiacon és foglalkoztatása esetén megfelel a rehabilitációs hozzájárulás kiváltását biztosító jogszabályi előírásnak. E célcsoport 60 százaléka az elhelyezkedéséhez vár segítséget.

Az empirikus felmérésben résztvevő és választ adó munkáltatók tükrözték a nemzetgazdasági arányokat. Nagyobb részük, 77 százalékuk foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalót.

A munkaerőpiacon is érvényesül az aktuális kereslet-kínálat hatása, mely jelentősen befolyásolja a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását is. A munkáltatók másként viszonyulnak e célcsoporthoz, ha nagy a munkanélküliség és a betöltendő munkakörre nagy a kínálat, és másként, ha adott térségben, szakmában, munkakörben hiány mutatkozik.

Tartós foglalkoztatásra csak gazdasági konjunktúra esetén van lehetőség. Állami szankció (ilyen a kvóta) átmenetileg javíthat a munkáltatók foglalkoztatási hajlandóságán, de ha a gazdasági társaságok nem növekednek, új munkahelyet nem hoznak létre, ahová felvehetnének megváltozott munkaképességű embert, akkor az esélyek jelentősen csökkennek.

A diszkrimináció jelenléte még eléggé érezhető a munkáltatói attitűdökben. Ugyanakkor előtérbe kerülnek olyan megnyilvánulások, amelyek magukban hordozzák az empátiát, a befogadást. A diszkrimináció inkább más tényezőkkel kapcsolatban merül fel. A megváltozott munkaképességűek esetében az életkor, az alacsony iskolázottság, a rossz szocio-kulturális helyzet sokkal inkább okozhat diszkriminációt, mint maga a munkaképesség csökkenése.

A foglalkoztatás főbb akadályai között a munkáltatók nagyobb része munkaköri problémát jelölt meg, és döntően az munkavállalói kompetenciák hiányát. A munkáltató szinte minden esetben konkrét munkaerő igényt szeretne kielégíteni, és a legtöbben úgy fogalmaztak, hogy számukra a szaktudás, és a munkakörre való alkalmasság az elsődleges szempont.

Fontos lenne, hogy azok a munkáltatók, akik foglalkoztatási sajátosságaik (nehéz fizikai munka, balesetveszélyes munka, egészségkárosodási kockázatot tartalmazó munka, különleges felkészültséget igénylő munka, stb.) alapján - nem, vagy aránytalanul csak nagy nehézségek árán tudnának megváltozott munkaképességű munkavállalót alkalmazni, foglalkoztatási kötelezettségüket, megváltozott munkaképességű dolgozókat jelentős, a foglalkoztatási kvóta feletti számban alkalmazó vállalkozások számára adott alvállalkozói megrendelésekkel, részben, vagy egészben válthassák ki.

A munkáltatók elutasító magatartását erősítheti tájékoztatlanságuk; technológiai kötöttségeik; biztonsági követelményeik; anyagi megfontolások; a közvetítés és kiválasztás hiányosságai; valamint az állami szabályozás anomáliái is.

Kiemelkedően fontos megfelelő tájékoztatással, információ nyújtásával biztosítani a munkáltatók szélesebb körének a felkészítését a megváltozott munkaképességű, fogyatékkal élő személyek foglalkoztatásával kapcsolatos speciális ismeretekről.

A megváltozott munkaképességű munkanélküli csak úgy válik érdekelté a nyílt foglalkoztatásban, illetve a rehabilitáció vállalásában, ha a szolgáltatások érdemi elmozdulást eredményeznek foglalkoztathatósági szintjükben, általa valódi integrációs esélyekkel tud kilépni a nyílt munkaerő-piacra, ahol magasabb jövedelmet érhet el.

Komplex rehabilitációra minden megváltozott munkaképességű embernek szüksége lenne, aki legalább 3 éve inaktív, vagy aki károsodása következtében eddig gyakorolt foglalkozását, a foglalkozási csoport egyéb foglalkozásait sem tudja gyakorolni. Nem lenne szabad azokra leszűkíteni, akik pénzellátásért folyamodva rehabilitálhatóaknak minősülnek, mert erre jellemzően az ötvenedik életév betöltése után kerül sor, gyakran hosszabb leépülést követően. Erre a korcsoportra a munkaerőpiac már egyébként sem tart igényt, egyéb hátrányokkal nagyon rosszak az esélyek. Az 50 év felettiek rehabilitációja más eszköztárat igényelne, mint az életpálya első felében egészségkárosodott emberek.

Részben kialakult egy olyan szolgáltatási rendszer, amely képes hatékonyan segíteni, ezek azonban főként civil szervezetekben jelennek meg, amelyek elszigetelt, kis hatókörű szolgáltatók, nem a nagy állami rendszer részei. Szolgáltatásuk középpontjában is elsősorban a megváltozott munkaképességű személy áll, kevésbé a munkáltató, pedig a két iránynak egyszerre, párhuzamosan, összehangoltan kellene futnia.

Eredményesebb és nagyobb lehetne a célcsoport foglalkoztatása, ha a munkáltatók igénybe veszik azokat a szolgáltatásokat, amelyeket az alternatív civil szolgáltatók biztosítani tudnak. E szolgáltatások meghatározója a széleskörű munkáltatói partnerség.

Összességében a rehabilitációs kvóta és hozzájárulás emelésének hatása a foglalkoztatásra, anomáliái és hiátusai ellenére is lényeges. Becsléseink szerint 2009. évhez viszonyítva a kötelező foglalkoztatás közvetlenül legalább 15 000 megváltozott munkaképességű munkavállaló munkaerő-piaci támogatás nélküli foglalkoztatását segítette elő a nyílt munkaerőpiacon. A hozzájárulásból befolyt összeg közvetve biztosítja a költségvetésből adható, foglalkoztatást elősegítő támogatást, közel 40 ezer munkavállaló számára.

Irodalom

- Aktív munkaerő-piaci programok fogyatékos emberek számára (2002). Társadalombiztosítás és társadalmi integráció – Európai Bizottság Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Főigazgatósága E4 Egység
- Állami Számvevőszék: Jelentés a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása költségvetési támogatási rendszerének és a támogatások hasznosulásának ellenőrzéséről 2012. december
- Daczi Péter (2012): Kézikönyv a megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációs hozzájárulás terhére történő foglalkoztatásról. Calidus Kft. Szolnok
- Dávid – Móricz – Szauer (2007): Ígéretes gyakorlatok. Foglalkozási rehabilitációs példák Magyarországon. Fogyatékosok Esélye Közalapítvány, Budapest
- Dióssi Katalin: Fogyatékosok munkáltatásának szabályozása – Valós eredményt hoz-e a szigorú kvótarendszer? In: Munkaügyi Szemle 2011. október
- Gere Ilona (2009): A megváltozott munkaképességű emberek bekapcsolása a munka világába. ELTE BGGYK, Budapest
- Gere Ilona – Szellő János (2006) záró-tanulmány: A foglalkozási rehabilitáció helyzete Magyarországon” c. kutatás. Témavezető: Szellő János, OFA Budapest
- Gere Ilona (2009.): A munkáltatók befogadóvá tétele, Foglalkozási rehabilitáció Módszertani kérdései (szerk.: Szellő János) FSZK, Budapest
- Gere – Dávid – Kovács – Nagyné – Szellő (2009): Közép- és hosszútávú stratégia a megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt foglalkoztatásának bővítésére. SZMM, Budapest
- Komáromi Róbert (szerk. 2002): Kutatási záró tanulmány a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásáról a TOP 200 adatbázis alapján. Kézirat. Budapest.
- Krémer Balázs (2008): A megváltozott munkaképességű emberek és a nyílt munkaerőpiac. Revita Alapítvány, Debrecen
- Lechnerné Vadász Judit (2009): A megváltozott munkaképességű foglalkoztatásának hatékonysága és eredményessége In: Dr. Pulay Gyula (2009): A megváltozott munkaképességű személyek támogatási rendszere társadalmi-gazdasági hatékonyságának vizsgálata. Állami Számvevőszék, Budapest
- Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon, 2011. KSH, Budapest, 2012.

- Munkaerő-piaci diszkrimináció. KSH, Budapest 2010. október
- Münnich Ákos (szerk. 2007): Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. Debreceni Egyetem Pszichológiai Intézete
- Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal: Beszámoló jelentés a Hivatal 2011 évi szakmai munkájáról. NRSZH, Budapest 160-174. p.
- Scharle Ágota (2011): Foglalkoztatási rehabilitációs jó gyakorlatok Magyarországon. Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet
- Szellő János (2009): A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata, jegyzet ELTE BGGYK
- Budapest
- Szellő János (2011): A komplex rehabilitáció területei, tanulmány. PTE IGYFK, Szekszárd

Pályakezdő fiatalok munkaerő-piaci esélyei a Dél-Dunántúli régióban 2025-ig, kutatási összefoglaló

Az iskolából a munka világába történő zökkenőmentes átmenet a társadalmi beilleszkedés egyik legfontosabb feltétele. Gyakran hosszú távon meghatározza az egyén társadalmi pozícióját, munkaerő-piaci helyzetét, ezért gazdasági és szociális szempontból egyaránt fontos, hogy az iskolapadból kikerülő fiatalok szakmailag felkészülten jelenjenek meg a munkaerőpiacon, az iskolában elsajátított ismereteik összhangban legyenek a technológiai követelményekkel, a piaci igényeknek megfelelő szintű és szakirányú képzettséggel, konvertálható ismeretekkel rendelkezzenek. A pályakezdőknek a munkaerőpiacra való zökkenőmentes belépési lehetőségei, ennek elősegítése, az elhelyezkedni nem tudók támogatása, a pályakezdő munkanélküliek számának alakulása mindenkori foglalkoztatás-politika egyik legfontosabb kérdése. A pályakezdő munkanélküliség alakulása, változása közvetlenül visszatükrözi a munkaerőpiac feszültségeit. A kutatás általános célja volt a fiatalok munkaerő-piaci esélyeinek javítása, pályaválasztásuk elősegítése, a várható iskolázottsági és szakmastruktúra bemutatása a Dél-dunántúli régióban. A kutatást a Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány támogatta.

1. A dél-dunántúli régió társadalmi, gazdasági környezete

A dél-dunántúli régió annak ellenére, hogy Magyarország területének mintegy 15%-a, lakónépességét tekintve mindössze a teljes magyar népesség 9%-t teszi ki, vagyis a területi részesedésnél alacsonyabb a népesedési arány a régióban – a népsűrűség jelentős mértékben elmarad az országos átlagtól.¹³⁶ Ugyanakkor az ország összes településének mintegy egyötöde ebben a régióban található, ami Baranya és Somogy aprófalvas település szerkezetének tudható be.

A Dél-Dunántúlon 665 település van, melyekből mindössze 41 város és 614 pedig község. A népesség megoszlása településtípusonként szintén eltér az országos átlagtól mivel mindössze a lakosság 59%-a él városokban, szemben az országos átlaggal ami 70%-os megoszlást mutat.¹³⁷ Ezen körülmény pedig természetesen kihat az oktatásban való részvételre is, hiszen az egyes intézmények megközelíthetőségével kapcsolatban felmerülő nehézségek olyan hátrányt jelentenek a térségben élő fiatalok számára, amit sok esetben szinte lehetetlen leküzdeni. Ebből kifolyólag sok kistelepülésen élő fiatal pályaválasztását elsősorban az elérhető közelségben lévő iskolák képzési kínálata határozza meg, ami nem feltétlenül áll összhangban a személyes adottságaival, vágyaival, illetve a térség munkaerő-piaci igényeivel sem.

¹³⁶ A népsűrűség országos átlaga 107 fő/km², míg a dél-dunántúli régióban a népsűrűség mértéke mindössze 66fő/km². Ez a szám egyébiránt a 7 fő tervezési-statisztikai régióban a legalacsonyabb. Forrás: KSH Területi Statisztikai Tükör VI. évf. 6.sz. 2012

¹³⁷ A népesség megoszlása ebben a tekintetben Baranyában a legkedvezőbb itt ugyanis a lakosság 66%-a él városokban, míg Somogyban a legalacsonyabb ahol mindössze 52% a városi lakosok aránya. KSH adatok

A hátrányos helyzetű, és a halmozottan hátrányos helyzetű fiatalok¹³⁸ száma és aránya tekintetében a régió nem tartozik a legveszélyeztetettebb régiók közé, azonban sajnálatos módon a második veszélyeztetettségi szintet éri el, ami azt jelenti, hogy a halmozottan hátrányos helyzetű tanulók aránya meghaladja a 30%-ot. Figyelemmel arra, hogy a települések nagysága és a veszélyeztetettek aránya között negatív a korreláció – mivel a 3000 fő alatti községekben a legmagasabb a hátrányos helyzet kialakulásának a veszélye, a dél-dunántúli régióban annak aprófalvas településszerkezete miatt különös figyelmet kell e körülményre fordítani. Úgyszintén komoly problémákat okozhat az iskolai lemorzsolódás veszélye, mivel ezekben a csoportokban nagy az átfedés.

Szintén fontos tényező a régió életében a népességfogyás, ami nagyobb mértékűnek mutatkozik, mint az országos átlag.¹³⁹ A népesség csökkenés okai elsősorban a természetes fogyásnak tudhatóak be, mintegy háromnegyed részben, ugyanakkor a fennmaradó fogyás hátterében az elvándorlás áll. Meghatározó jelentőségű tehát a születésszámok csökkenése, mely nem csupán a népességszámra hat kedvezőtlenül, de a korösszetételt is befolyásolja. A Dél-Dunántúlon 2012-ben 5165 fővel többen haltak meg, mint ahányan születtek, ez 1,1%-kal meghaladta az előző évben regisztrált fogyás mértékét. A születéseken és a halálozásokon kívül a migráció is befolyásolja a népességszám alakulását, a belföldi vándorlás negatív egyenlegéből adódóan régióink lélekszáma további 2690 fővel fogyatkozott 2012-ben, ami ezer lakosonként 3 fős veszteséget jelentett. A Dél-Dunántúl korstruktúrája szintén kedvezőtlenebb az országos átlagnál és magasabb a gyermekkorúak és az időskorúak aránya.¹⁴⁰

1.1 A régió gazdasági helyzete

A Dél-Dunántúl mind a hazai, mind pedig a nemzetközi összehasonlításban a kevésbé fejlett régiók közé tartozik. A kilencvenes évek második felében, éppen a felgyorsult gazdasági növekedés szakaszában nem tudta felvenni a versenyt a többi régióval. Ennek oka részben a nem kedvező infrastrukturális adottságokban, részben a határmenti területek jelentette bizonytalanságban, valamint az öröklött gyenge iparosodottságban keresendő. A Dél-dunántúli régió gazdasági helyzetének alapvető jellemzője, hogy az, az ország egyik legkevésbé iparosodott régiója és elsősorban a szolgáltatások tekinthetőek meghatározónak. A szolgáltatásokon belül is a turizmus – és ehhez kapcsolódóan a szállodaipar, a borászat illetve a gasztronómia talán a leginkább fejlett ágazat. A régió gazdaságában alapvetően releváns területnek számít még a mezőgazdaság, illetve az építőipar. Ez utóbbi elsősorban Tolna megyében, míg a mezőgazdaság elsősorban Somogyban erőteljesebb hatású.¹⁴¹

¹³⁸ Hátrányos helyzetű a gyermek vagy tanuló, akit családi körülményei, szociális helyzete miatt rendszeres gyermekvédelmi kedvezményre való jogosultságát a jegyző megállapította. E csoporton belül a halmozottan hátrányos helyzetű gyermek vagy tanuló, akinek a törvényes felügyeletét ellátó szülője – a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló törvényben szabályozott eljárásban tett önkéntes nyilatkozata szerint – tanuló esetén a tankötelezettség beállításának időpontjában legfeljebb az iskola nyolcadik évfolyamában tett tanulmányait fejezte be sikeresen. Halmozottan hátrányos helyzetű továbbá az a gyermek is akit tartós nevelésbe vettek.

¹³⁹ Az előző, 2001. évi népszámláláshoz viszonyítva a dél-dunántúli régió megyéi közül Baranyában 4,8%-os, Somogyban 7,1%-os míg Tolna megyében 7,5%-os volt a népesség csökkenése.

¹⁴⁰ Forrás: Dél-dunántúli statisztikai tükör 2013/12

¹⁴¹ A Dél-Dunántúl intelligens szakosodási stratégiája – vitaindító változat. Készítette a Dél-Dunántúli Regionális Innovációs Ügynökség 2013.

A Dél-Dunántúl ágazati szerkezetében a bruttó hozzáadott értéke alapján az országos átlagnál nagyobb szerepet tölt be a mezőgazdaság, és lényegesen alacsonyabb az ipari, azon belül is különösen a feldolgozóipari szerepvállalás. 2011-ben a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat 11,5%-kal részesedett a térség által megtermelt bruttó hozzáadott értékből az országos 4,6%-kal szemben, de a Budapest nélkül számított 7,4%-os arányt is jócskán felülmúlta. E gazdasági ág súlya alapján nincs lényeges különbség a régió megyéi között, az alacsonyabb baranyai (10,9%) és a magasabb (közel azonos 11,9 és 11,8%-os) somogyi és tolnai arányszámok mindhárom megyében viszonylag erős agráriumra utalnak.

Jelentős viszont az elmaradás az országoshoz képest az iparosodottságot illetően, hisz a 22,6%-os régiós hányad az országosnál 3,6 százalékponttal, a 19 megyére jellemzőnél 10,6 százalékponttal volt alacsonyabb. Az ipar jelenléte Baranya és Somogy megye gazdasági teljesítményén belül alacsony, a Tolna megyei csaknem 35%-os részesedés ugyanis – energiaiparának köszönhetően – lényegesen országos átlag feletti volt.

1.2 A foglalkoztatottság, munkanélküliség alakulása a régióban

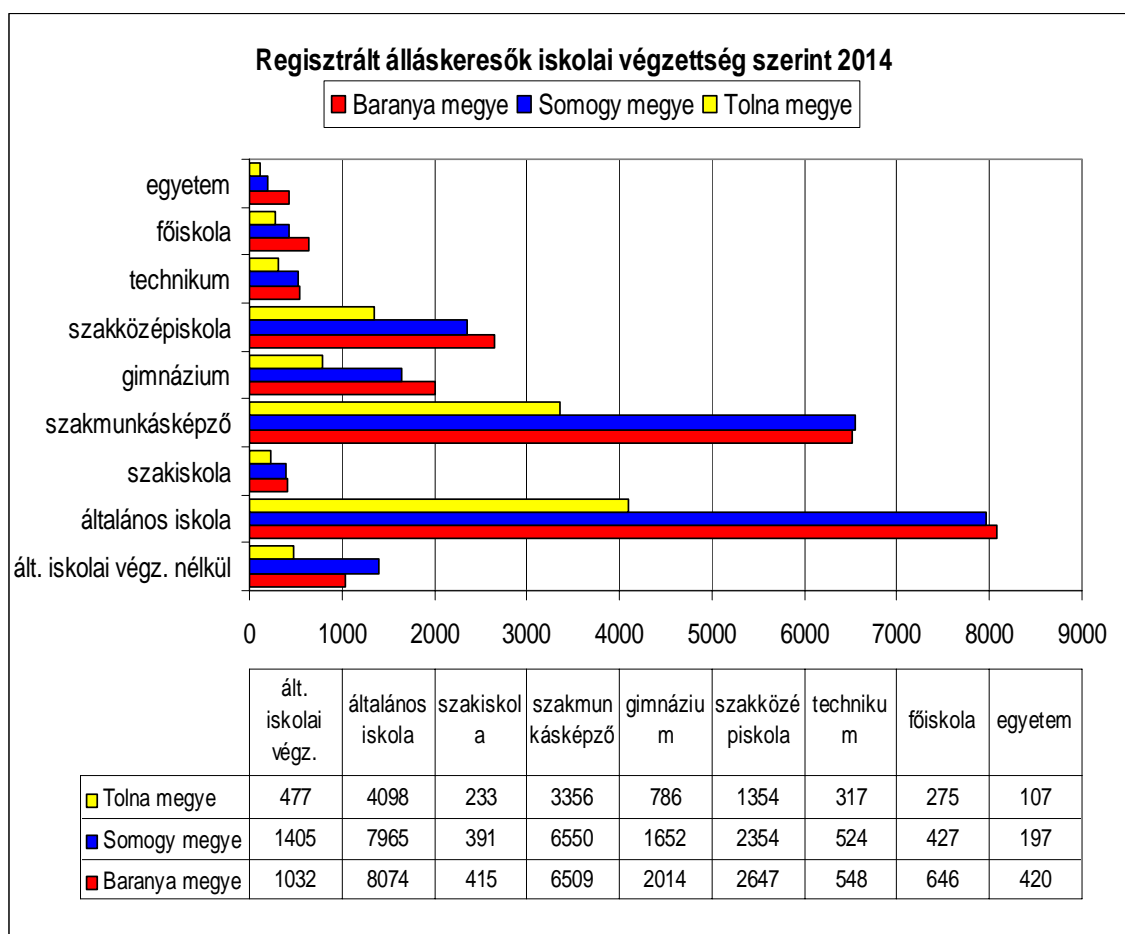
A Dél-Dunántúlon 2012-ben 382 ezer fő dolgozott vagy keresett munkát, számuk – a foglalkoztatottság csekély mértékű emelkedéséből és a munkanélküliség számottevőbb csökkenéséből eredően stagnált. A 15–74 évesek 53%-a tartozott a gazdaságilag aktív népesség körébe, míg országosan az aktivitási arány 59,4%-ot tett ki.

A régióban foglalkoztatottak száma a korábbi évek csökkenését követően stabilizálódni látszott, Baranyában és Tolnában gyakorlatilag nem változott, Somogyban 3,3%-kal nőtt a létszám. A foglalkoztatási ráta 2012-ben ugyan mindhárom megyében javult, de a területi különbségek érdemben nem változtak az előző évhez képest.

A régión belül a foglalkoztatás területén az egyes nemzetgazdasági ágak súlya eltérően alakult. Baranyában az átlagnál erőteljesebben volt jelen az oktatás, Somogyban a humán-egészségügyi, szociális ellátás és a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás. Tolnában a villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás ágazat képviselt nagyobb súlyt, ennek következtében az alkalmazottak 27%-át foglalkoztatta az ipar. Ez a helyzet gyakorlatilag 2014-re sem változott.

Mindemellett a rendelkezésre álló szabad munkaerő, az álláskeresők zöme nem felel meg a korszerű piacgazdasági feltételeknek. A szakiskolai képzést kevésbé vonzóvá teszi az a helyzet is, hogy a szakmai végzettségű emberek vannak kitéve jobban a munkaerőpiac változásainak. A munkanélküliek között arányuk az elmúlt években tovább növekedett, melynek oka lehet az is, hogy alacsonyabb általános képességeik miatt, nehezebben működtetnek sikeres vállalkozást, és tartanak lépést az új technikai kihívásokkal. A statisztika szerint az új rendszerű szakiskolai képzésben alacsonyabb, a régi szakmunkás képzőben végzetek között a legjelentősebb az álláskeresők száma az általános iskolát végzetek után.

1. sz. grafikon: A regisztrált állás keresők iskolai végzettség szerint a régióban 2014-ben



Forrás: KSH

2. A közép és felsőoktatási rendszer szerkezete a dél-dunántúli régióban

A dél-dunántúli régió iskolaszervezete alapvetően nem különbözik az országos szerkezeti jellemzőktől, így a szakközépiskolák és a gimnáziumok térnyerése itt is jellemző, bár ebből a szempontból a Dél-Dunántúl szerencsésebb helyzetben van, mivel ebben a térségben a szakiskolák bár arányukat tekintve szintén kisebbségben vannak, mégis növekedés volt megfigyelhető azok számában az utóbbi két évtizedben.¹⁴² Mindazonáltal az elmúlt húsz év tendenciáinak vizsgálata egyértelműen azt mutatja, hogy az érettségi megszerzése mára elfogadott és általános igénnyé vált a családok többségében. 2012-évben a gimnáziumi és szakközépiskolai tanulók aránya az összes középiskolai tanulók tekintetében 67% volt, míg ugyanezen arány 1990-ben mindösszesen 43% volt. Ez azt jelenti, hogy a szakiskolai tanulók aránya csökkent 57%-ról 33%-ra két évtized leforgása alatt. Mindebből következően tehát önmagában a szakiskolák számának növekedése nem jelent feltétlenül több szakmunkást, és ezáltal nem jelent feltétlen előnyt sem. Ennek a tendenciának a negatív hatása ugyanis az iskolaszervezet elaprózódásával jár.

¹⁴² A szakiskolák számának növekedése 1990-2011 között a dél-dunántúli régióban 10-15%-ra volt. KSH OKM adatok 2011

Mind az uniós, mind pedig a hazai oktatáspolitikai az iskolák integrációját tartja kívánatosnak, és ez a kívánság hívta életre a Térségi Integrált Szakképző Központokat (TISZK) valamint a Szakképzés Szervezési Társulásokat (SZASZET)¹⁴³ is. A TISZK-ek alapvető jelentősége abban rejlik, hogy a gyakorlati képzés színvonalának és hatékonyságának a növelését képesek ellátni azáltal, hogy olyan tanműhelyeket működtetnek, melyek egyidejűleg több iskolát, illetve a gyakorlati képzésben résztvevő gazdálkodó szervezeteket képesek összefogni. Erre azért van szükség, mert az iskolai tanműhelyek fő feladata az lenne, hogy a legkorszerűbb és a tananyagának leginkább megfelelő berendezésekkel és felkészült szakokkal biztosítsák a korszerű tudás megszerzésének lehetőségét. Ugyanakkor minden képzőhelyen ezen kívánalmaknak megfelelő tanműhely fenntartása gyakorlatilag lehetetlen. A gazdálkodó szervezetek bevonása a gyakorlati képzésbe egyfajta választ jelenthet ezen problémára, azonban a gazdálkodó szervezetek sohasem lesznek képesek kiváltani teljes egészében a tanműhelyeket, mivel azok csupán a saját működési profiljuknak megfelelő ismereteket képesek átadni, a teljes képzési programot nem.¹⁴⁴ Előnye viszont a duális képzésnek, hogy a gazdaság szereplői közvetlenül is részt vesznek a leendő utánpótlás képzésében, így valóban azokat az ismereteket adják át, amelyekre a működésük során leginkább szükségük van. Tekintettel arra, hogy a szakképzés legköltségesebb területe a gyakorlati képzés biztosítása a térség gazdálkodó szervezeteinek jelenléte különösen fontos, ám a fentiekben hivatkozott további szempontok miatt nem lehet kizárólagos.

Szintén problematikus pontja a jelenlegi képzési rendszernek, hogy annak szakmastruktúrája nem felel meg a térség gazdasági igényeinek. A régió mindhárom megyéjének elkészített szakképzési koncepciója kiemelten kezeli a szakmastruktúra megfelelőségének kívánalmát. A megfogalmazott kritikák szerint a régióban a szakiskolai keretek között tanulók legalább fele nem a környék vállalkozásai által igényelt szakmákat tanulja. E jelenség hátterében leginkább az áll, hogy a szakiskolák személyi és tárgyi feltételeinek megfelelő képzéseket kínálnak, mivel a változás költséges lenne és többletmunkát is jelentene, illetve a jelenlegi finanszírozási és működési szabályok nem kényszerítik rá az iskolákat a változtatásra.

A Dél-Dunántúlon mindösszesen 10 felsőoktatási intézmény található (van jelen), melyekben összesen több mint 30 000-en folytatták tanulmányaikat 2012-ben. A korábbi év hallgatói létszámához képest azonban ebben az évben 4%-os csökkenés volt tapasztalható, mely csökkenés azóta is tendenciaszerűen folytatódik. Ennek hátterében részben a népességfogyás áll, részben azonban a Kormány oktatáspolitikája – nevezetesen a csökkenő állami támogatású képzések, valamint az emelkedő felvételi követelmények már éreztetik hatásukat.

A statisztikai adatok szerint a felsőoktatási intézményekben tanulók elsősorban Baranya megyére koncentrálódnak, itt ugyanis az előzőekben ismertetett arányszám 41,0, míg ugyanez az érték Somogy megyében 6,2, míg Tolna megyében már csupán 2,3.¹⁴⁵ Ez a mutatószám azonban nem ad hiteles képet a régió, illetve Baranya megye fiatal népességének képzettségi szintjéről, ugyanis ha megvizsgáljuk a hallgatók (illetve azok szüleinek) állandó lakhelye szerinti megoszlását, akkor azt tapasztaljuk, hogy a Dél-dunántúli régió áll az utolsó

¹⁴³ A régióban működő Térségi Integrált Szakképzési Központok, illetve Szakképzés Szervezési Társulások száma összesen hét, és ezek 67 tagiskolával rendelkeznek. Forrás: MKIK

¹⁴⁴ Tolna megyei szakképzés fejlesztési koncepció 2013. 42.o.

¹⁴⁵ Dél-dunántúli statisztikai tükrő 2012/6 15.o.

helyen a régiók között. Ebben az összehasonlításban a régió három megyéje közül még mindig Baranya áll az első helyen, azonban a különbség már korántsem olyan kiugró, mint volt a hallgatói- és lakosság arányszámok tekintetében.¹⁴⁶ Mindebből az következik, hogy a régióban tanulók döntő többsége nem a régióból származik.

Összességében elmondható, hogy az elmúlt évek folyamatos jogszabályi változásai, melyek az oktatási és ezen belül a szakképzés szerkezeti és tartalmi részét (OKJ, modulrendszer, stb) is érintették, jelentős adminisztrációs és a pszichés megterhelést jelentettek a ott dolgozók számára, melyet növelt a demográfiai létszámcsökkenés miatti egzisztenciális veszély, az alacsony társadalmi megbecsültség és fizetés, a gyenge képességű és szociálisan hátrányos tanulók tömeges megjelenése. Amíg az országos rendszerben a szakmai képzés nem kerül a helyére, s nem lesz vitakérdés, hogy a szakmai képzés ideje alatt mi képezzen elsőbbséget: a közismereti tartalmak (konkrétan az írni, olvasni, számolni tanítás) 8. osztály utáni további elmélyítése, vagy a szakmai elmélet és gyakorlat megtanítása várhatóan, addig továbbra is nehéz lesz egy globális rendszerben működő gazdaság igényeinek a kiszolgálása. A mostani képzési rendszerben a 3 éves képzési idő alatt átfogóan az alacsony képzési szint dominál. Ez a réteg azonban kevésbé felel meg a tudásalapú társadalom munkaerő-piaci kihívásainak. Ez a képzés korai munkába állást segíti, ehhez olyan munkahelyekre lenne szükség, melyek előnyben részesítik az alacsony iskolai végzettséget.¹⁴⁷

3. A dél-dunántúli régió szakképzésének helyzete

3.1 A középfokú oktatás szerkezete a régióban

A Dél-dunántúli régió megyéiben 58 intézményben folyik szakképzés, melyből 41 állami, 17 egyházi és magán fenntartású. 88 feladat ellátási helyen összesen 15.029 tanuló tanul szakmát, ebből 12870 állami iskolában, mely a tanulók 85%-a. Amíg az állami iskolában az osztálylétszám átlagban 24 fő, addig ez a nem állami intézményekben folyó szakképzési osztályoknál 15 fő.¹⁴⁸

A szakközépiskolák száma a régióban 57, melyből állami 38, és 9 nem állami intézmény. 77 feladat ellátási helyen összesen 19.444 tanuló vesz részt érettségi és szakmai felkészítésben, melyből 15.846 fő állami intézménybe jár, mely a tanulók 81%-a. Az átlagos osztálylétszámok egységesen 23 fő az állami és a nem állami iskolákban. A szakközépiskolák 63%-os kihasználtsággal működnek a régióban.

A régióban 109 gimnázium működik, melyből 74 állami, 22 egyházi és 12 magánfenntartású. A 15.925 gimnazistából 12.413 jár állami intézménybe, ami a tanulók 77%-a. Az osztálylétszámok átlaga 27 fő az államiban és 26 fő a más fenntartású intézményekben. A régióban az állami gimnáziumok 77%-os, a más fenntartásúak 59%-os kihasználtsággal működnek. A pedagógusok 90%-a állami fenntartású intézményben van állományban.

¹⁴⁶ A Baranya megyei állandó lakhellyel rendelkező hallgatók száma a vizsgált tanévben 12588, a Somogy megyei állandó lakhellyel rendelkező hallgatók száma 9312, míg a Tolna megyei állandó lakhellyel bíró hallgatók száma már csupán 7434 volt a 2011/2012 tanévben. (KSH adatok)

¹⁴⁷ A szakképzés Magyarországon, ReferNet országjelentés 2012.

¹⁴⁸ Statisztikai tájékoztató Oktatási évkönyv 2012-2013

A középfokú oktatás szerkezete a nappali képzésben mutatja, hogy a gimnázium és a szakközépiskola esetében a dél-dunántúli beiskolázás az országos átlag alatt van, míg a szakiskola meghaladja azt százalékosan 2014-ben is.

A tanulói létszám alakulása

A tanulói létszám az általános iskolában folyamatosan és jelentősen, 40%-kal csökkent az elmúlt 20 évben. Ez a tendencia a demográfiai előrejelzések alapján tovább folytatódik.¹⁴⁹

A tanulólétszám megoszlása a középfokon jelentős szerkezeti változást mutat. Legnagyobb vesztes a szakképzés, ahol 20 év alatt 40%-kal kevesebb tanuló érkezett a rendszerbe, ez az érték a legalacsonyabb Baranyában, 45%-kal.

Valamivel kedvezőbb a kép a szakközépiskolában, ahol a 2000-es évek fejlesztéseinek köszönhetően megalapoztak egy fellendülést. A tanulólétszám 10%-kal meghaladja az 1990-es bázisév adatait.

A gimnáziumok beiskolázási aránya 50%-kal nőtt a régióban, ami jelzi a szülői és tanulói elképzelések többségi irányát: érettségi, majd cél a felsőoktatás.

Feladatellátási helyek

Ellentmondást tükröz, hogy amíg a szakképzésben a tanulók száma 20 év alatt 40 %-kal csökkent, addig a régiós feladatellátási helyek száma növekedett. Ezen belül is Baranyában volt a legjelentősebb, 45%-os a létszámvesztés, ennek ellenére folyamatos emelkedéssel megháromszorozódott a feladat ellátási helyek száma. Általánosságban elmondható, hogy országosan a csökkenő tanulólétszám ellenére minden középfokú iskolatípusban növekedett a feladat ellátási helyek száma.

A legjelentősebb növekedés a gimnáziumoknál volt a régióban, ezen belül is Baranyában, ahol az 50%-os létszámnövekedés mellett háromszorozódott a feladat ellátási helyek száma. A másik két megyében a létszámhoz igazodott a fejlesztés.

Mindehhez tartozik, hogy a dél-dunántúli régióban a gimnáziumok kihasználtságának mutatója az állami intézményeknél 77%, a más fenntartóknál 59%.

Hátrányos helyzetű tanulók

Magyarországon az általános iskolai tanulók 35%-a hátrányos helyzetű. A hátrányos helyzetű(HH) és halmozottan hátrányos helyzetű(HHH) tanulók aránya jelentősebb a szakiskolai képzésben országosan s a régióban is. Országosan a szakiskolákban 33% HH-s tanuló az állami, és 27% a nem államiakban. Ez az arány a régióban magasabb: 39% és 27%. A szakközépiskolákban országosan 18% az állami, és 6% a nem állami intézmények HH-s tanulója. A régióban itt is tapasztalható jelentősebb eltérés az országoshoz viszonyítottnál: 23% az állami, és 8% a nem állami arány. A gimnáziumokban ez az arány csak 11% az állami, és 1% a nem állami iskolákban.

A halmozottan hátrányos helyzetű (HHH) tanulók aránya a szakképzésben egyezik az országossal, 10%. A szakközépiskolákban a régiós átlag 4%, az országos 2% az államiaknál, míg a nem államiaknál a régiós 4%, az országos 0,05%. A gimnáziumoknál ez az arány 1% és 0,1%. Az értékek jól mutatják, hogy az országos átlagnál magasabb a régióban a hátrányos helyzetű tanulók száma, illetve azt is, hogy ezek jelentős számban a szakképzésben

¹⁴⁹ Statisztikai tájékoztató Oktatási évkönyv 2012-2013

jelennek meg. Ez jelenti azt, hogy ezeknek a tanulóknak rosszabb a családi háttere, gyengébbek a képességeik, kevésbé motiváltak, s közülük sok a problémás magatartású, deviáns fiatal. Az ő képzésük, iskolában tartásuk külön kihívást jelent a pedagógusok számára. A régió aprófalvas településszerkezete is magyarázza, hogy a tanulók több mint fele bejáró. A szakiskolai tanulóknál az állami iskolában 62%, a nem államiaknál 54% bejáró. A szakközépiskolánál az állami intézményekben 52%, a más fenntartásúaknál 45%. Legmagasabb a bejárók aránya Tolna megyében.

Jelentős kihívást jelenet az egyre népesedő roma lakosság. Becslések szerint számuk országosan már meghaladta a 600 ezret. Számuk a régióban is jelentős. A népszámlálás adatai alapján az ország lakosságának 3,1%-a tartozott valamilyen nemzetiséghez. Ettől lényegesen eltérnek a Dél-Dunántúl adatai, ahol a nemzetiségek aránya 16,6%-os.

A Dél-Dunántúl három legmeghatározóbb nemzetisége az összes nemzetiség 96%-át teszi ki és ez a következőképp oszlik meg: roma: 43,8%; német: 42,0%; horvát: 10,4%. A roma népesség közel 12%-a él a Dél-Dunántúlon, ennek döntő többsége Baranya és Tolna megyében. Döntő részük hátrányos helyzetű, főleg a Dráva-, illetve a határ menti kistérségekben él. Itt található a roma nemzetiség által legmagasabb arányban (100%) lakott falvak, Gilvánfa és Alsószentmárton. Reprezentatív felmérés alapján¹⁵⁰ a régió felében arányuk 5-10% között van, de ennél jelentősebb a Dráva menti sávban, ahol 20% feletti.

Az Oktatási Évkönyv adatai alapján 2000-2012 között az óvodás korúak száma 3,7-szeresére, az általános iskolában tanulók száma 2,1-szeresére növekedett. Leginkább a szakképzésben tanulnak tovább, ahol számuk ezen időszak alatt 2,3-szorosával növekedett. Számítások alapján általános iskola után 40-50%-uk tanul tovább valamilyen középfokú intézményben. Miután a megyében számuk a fejlettebb területeken folyamatosan növekszik, ezért számolni kell megjelenésükkel a szakmai képzésben és a munkaerőpiacon is. A gazdaság fejlődése nem kedvez ennek a népcsoportnak, hiszen a kutatások szerint a régióba élő családok jelentős részében mindkét szülő és a nagykorú gyerekek többsége is munkanélküli. A segélyezési rendszer és a gazdaság gyengesége miatt elhelyezkedni nem tudnak, illetve nem is akarnak.

Az iskolából véglegesen kimaradók, a lemorzsolódók aránya¹⁵¹ a szakképző iskolákban a legmagasabb 27% országosan, a szakközépiskolákban 19%, a gimnáziumokban 11%. A lemorzsolódás azonban kiemelkedően magas a roma származású és az egyéb hátrányos helyzetű tanulóknál, akiknek csupán 22%-a fejezi be középfokú tanulmányait. A tanulói idő alatti évismétlés, programváltás, és kimaradás miatt a szakiskolások alig több, mint 50%-a, a szakközépiskolások 66%-a, míg a gimnazisták 84%-a végzi el a kötelező legrövidebb idő alatt tanulmányait.

2. 2 Képzési szerkezet, gyakorlati képzés

Szakképző intézményekben OKJ szakképesítést adó szakképzésben részesülő tanulók száma 2014-ben 18270 fő volt a Dél-Dunántúlon. Kiemelkedően magas a vendéglátásban

¹⁵⁰ Garai Péter: A magyar szakképzés kórrajza

¹⁵¹ Korai iskolaelhagyás a magyarországi szakképzésben, CEDFOP 2013

tanulók száma. A legtöbb tanuló a gépészet, kereskedelem, egészségügy, mezőgazdaság és az építészethez tartozó szakmákban tanul.

Kiegyenlített képzési arányt mutat a három megyében a gépészet, elektrotechnika, az építészet és a közlekedés körébe tartozó szakmák. Baranyában kimagasló az egészségügyi és a szociális képzések száma, melyet indokolhat az egyetemet is kiszolgáló szakmai háttér. Somogyban a mezőgazdasági és a hozzá kapcsolható élelmiszeripari képzés emelkedik ki.

2. sz. grafikon: A 2013/14-es tanévben végzett tanulók száma szakmacsoportonként a régióban



Forrás: KIR adatbázis

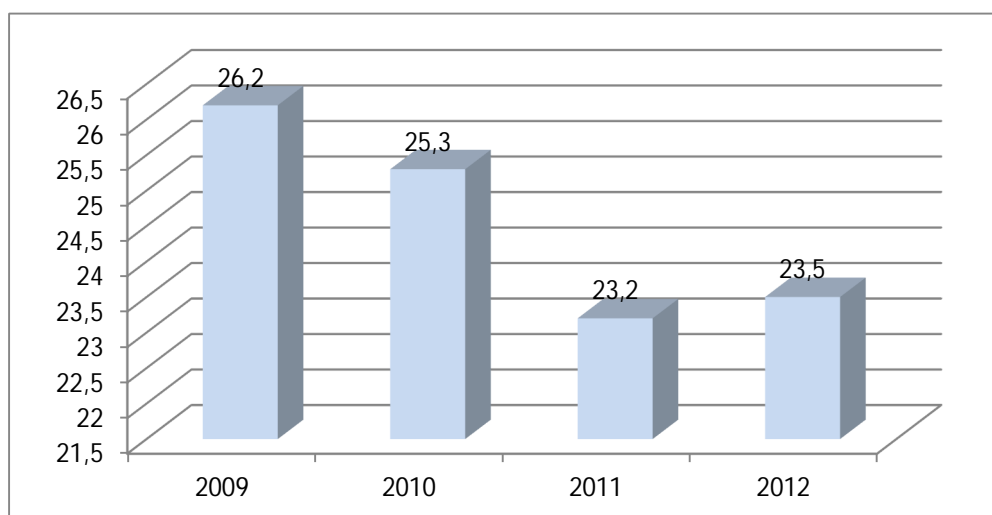
A kormányprogram kiemelten kezeli a duális képzés elterjesztését, melyben a gyakorlati oktatás a vállalkozásoknál történik. Ennek megvalósításához a tanuló és cég tanulószerveződést köt egymással. Amennyiben a gyakorlati óraszám nem éri el a 40%-ot, illetve a költségvetési szerveknél megoldható úgy is a gyakorlat, hogy az iskola és a cég együttműködési megállapodást kötnek. A kötések száma nem tükrözi a tanulószámot, mert az együttműködések mögött a legtöbb esetben egy szakmai csoport létszáma van. A dél-dunántúli régióban az érvényes tanulószerveződések száma 6079 db, az együttműködések száma 295 db a régióban. A gyakorlati képzésbe 921 céget vontak be. Egy cégnek több képzőhelye is lehet, így a képzőhelyek száma 1199 db.

Az iskolák a tanulókat a szükséges szakmai alapoásra, illetve esetenként még azon felül is bent képzik az iskolai tanműhelyekben. A jogszabály értelmében, azokban a szakmákban, ahol a gyakorlat összes óraszám megkezdje a 40%-ot, a tanulóknak tanulószerveződéssel cégnél kell gyakorlatot szervezni. A dél-dunántúli régióban a szakiskolai tanulók 50%-nak van tanulószerveződése, 3%-nak együttműködési megállapodása és 47% részesül iskolai tanműhelyi képzésben.

3. A pályakezdők helyzete a dél-dunántúli régióban

A pályakezdők döntő része a 15-24 éves korcsoportoz tartozik, gazdasági aktivitásuk egyrészt a demográfiai, másrészt az iskolai részvétel változásaiból adódóan alakult a régióban. 2009-hez viszonyítva a korcsoport aktivitása 2,7 százalékponttal csökkent.

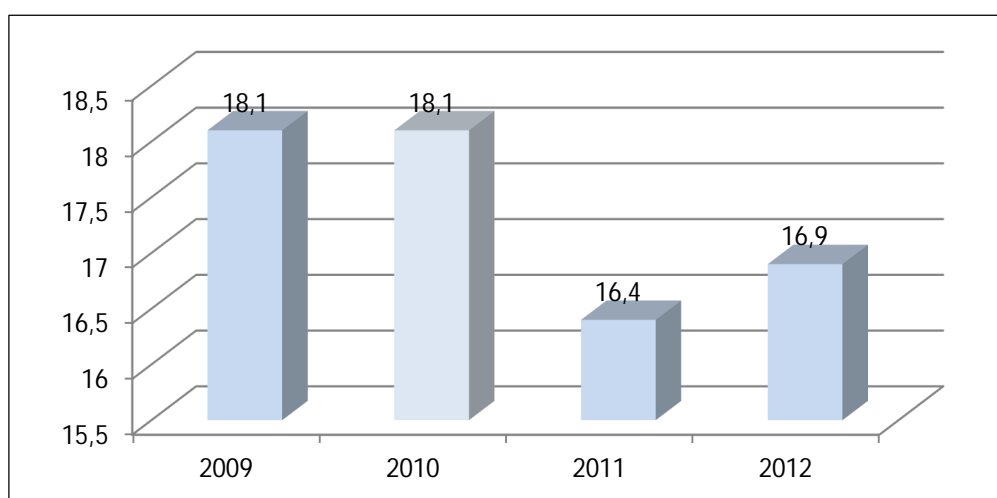
3. sz. grafikon: A 15-24 éves korcsoport aktivitási rátája a régióban 2009-2012. között/%



Forrás: KSH

A korcsoport foglalkoztatási rátája a gazdasági aktivitásnak megfelelően alakult, bár arányaiban valamelyest többen dolgoztak, azonban országos összehasonlításban a régió helyzete nem kedvező.

4.sz. grafikon: A 15-24 éves korcsoport foglalkoztatási rátája a régióban 2009-2012. között/%



Forrás: KSH

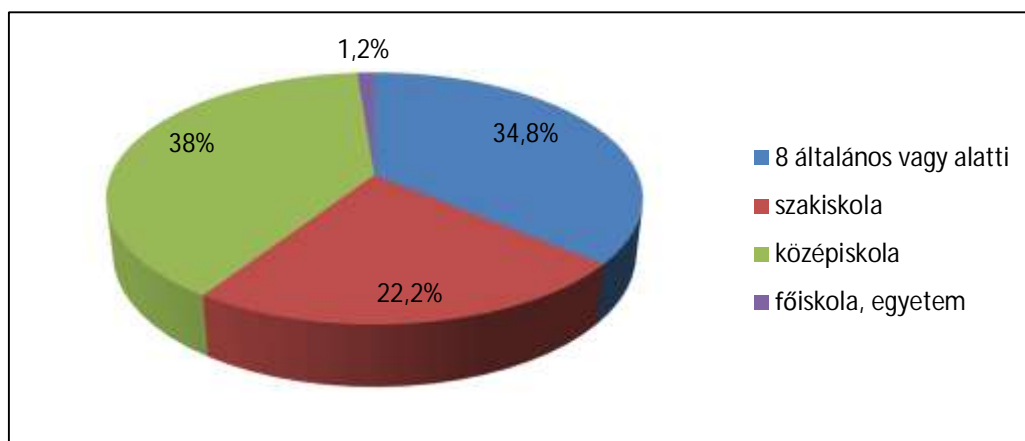
A pályakezdő álláskeresők munkaerő-piaci helyzete alapvetően összefügg iskolai végzettségükkel. Megfigyelhető, hogy azon régiókban és megyékben, ahol kisebb arányban szerepelnek a nyilvántartott álláskeresők között lényegesen kedvezőbb a pályakezdők iskolai végzettség szerinti összetétele. Az elhelyezkedés esélye ugyanis nő a végzettség szintjének növekedésével.¹⁵² 2013 első negyedében a felsőfokú végzettségűek körében 52,4%-ot, a középfokú végzettségűek esetében 30,1%-ot tett ki a foglalkoztatási ráta. Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező 15–24 éves népességnek viszont csak minimális hányada, 8,8%-a volt jelen a munkaerő-piacon 4,0%-os foglalkoztatási ráta és 54,7%-os munkanélküliségi ráta mellett.

¹⁵² Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján 2012/2, Budapest

A munkanélküliség főként az alacsonyan képzettek körében jelentős, az alapfokú végzettséggel rendelkezők 54,7%-os rátája jelentősen kedvezőtlenebb, mint az uniós átlag, míg a diplomás fiatalok körében mért munkanélküliség (19,6%) lényegében megegyezik az uniós átlaggal. A munkanélküliségi ráta mellett a fiatalok munkaerő-piaci helyzetének másik „bevett” indikátora a munkanélküliek aránya a fiatal népesség körében. Ez a mutató azt méri, hogy adott korosztályban mekkora a munkanélküliek hányada, és így nem függ a gazdaságilag aktívak, és az azt nagyobb részt meghatározó foglalkoztatottak számától. A munkanélküliek aránya a vizsgált 15-24 éves korosztályban jóval alacsonyabb, mint amit a munkanélküliségi ráta mutat, hiszen a korosztály többsége nincs jelen aktívan a munkaerő-piacon (nagy részük még tanul). A munkanélküliek aránya a 15-24 évesek körében 7,3% volt Magyarországon 2012-ben (uniós átlag: 9,7%).

A dél-dunántúli régiót vizsgálva a nyilvántartott pályakezdő álláskeresők aránya eltér az országos trendektől. A szakiskolával rendelkezők rátája közel 10 százalékponttal (9,7%) alacsonyabb, mint az országos átlag. Következésképpen a 8 általánossal rendelkezők, illetve a középiskolai végzettségűek aránya magasabb.¹⁵³

5. sz. grafikon: A nyilvántartott pályakezdő álláskeresők iskolai végzettségének megoszlása 2013 decemberében a régióban/%



Forrás: NFSZ

3.1 Pályakezdők körében végzett felmérés tapasztalatai

A régióban élő pályakezdő fiatalok körében 11 kérdésből álló kérdőíves lekérdezést végeztünk el. A lekérdezés során 195 válasz érkezett. Nemek szerinti megoszlásukban 118 nő (61%) és 77 férfi válaszadó (39%) volt.

Életkoruk alapján a 15-18 éves korcsoportot 7%, a 19-22 év közöttieket 41%, a 23-26 éveseket 45%, míg az e fölöttiekét 8% képviselte.

Az iskolai végzettség tekintetében a felmérésben résztvevő pályakezdők közül legnagyobb arányt, 39 százalékot a felsőfokú végzettségűek és középiskolával (24+17%) rendelkezők képviselték. Ebből arra következtethetünk, hogy egy bizonyos nagyobb tudás, szellemi tőke, végzettség kedvezően befolyásolhatja a válaszadási hajlandóságot.

¹⁵³ NFSZ adatok

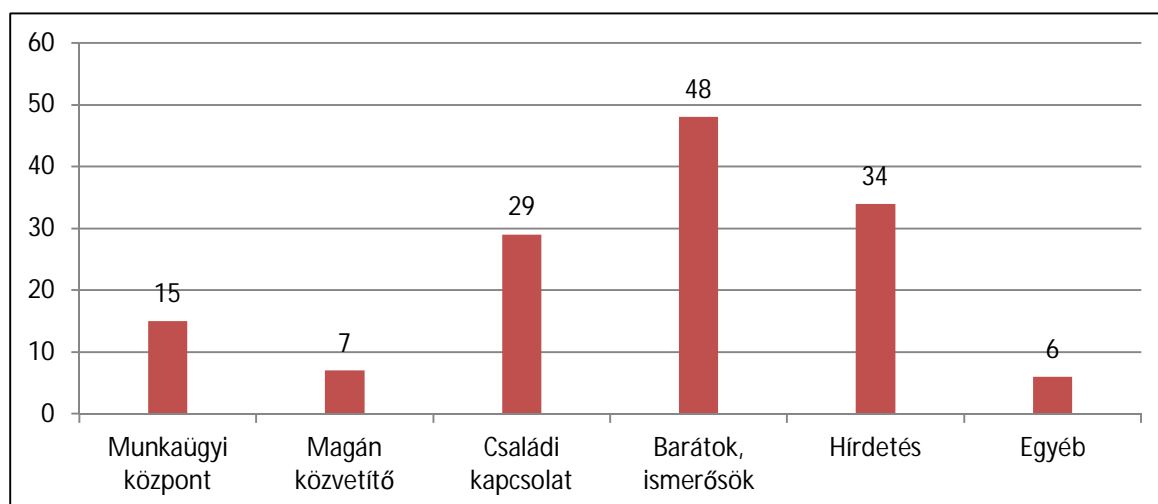
Szakmacsoportos megoszlásuk alapján, a válaszadók közül a közgazdaság, a művészet, közművelődés, kommunikáció, valamint a vendéglátás és turisztika területén végzettek 10-10 százalékkal vettek részt a felmérésben. Viszonylag többen reprezentálták az egészségügyet, az oktatást, a gépészetet, az informatikát és kereskedelem-marketing szakmákat. Mivel a válaszadók nagyobb része kvalifikált pályakezdő, ezért jellemzőbbek a fenti szakképesítések. Létszám megoszlásukat az alábbi grafikon mutatja be.

Munkaerő-piaci státuszuk alapján a válaszadók 30% pályakezdő álláskereső (munkanélküli) volt, 45%-uk állt munkaviszonyban, 18%-uk még tanulói státusszal rendelkezett és 3%-uk vállalkozóként vett részt a felmérésben (1 fő termelő és 8 fő szolgáltató vállalkozó).

Az empiria során vizsgáltuk azt is, hogy az elhelyezkedett pályakezdők kitől kaptak segítséget a munkaviszony létesítéséhez. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a kapcsolatai tőke (család, barátok, ismerősök) az, amelyik meghatározó az elhelyezkedésben. A válaszadók több mint a fele 21, illetve 35%-a élt a kapcsolati tőke lehetőségével. 34 válaszadó (24%) jelölte meg a hirdetést, amelyben beleértettük az interneten való keresést is. A munkaügyi központok segítő szerepét 15-en (11%) jelölték meg. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat felméréséhez viszonyítva ez a mutató jobb, mint az országos átlag, mely szerint a munkaügyi központok segítő szerepe, a válaszadók 5 százalékánál jelent meg. A 2012-es országos adatfelvétel során a megkérdezettek a szűkebb családot 29 százalékban, illetve az ismerősök, rokonok szerepét 24 százalékban jelölték meg.¹⁵⁴

A megkérdezett és elhelyezkedett pályakezdőknek mindössze 7 százaléka nem kapott semmiféle segítséget munkahelyi beilleszkedéséhez. Legtöbben a betanulási időszak biztosítását és a próbaidőt jelölték meg. Ugyanakkor 19 százalékuknál mentor is segítette ezt a folyamatot. A kérdőív több válasz lehetőségét is engedte, így a leggyakoribbak a már jelzett próbaidő/betanulási időszak és mentor, tájékoztatók és betanulási időszak. Viszonylag alacsony az ösztönzők szerepe (15 fő, 9%), és az időszakos értékelés technikája (14 fő, 8%).

6. sz. grafikon: A felmérésben résztvevő pályakezdők megoszlása elhelyezkedéshez kapott segítség szerint/fő



¹⁵⁴ Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján 2012/2, Budapest

A pályakezdő álláskereső (munkanélküli) esetében a lekérdezés során azt tapasztaltuk, hogy az álláskeresőkhöz a munkaügyi központok 21 százalékuknál nyújtottak segítséget, 15-15 százalékuk esetében a családi kapcsolatok, illetve a barátok, ismerősök dominálnak. Lényeges részét képezte felmérésünknek a kompetenciák fontosságának megállapítása abból a szempontból, hogy a pályakezdők véleménye szerint melyik az öt legfontosabb tulajdonság, amiért alkalmazzák vagy alkalmazhatják őket.¹⁵⁵ Összességében a válaszadók által megfogalmazott öt legfontosabb tulajdonság a következő:

- Első: képesség az önálló munkavégzésre
- Második: gyakorlati szakmai jártasság
- Harmadik: precíz munkavégzés
- Negyedik: elméleti szakmai jártasság
- Ötödik: nagy munkabírás

Természetesen az általános vélemények, a tulajdonságok jelentőségének megfogalmazása kellően szóródott a végzettségek alapján. Az alábbi táblázatban ezt mutatjuk be:

Az öt legfontosabb tulajdonság a végzettségek tükrében

Szakiskola	Szakközépiskola	Egyetem, főiskola
Képesség az önálló munkavégzésre	Képesség az önálló munkavégzésre	Képesség az önálló munkavégzésre
Gyakorlati szakmai jártasság	Precíz munkavégzés	Elméleti szakmai jártasság
Nagy munkabírás	Elméleti szakmai jártasság	Precíz munkavégzés
Precíz munkavégzés	Gyakorlati szakmai jártasság	Gyakorlati szakmai jártasság
Elméleti szakmai jártasság	Nagy munkabírás	Nagy munkabírás

Minden végzettséget tekintve elsődleges a képesség az önálló munkavégzésre. Ugyanakkor, mint látható fordított sorrend alakult ki. A felsőfokú végzettségűek esetében az elméleti szakmai jártasság lényegesen fontosabb, mint például a szakiskolát végzettek körében. Mindemellett egyes szakmacsoportoknál vannak más meghatározó és alapvető készségek, képességek (pl.: informatikai tudás, számolási készségek, szervezőkészség stb.).

3.2 Munkáltatók körében végzett felmérés tapasztalatai

A munkáltatók körében végzett kérdőíves lekérdezés a pályakezdőkhöz hasonlóan online módon és kérdezőbiztosokkal történt. A 10 kérdésből álló felmérés során vizsgáltuk a beilleszkedés, az alkalmasság és a kompetenciák területét is. Mindemellett 22 munkáltatóval mélyinterjú is készült, kapcsolódva az kérdőív egyes kérdéseire.

¹⁵⁵ A munkaerő kiválasztásának egyik legfontosabb módszere a kompetencia alapú munkaerő kiválasztás. A kompetencia hétköznapi értelemben illetékeséget, jogosultságot esetlegesen szakértelmet jelent. A munka világában legáltalánosabban valamilyen munkakör ellátására, tevékenység gyakorlására vagy szerep betöltésére való alkalmasságot érthetjük alatta. A kompetencia alapvető tulajdonságai közé tartozik, hogy olyan képesség-együttes, amely mindig cselekvéshez, egy meghatározott összefüggéshez kapcsolódik; három képességcsaládot – tudás, gyakorlat, szociális viselkedésformák – érintenek; a képességek integrálódnak, egymásra épülnek.

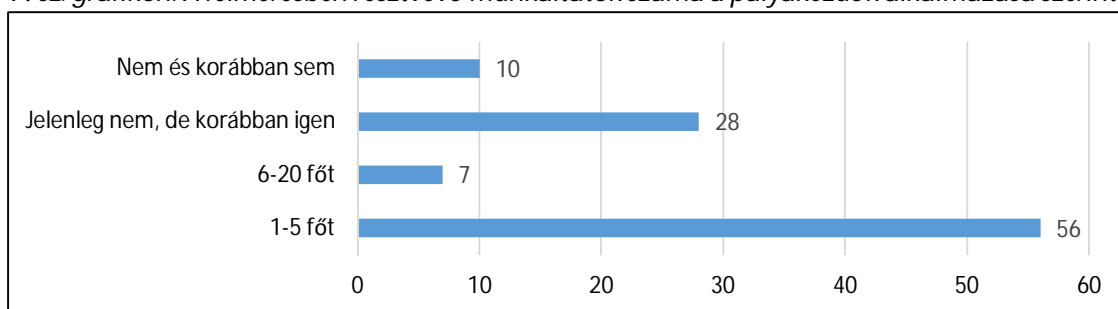
A felmérésben résztvevő munkáltatók ágazati besorolását tekintve tükröződik a régió gazdasági szerkezete. A válaszadók nagyobb része a feldolgozóiparból, az építőiparból, a kereskedelemből, a mezőgazdaságból, a szálláshely-szolgáltatásból és vendéglátásból került ki.

Létszámnagyság szerinti megoszlásukat vizsgálva a kérdőívet kitöltők és az interjúban résztvevők nagyobb része, több mint a fele a kisvállalkozások (5-25 fős alkalmazotti létszám) közé tartozik.

A munkáltatók jellemzően alkalmaznak pályakezdőket, illetve korábban már alkalmaztak. Olyan munkáltatói nyilatkozat nem hangzott el, amely kizárta volna a pályakezdők alkalmazásának lehetőségét. Az alkalmazott pályakezdők száma korrelatív összefüggést mutatott az összdolgozói létszámmal, és szinte kivétel nélkül mindegyik munkáltató arról számolt be, hogy igyekeznek a munkavállalói korstruktúrát minél szélesebben kialakítani. Azok a munkáltatók, akik jelenleg nem alkalmaznak fiatal pályakezdőket azt nyilatkozták, hogy új munkaerőt sem vettek fel az elmúlt időszakban, illetve ha létesítettek is új munkaviszonyt, azt olyan munkakörben tették, amely igényli a szakmai tapasztalatot.

Ágazati megoszlásuk szerint az összes építőipari vállalkozás, az oktatást képviselő válaszadók 1-5 fő közötti létszámban foglalkoztatnak pályakezdőt. Hét olyan munkáltató volt, aki 6-20 fő közötti pályakezdő létszámról számolt be.

7. sz. grafikon: A felmérésben résztvevő munkáltatók száma a pályakezdők alkalmazása szerint



Az interjú sorozatban megkérdezett munkáltatók gyakorlati képzésben való részvétele meglehetősen alacsonynak mutatkozott a megkérdezettek tekintetében. Sajnálatos módon a nagyobb alkalmazotti létszámmal működő munkáltatók egyike sem vesz részt abban, illetve nem biztosít gyakornoki helyet. A megkérdezett kisteherbírású építőipari foglalkoztatók mindegyike részt vesz a képzésben. Az egyéb szakmaterületen működő munkáltatók közül mindössze ketten nyilatkoztak arról, hogy biztosítanak gyakornoki helyet, és csupán négyen jelezték, hogy korábban részt vettek a képzésben, azonban jelenleg nem.

A kérdőíves felmérés szerint a válaszadók 39%-a részt vesz a gyakorlati képzés megvalósításában. Elsősorban a feldolgozóipar, az építőipar, a kereskedelem és a vendéglátás területén.

Az interjúk során egyértelműen kiderült, hogy a képzésben való részvétel ilyen mértékű elutasításának elsődleges oka alapvetően az adminisztrációs teher, illetve a speciális foglalkoztatási környezet biztosítása. A vállalkozók nagyon félnek a felelősségtől, amit egy fiatalok foglalkoztatása jelent. A tapasztalatlansága miatt állandó felügyeletet igényel, és

még így is nagy a baleset veszély. A munkáltatók nem rendelkeznek kellő rálátással a szakképzés rendszerére sem, és így számukra túl nagy terhet jelent a gyakorlatok megszervezése és értékelése. Sajnálatos módon a tanulókat foglalkoztató munkáltatók is úgy nyilatkoztak, hogy akkor járnak a legjobban, ha nem adnak semmilyen feladatot a tanulónak, mert amíg elmagyarázza, és begyakoroltatja az adott tevékenységet vele, addigra elkészül maga is a munkával.

A munkaattitűdök kérdéssor több válasz lehetőségét biztosította. A kérdőívet kitöltők körében viszonylag nagyobb számban jelenik meg a „könnyen beilleszkednek” megállapítás. Ugyanakkor a kereszttáblák azt mutatják, hogy igen erőteljesen jelen vannak a negatív attitűdök, mint például a „nem mernek szakmai kérdésekben megnyilvánulni,” ami az elméleti tudás bizonytalanságát mutatja, vagy nehezen bírják a terhelést. Nagyobb számú választ eredményezett, hogy a jelenleg gyakorolt foglalkozásukat a pályakezdők átmenetinek tartják. E megállapítás egyrészt a továbbtanulás igényét, másrészt az esetleges munkavállalási migrációt feltételezik. Ezt támasztotta alá az is, hogy viszonylag kevesen vélekedtek úgy pályakezdőikről, hogy elkötelezettek a munkahelyük iránt.

Az interjúk szerint jelentős negatív attitűd a „nem szeretnek dolgozni” kitétel. Ezzel összefüggésben szintén nagyon fontos kihangsúlyozni, hogy ez a megállapítás is elsősorban az építőipari szakmunkás pályakezdőkre vonatkoztatható.

Általánosságban elmondható, hogy az építőipar értékelését leszámítva a pályakezdő fiatalok értékelése inkább pozitívnak nevezhető a munkáltatók körében. Azok a munkáltatók, akik nagyobb létszámú munkavállalót foglalkoztatnak sokkal elégedettebbek a pályakezdő fiatalokkal, és ezek a munkáltatók szinte kizárólag pozitív állításokat tettek velük kapcsolatban. Érdekes, hogy a munkahely iránti elkötelezettség csak ezen munkáltatók válaszaiban jelent meg, és úgyszintén hangsúlyozták ezek a munkáltatók a fiatalok kreativitását.

8. sz. grafikon: A felmérésben résztvevő munkáltatók véleményének megoszlása a pályakezdők munkamagatartásáról



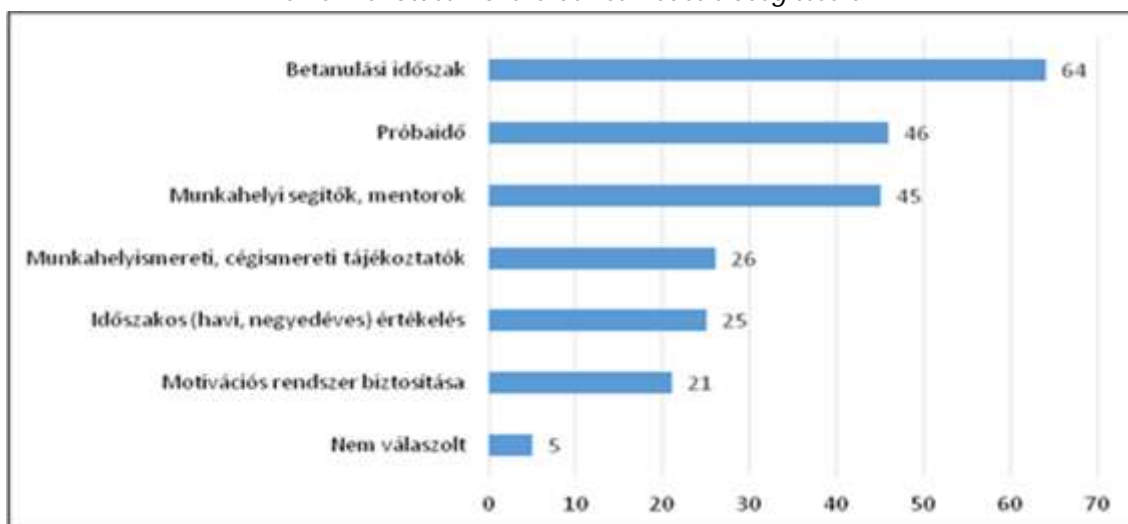
A munkahelyi beilleszkedés elősegítése alapvetően fontos a munkáltató szempontjából. A kérdésre ez esetben is több válaszlehetőség volt. Az interjú során szinte mindegyik

munkáltató megjelölte a munkahelyi segítő – mentor alkalmazását. Azt azonban a beszélgetések során hozzátették, hogy ezek a segítők nem főállásban látják el ezt a feladatot, és az esetek többségében kifejezetten nyűgként, teherként élik meg. Arra csupán a megkérdezett két legnagyobb létszámmal működő munkáltató válaszolt igennel, hogy tudja-e megfelelően kompenzálni a segítő - mentoráló munkatársakat. Úgyszintén a motivációs rendszer kialakítása és működtetése is csak a nagyobb teherbírású munkáltatóknál volt jelen. A munkáltatók szinte kivétel nélkül biztosították a pályakezdőknek az úgynevezett betanulási időszakot. A betanulási időszak mértéke tekintetében a válaszadók 70%-a a három hónapot jelölte meg. Érdekes egyezés, hogy azok a munkáltatók, akik a próbaidő intézményét alkalmazzák a pályakezdők tekintetében szinte kivétel nélkül a három hónapot – azaz a próbaidő lehetséges leghosszabb tartamát tekintik betanulási időszakként. A második legjellemzőbb válasz az 1 hónapos, illetve az 5 hónapos betanulási idő, míg 1 évet mindössze egy munkáltató jelölt meg.

A kérdőívet kitöltők megerősítették az interjúk tapasztalatait abban is, hogy viszonylag kevesen élnek az időszakos értékeléssel. Ez a segítség legfeljebb a mentori munkával összefüggően jelenik meg, mivel azonban a mentor – munkahelyi segítő a saját munkaköre ellátása mellett segíti a pályakezdő fiatalot, ez a tevékenység általában „menet közben” zajlik, azaz a konkrét munkafeladat kapcsán elmondja az észrevételeit, de szintetizáló és folyamatértékelő aspektusai e tevékenységüknek általában nincsen, illetve az csakis a mentor személyiségén múlik.

Negatívnak látjuk azt is, hogy nem igazán jelenik meg a munkahelyi motiváció rendszere a pályakezdők foglalkoztatása során. E megállapítás döntően a szakiskolai pályakezdőket foglalkoztató munkáltatók válaszaiban található.

9. sz. grafikon: A felmérésben résztvevő munkáltatók alkalmazott eszközei a beilleszkedés elősegítésére



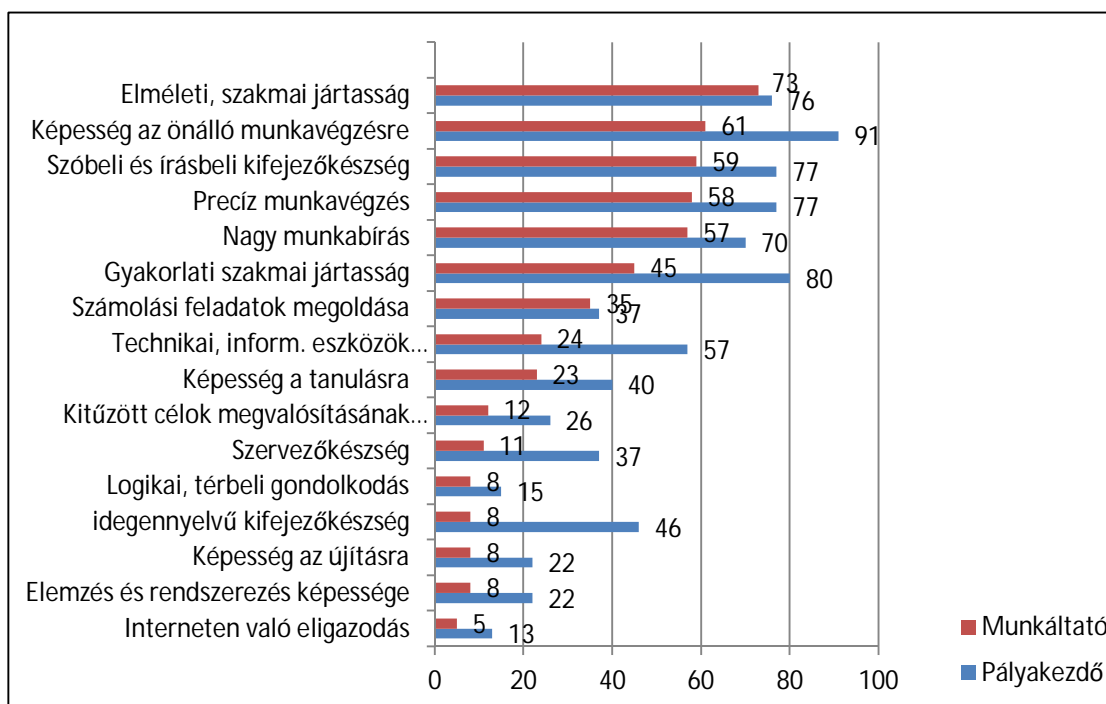
A munkáltatói elvárások feltérképezését szolgálta az a kérdés, mely felsorol 17 jellemzőt, és arra kértük a munkáltatókat, hogy jelöljenek meg ezek közül öt olyan tulajdonságot, melyet alapvetően fontos elvárásnak tekintenek a pályakezdő fiatalokkal szemben.

A mélyinterjúk alapján érdekessége volt ennek a kérdésnek, hogy e tekintetben a munkáltatók gyakorlatilag homogén egységként jelölték meg ugyanazon jellemzőket, és az

egyes eltérések is elsősorban a munkáltató tevékenységi jellegéhez kapcsolódtak. Az önálló munkavégzésre való képesség volt az a jellemző, amelyet minden egyes munkáltató kivétel nélkül fontos jellemzőnek tekintett. Ezen kívül egy-két pontos eltérésekkel szintén szignifikáns elvárásnak tekinthetők a következő tulajdonságok-készségek: az elméleti és szakmai jártasság, a gyakorlati szakmai jártasság, a precíz munkavégzés és a nagy munkabírás. Ezek a jellemzők 90%-ban megjelentek a munkáltatói elvárások között. Több mint a fele a megkérdezett munkáltatóknak szintén fontosnak találta a képességet a tanulásra és az önképzésre. Négy munkáltató találta fontosnak a szervezőkészséget, és három – három munkáltató fogalmazta meg elvárásként a képességet az újításra, az új dolgok felfedezésére, valamint a logikai-térbeli gondolkodást. A kérdőívet kitöltő munkáltatók megerősítették az interjúkban megfogalmazott tulajdonságokat, az alábbi fontossági sorrend alapján: Első az elméleti szakmai jártasság, a második a képesség az önálló munkavégzésre, ezt követi a szóbeli és írásbeli kifejezőképesség. A negyedik helyen a precíz munkavégzés áll, míg az ötödik helyen a nagy munkabírás.

Összevetve a munkáltatói és a pályakezdő véleményeket, csak részbeni eltéréseket tapasztalunk. A pályakezdők úgy gondolják, hogy foglalkoztatásuk egyik legfontosabb tulajdonsága, ha tudnak önállóan dolgozni. Kauzálisan vizsgálva ennek viszont egyik feltétele az elméleti szakmai jártasság alapján elsajátított gyakorlati tudás. A másik fontos feltétele azon kompetenciák összessége, amelyek egyrészt a kognitív hajlandóságot, a megfelelő munkavállalói attitűdöt feltételezi. Többen is jelezték, hogy a fiataloknak alacsony szinten áll az önértékelésük, szociális fejlettségük (erre utal a kérdőíven felsorolt készségek és képességek megítélése is). Nem ismerik a munkahelyeken rájuk váró körülményeket, követelményeket, a munkaadók jogait és saját jogait, a munkába állással vállalt felelősséget. Kevésbé érzékenyek azokra a minőségbiztosítási feltételekre, amelyeknek a munkájuk során meg kell felelniük.

10. sz. grafikon: A munkáltatók és a pályakezdők véleményének összevetése az öt legfontosabb kompetenciáról



4.3. Fókuszcsoporthoz vizsgálatok összegezése

A kutatás során nyolc fókuszcsoporthoz vizsgálatot végeztünk foglalkoztatási, pályaválasztási, oktatási, civil, gazdasági, kamarai, középiskolai és felsőoktatási szakértők bevonásával. A fókuszcsoporthoz, hipotéziseinkhez kapcsolódóan négy kérdéskört felölelően járultak hozzá kutatásunkhoz. Vizsgáltuk a foglalkoztatáspolitikát és az oktatáspolitikát kapcsolatát, a munkaerő-piaci kereslet és kínálat összhangját, a duális képzés területét és a pályaaorientációs rendszer fejlesztésének lehetőségét. A továbbiakban összegezve mutatjuk be a tapasztalatokat.

Első kérdéskör: A pályakezdeők munkaerő-piacra való zökkenőmentes belépésének elősegítése a mindenkori foglalkoztatáspolitikát egyik legfontosabb kérdése. Mi jellemzi a foglalkoztatáspolitikát és az oktatáspolitikát Magyarországon?

- Általános megközelítésként a fókuszcsoporthoz egyöntetű jellemzőként fogalmazták meg azt az évtizedek óta fennálló ellentmondást, mely szerint az oktatáspolitikát (itt meghatározóan értendő a szakképzés) nem veszi figyelembe a munkaerő-piaci igényeket, ugyanakkor nincsenek olyan releváns prognózisok, amelyek választ tudnának adni a hosszútávú tényleges munkaerő-piaci keresleti viszonyokra.
- A képzés és a munka világa közötti szakadék nem csak strukturális okokra vezethető vissza, hanem a régióban (más régiókban szintén) abból is adódik, hogy a munka világa szűkül, kevés a munkahely. Ugyanakkor jelen állapotban (az előző francia bekezdéshez kapcsolóan), egyes területeken túlképzés alakult ki. A túlképzés ugyanakkor relatív, mivel a foglalkoztatásban döntően (egyre nyilvánvalóbban) a minőség a meghatározó.
- Alapvető tényező a szakképzésben résztvevők összetétele. Baranya megyében például rendkívül kedvezőtlen és a fiatalok pályakezdését mindenképpen negatívan befolyásoló tényező egyrészt, hogy az államilag fenntartott iskolákban 43%-os a 3H-s gyerekek aránya, és ez területileg erősen szegregáló. Másrészt jellemzően nagy a lemorzsolódás a tankötelezettség lejártá után, amely így értelem szerűen a középfokú iskolákban csapódik le. Megyei szinten 4,6%-os ez az arány átlagosan, de ha csak a szakiskolákat vesszük figyelembe, ott ez a mérték 50% körül van. Ez azért is vet fel sok kérdést, mert a 2020-ig vonatkozó munkaerő-piaci prognózis szerint nem csökken azon fiatalok száma, akik csak 8 osztályt végeznek, viszont fogynak azon munkakörök száma, amely betöltéséhez elegendő ez az iskolai végzettség.
- A minél könnyebben történő munkaerő-piacra való kijutás segítésére jó gyakorlatként említették meg a munkaügy képviselői a Németországban működő ifjúsági műhelyeket, amelyeknek célja kettős. Egyrészt munkatapasztalat szerzése a képzés során, másrészt akkor is segít, ha a fiatal már elvégezte az iskolát, de nem tud elhelyezkedni. Ebben az esetben azért történik a műhelyben foglalkoztatás, hogy ne felejtsek el a tanultakat, a képességek, készségek ne épüljenek le, szükség szerint azonnal munkaképes legyen az egyén.
- A szakemberek meglátása szerint a két terület (oktatás és munkaerő-piac) között nincs kapcsolat, ami nagy problémát jelent. Kapcsolódási pontként a munkaügyi szervezetekben működő Foglalkozási Információs Tanácsadó (FIT) intézményét

említették, de tudjuk, hogy ezek manapság országszerte inkább leépülőben lévő szolgáltatások. Másik elemként a Dél-Dunántúlon működő mentor programot vetették fel, de a civil szféra meglátása szerint az eredeti céltól eltérően működik a program a gyakorlatban, a tapasztalatok szerint gyakran helyettesítő tanárként funkcionálnak a projektben résztvevő pedagógusok.

- A felsőoktatásban az a döntés minősíthető egyfajta adminisztratív orientálásnak, amely alapvetően strukturálta át az államilag finanszírozott helyek számát, amelynek a bölcsész, közgazdász és jogászképzés vesztese, a természettudományi és mérnökképzés pedig egyértelmű nyertese volt.
- A fókuszcsoportokban résztvevő szakemberek kifejtették, hogy alapvetően az oktatásban kell megalapozni a munkaerő-piacra való kijutás zökkenőmentességét, a foglalkoztatáspolitikai szerepe pedig abban van, hogy statisztikák, prognózisok, monitoring, és a munkáltatói kapcsolattartók által, valamint a kamara közreműködésével látva a munkapiacot, javaslatokat tegyen és befolyást gyakoroljon a képzésre. Hogy ha pedig szükség van később korrekcióra, továbbképzésre, legyen rá lehetősége a munkavállalónak a munkaügy szervezetén belül.

Második kérdéskör: Az oktatási rendszer tartós és lényeges problémája, hogy az elsajátított tudás közép- és felsőfokon egyaránt csak részlegesen találkozik a munkaerő-piaci igényekkel. Igaz-e ez a megállapítás, és ha igen, milyen megoldások lehetnek a kereslet-kínálat közötti összhang közelítésére?

- Mind a foglalkoztatók, mind pedig az oktatási szakemberek véleménye szerint érdemes lenne a tananyagokat felülvizsgálni. Több szaktanár véleménye szerint a szakmai elméleti ismeretek oktatásának a jelenlegi rendszere nem szolgálja az alapos és mély tudás megszerzését. Különösen mivel azoknak a begyakorlására sincsen minden esetben lehetőség. A jelenlegi modulrendszer szintén nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket, mivel az órarend tervezés és az óraterheléseknek való megfelelés érdekében az egyébként összefüggő témaköröket más tanárok tanítanak sokszor egymással párhuzamosan, így az oktatott tárgyak tekintetében sok az átfedés és a megadott témakörökhöz kapcsolódó kompetenciákat nem lehet kialakítani a témakörök elaprózódása miatt.
- Hangsúlyos a pályorientáció fontossága, így lényeges lenne, hogy a tanulási folyamatban, minden tantárgy kapcsán érvényesüljön egyfajta pályorientációs szemlélet. Ugyanakkor problémát jelent, hogy az oktatói gárda státusza is bizonytalan a jelenlegi helyzetben. A szakmai elméleti tanárok ugyanis a pedagógus előmeneteli rendszerben meglehetősen hátrányos helyzetbe kerültek azáltal, hogy a rendszer nem veszi figyelembe a szektorban tanítók speciális helyzetét. Nekik ugyanis jellemzően nincsen pedagógus szakvizsgájuk, vagy közoktatás vezetői végzettségük, így a pedagógus béremelés esetükben nem hatályosul. Emiatt a már jelenleg is elöregedő tanári pálya nem elég vonzó a fiatal szakembereknek, és ebből kifolyólag az utánpótlás e szegmense is veszélybe kerül.
- Mindezekon túl szükség lenne egy a munkaerő-piaci szükségleteken alapuló képzési struktúra létrehozására. A szakemberek angliai példát hoztak fel erre, ahol a nem piacorientált képző intézeteket bezárták, elhelyezkedést segítő szakmákat indítottak.

Minden szakember megerősíti, hogy szükség van a fiatalok munka világához közelítésére, hisz a munkáltatók legfőbb érve a pályakezdők ellen éppen a munkatapasztalatnak és a szakmai gyakorlatnak a hiánya. Erre az önkéntességen túl a nyári időszakban szerzett időleges munkatapasztalat megszerzése, vagy az ösztöndíjak által elérhető külföldi tanulmányok, munka is jó lehetőség.

- A fent vázolt - képzés és munka világa közötti - problémára több szempontból is megoldást jelenthet a szakképzésben a duális képzési forma is, amely már átvezet bennünket harmadik hipotézisünkhöz.

Harmadik kérdéskör: A szakképzési rendszer változására, a duális képzés bevezetésére a munkáltatói kör csak részben tudott felkészülni. Amennyiben igaz, milyen eszközökkel, módszerekkel lehetne ezen pozitívan változtatni?

- A duális képzés Európa-szerte ismert képzési forma, amely valóban jól szolgálhatja a foglalkoztatás és a képzés egymáshoz közelítését, a munkaerő-piaci kereslet-kínálat összhangjának elérését. Ehhez viszont egy jól és részleteiben kidolgozott kritérium- és feltételrendszerre van szükség.
- Általános tapasztalat, hogy a képzőhelyek rendelkeznek a képzési program megvalósításához szükséges személyi és tárgyi feltételekkel, eszközökkel. A tanulók megfelelő munkakörnyezetben, biztonságos körülmények között vesznek részt a gyakorlati képzésben. A képzőhelyek az oktatott szakképesítés tárgyi eszközeinek fejlesztésre pályázhatnak a képzési alaprész decentralizált keretéből, mellyel lehetőséget kapnak a náluk folyó gyakorlati képzés minőségének fenntartására, emelésére.
- Nem egyértelműen érvényesül a cél, hogy a vállalatok saját munkaerő utánpótlásukat biztosítsák a tanulók képzésével.
- A képző intézmények helyzete több szempontból is nehéz, egyrészt versenytársi viszonyban vannak egymással, nincsenek érdekelve abban, hogy összehangolják működésüket, ezért sok szakmát átfedésben oktatnak. Ezekben a képzésekben a végzett diákok elhelyezkedése többnyire nem biztosított a túlképzés miatt.
- Alapvető gond, hogy a térség vállalkozói köre nem rendelkezik azokkal az erőforrásokkal, amelyek szükségesek lennének a színvonalas szakképzési részvétel megvalósításához. A legtöbb vállalkozó a szakmának csupán egy szűk területén dolgozik, így a széleskörű képzéshez nem is tudja biztosítani a megfelelő környezetet. Ennek ellenére sokan részt vesznek a duális képzésben, azonban a szakiskolai tanárok – és az érintett vállalkozók is – arra panaszkodnak, hogy bizonyos szakmai ismereteket nem tudnak a tanulók elsajátítani egészen egyszerűen azért, mert a vállalkozó tevékenységi köre nem fedi le a tananyag teljes spektrumát. A szakiskolai – szakközépiskolai oktatási szakemberek szerint erre tekintettel érdemes lenne a duális képzés helyett triális képzésben gondolkodni. Egy ilyen rendszer ugyanis alkalmas lenne arra, hogy lefedje azokat a hiányterületeket, amelyek a vállalkozások specializálódásából fakadnak. Ebben a rendszerben egy oktatási intézmény biztosítaná a gyakorlati hiányt, illetve szerveznék meg tanulók „mozgását” az egyes vállalkozók között, aszerint, hogy az adott vállalkozó milyen típusú tevékenységi ismereteket tud átadni.

- Összességében mind a megkérdezett oktatási szakemberek, mind pedig a vállalkozók egyetértettek abban, hogy a duális rendszer hatékony működtetéséhez elengedhetetlen a munkáltatói kör támogatása. Valóban felkészületlenül érte őket a változás, és sok esetben a problémák nem is voltak feltétlenül előre láthatóak. Mindebből következőleg tehát vagy a képzési oldalt kellene megerősíteni a már említett triális képzés révén, azaz oktatási centrumok (gyakorlati képzést támogató oktatási bázis) kialakításával lehetne pótolni a gyakorlati képzésben felmerülő hiányokat, vagy magukat a gyakorlati képzőket segítve.

Negyedik kérdéskör: A pályaaorientációs rendszer szervezett és egyénre szabott segítséget kell, hogy nyújtson a fiatal pályakezdő korosztálynak. Hogyan értékelhető a rendszer működése, mi szükséges a fejlesztéshez?

- A megkérdezett oktatási szakemberek szinte kivétel nélkül arról számoltak be, hogy a szakmunkás képző intézményekbe jelentkező diákok jellemzően kényszerpályának érzik a választott szakmájukat, mivel eredetileg más szakmát szerettek volna tanulni (a legnépszerűbbek a kereskedelmi és vendéglátóipari szakmák jelenleg) azonban oda nem sikerült bejutniuk. Szintén fontos jellemzője e csoportnak, hogy döntő többségük – körülbelül 70%-uk – kistelepülésről származik, és vagy kollégista, vagy bejáró. A szakmunkásképzőbe járó gyerekek között szintén kimagasló a hátrányos helyzetű, illetve a halmozottan hátrányos helyzetű tanulók aránya. Ezek a gyerekek rendkívül alacsony tudásszinttel kerülnek be az iskolába, és sok esetben az írás-olvasás, szövegértés, illetve alapvető matematikai műveletek elvégzése is problémát okoz számukra. A munkaerő-piaci szakemberek a képzési rendszerben megfigyelhető sajátosságként azt is kifejtették, hogy indokolatlanul sokan mennek a 8 osztályt követően az általános képzésbe, vagyis a gimnáziumok már nem csak a legjobb képességű fiatalokat veszik fel, hanem a kevésbé jókat is. Így a szakképzésbe már csak a leggyengébb tanulmányi eredményt elérő tanulók kerülnek. Ez a folyamat oda vezetett, hogy a szakmunka leértékelődött az elmúlt időszakban.
- A pályaválasztási döntést ebben az életkorban szinte kivétel nélkül a szülők hozzák meg, így a szakmák népszerűsítése kapcsán fontos az ő meggyőzésük. Ennek érdekében a szakiskolai tanárok javaslata szerint a szakmákat népszerűsítő olyan kampányokra lenne szükség, melyek nem csupán a gyermeknek, hanem az ő szüleinek is szólnak. Ugyanakkor nem segíti a fiatalokat az a tény, hogy a szakképzőkben nem működik a pályaaorientáció, hisz a tanuló már választott, mire a 9-10. évfolyamon találkozik a pályaaorientáció tárggyal. Ráadásul az iskolának csak az áll érékében, hogy azok felé a szakképesítések felé orientálja a fiatalokat, amelyek az adott intézményen belül sajátíthatók el.
- A fókuszcsoportok munkájában résztvevő szakemberek egy része azon az állásponton van, hogy a pályaaorientációnak egyértelműen az oktatáshoz/oktatáspolitikához kapcsolódóan kellene működnie. Fontos, hogy a pályaaorientáció, mint professzió jelenjen meg és az iskola valamint a pályaaorientációs szakemberek (alternatív szervezetek) együttes közreműködésével valósuljon meg.
- A munkaerő-piacot képviselők szerint is az iskola a kulcskérdés nem csak a pályaaorientációban, hanem a pályakezdő fiatalok munkaerő-piaci esélyeinek

növelésében is, ehhez kapcsolódóan pedig a pedagógusképzés kerül elsődlegesen fókuszba.

3.4. Az elmélet és a gyakorlat összevetése a szakképzés területén

A validáció eljárása megtalálható a közoktatás, a felsőoktatás a szakképzés, és a felnőttképzés területén egyaránt. A fogalom alapértelmezésén tehát a formális, a nem formális és az informális tanulás során szerzett tudástartományok (tanulási eredmények: megszerzett tudás, készségek, kompetenciák) egybevetését értjük, valamely kritérium-, vagy sztenderd követelményrendszerrel, s amely eljárás rendszerint valamilyen igazolással/tanúsítvánnyal végződik.¹⁵⁶

Az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet vizsgálata szerint országosan 2012 és 2013 között a szakiskolában elsajátított tudás munkahelyeken történő hasznosíthatósága szerint a kérdezés időpontjában dolgozó fiatalok 65%-a számolt be arról, hogy a szakiskolában tanultaknak legalább a felét hasznosítani tudja munkája során (előző évben 68% volt ez az arány). 22%-ra tehető azok aránya, akik egyáltalán nem tudják munkahelyükön hasznosítani az iskolában tanultakat. Ugyanakkor 28%-ra, az eddigi legmagasabb értékre nőtt azok aránya, akik szinte mindennek hasznát veszik, amit a szakiskolában tanultak. A munkába állt tanulók 12%-a jelezte, hogy a szakiskolában mindent megtanult, amire a munkahelyén szüksége van, 88%-uk viszont arról számolt be, hogy volt olyan készség, amit munkahelyén kellett elsajátítania. Az eredmények arra mutatnak, hogy a munkahelyen megszerzett készségek legnagyobb arányban a rutin, gyakorlat munka közben történő megszerzésére vonatkoztak.

A gyakorlati képzőhellyel kapcsolatos véleményeket is vizsgálta a MKIK GVI aszerint, hogy a tanuló csak az iskolai tanműhelybe járt gyakorlati képzésre, vállalathoz járt, vagy mindkét típusú képzésben részt vett. Az eredmények 2013-ban azt mutatják, hogy képzőhelyükkel minden szempontból elégedettebbek azok a tanulók, akik vállalathoz (is) jártak gyakorlati képzésre. A csak iskolai gyakorlati képzésben részt vett megkérdezettek pontátlagai 3,7-3,8 között szóródnak ide, a többi tanulóé pedig 4,2-4,4 között. Ebből azt a következtetés vonható le, hogy a vállalatoknál korszerűbb gépek használatára van mód, mint az iskolai tanműhelyekben, és az ott elsajátított tudást a munka során jobban használhatóbbnak érzik a szakképzettek.¹⁵⁷

Mint már jeleztük, jelen esetben azt vizsgáltuk, hogy a képzés, szakképzés során megszerzett elméleti, szakmai tudás (formális képesítés) és a kapcsolódó gyakorlat mennyire felel meg a munkáltatói elvárásoknak. Mindebből következően nem használhatjuk a strukturált folyamaton alapuló validáció fogalmát. A vizsgálat egyrészt kiterjedt a munkáltatóknál gyakorlati képzésben résztvevő tanulók megítélésére, valamint azokra a pályakezdőkre, akik már ténylegesen munkába álltak.

¹⁵⁶ Tót Éva (2009): A validáció fogalmának értelmezési lehetőségei, rokon fogalmai a hazai és nemzetközi gyakorlatban, a validáció lehetséges kutatási irányai. Tanulmány TÁMOP-4.1.3-08/1-2008-0004

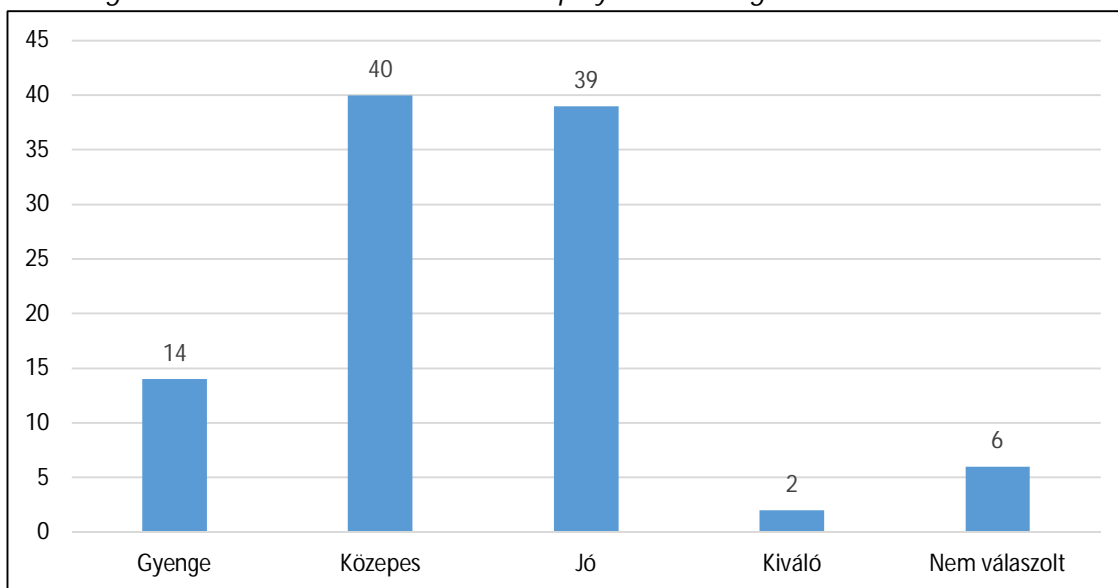
¹⁵⁷ A pályakezdő szakmunkások munkaerő-piaci helyzete – 2013: MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, Budapest

A „Munkáltatók körében végzett felmérés tapasztalatai” című fejezetben már bemutatott körből gyűjtött tapasztalatok mellett itt is 22 munkáltatóval készítettünk interjút.

A munkáltatók megítélése szerint a náluk alkalmazott pályakezdő fiatalok elméleti és gyakorlati felkészültsége meglehetősen heterogén képet mutat. A válaszadás során a gyenge, a közepes, a jó, és a kiváló minősítés közül választhattak mind a kérdőív kitöltése, mind az interjú során. A munkáltatók nagyobb része jónak, illetve közepesnek ítélte meg a pályakezdő fiatalok elméleti tudását a dél-dunántúli régióban, ugyanakkor mindösszesen kettő munkáltató volt, amelyik kiváló minősítést adott. Az elméleti tudás megítélésekor figyelembe kell venni a munkáltatók nem tettek különbséget a formális és nem formális úton megszerzett tudás között. Ugyanakkor a korosztályi jellemzőkből adódóan a tanintézeti végzettség, képzettség tudása jelenti az elismerést vagy a kritikát. Így például lényegesen elégedettebbek a munkáltatók az érettségivel rendelkező szakmunkás pályakezdők tudásával, mind általános készségek tekintetében, mind szakmai tudás tekintetében.

Ágazatok szerint az elméleti tudás megítélésében legnagyobb átlagot 41 százalékkal a közepes minősítés ért el, döntően a feldolgozóipar, a kereskedelem, a mezőgazdaság és a vendéglátás területén. Jó besorolással elsősorban a közigazgatás, az oktatás és a szakmai, tudományos tevékenység területén találkozhatunk.

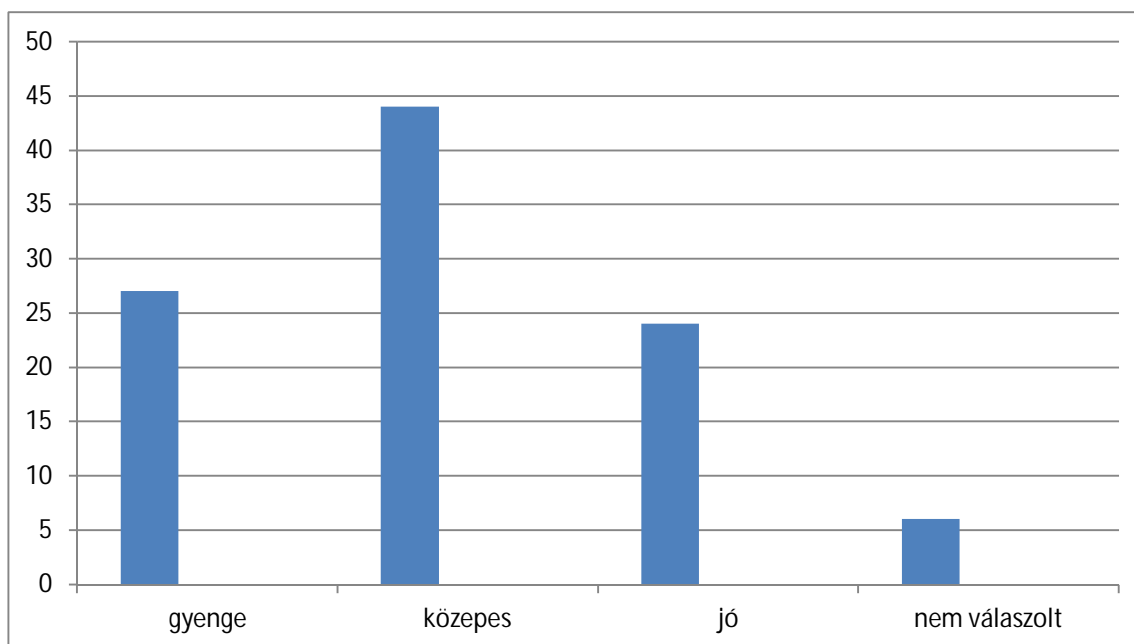
11. sz. grafikon: Munkáltatóknál alkalmazott pályakezdők megítélése elméleti tudásuk szerint



Az interjúk alapján a szakmai elméleti felkészültséget a munkáltatók közül a legtöbben – összesen nyolcan kifejezetten gyengének minősítették, míg a többi esetben 4-4 munkáltató találta azt közepesnek, illetve jónak, és ketten pedig kiválónak. E kérdéssel összefüggésben nagyon fontos kihangsúlyozni, hogy gyenge minősítést adtak kivétel nélkül az építőipari területen működő munkáltatók, valamint egy villamosenergia területén működő, és egy gépjárműjavítással foglalkozó munkáltató.

A gyakorlati szakmai munka alapvetően nem tükrözhetett kiváló tudást. A kérdőívre válaszolók nagyobb része közepesre, illetve gyengére értékelte az alkalmazott pályakezdők gyakorlati szakmai tudását (lásd az alábbi grafikont).

12. sz. grafikon: Munkáltatóknál alkalmazott pályakezdekők megítélése gyakorlati szakmai tudásuk szerint



Ágazati megoszlás szerint a gyenge és közepes gyakorlati tudás az építőiparra (kőműves, burkoló stb.), a kereskedelemre és a feldolgozóiparra a jellemzőbb, míg a jó minősítés a különben is kvalifikációt igénylő munkaterületeken tapasztalható (oktatás, szakmai, tudományos tevékenység, művészet, kommunikáció). A közigazgatás területén megoszluk a minősítés. A válaszadók egyforma számban (2 jó, 2 közepes, 2 gyenge) nyilatkoztak az alkalmazott pályakezdekők gyakorlati szakmai tudásáról. Az interjúk alapján a szakmai gyakorlati tudás értékelése kapcsán szintén hasonló eredmény született, mint a szakmai elméleti tudás értékelésével összefüggésben. Az építőiparban működő munkáltatók egyöntetűen nagyon gyengének találták a szakmai felkészültséget, míg a többi esetben a közepes, illetve többnyire jó minősítéssel éltek a válaszadók, és szintén kiválónak értékelte azt két válaszadó. Nagyon fontos megjegyezni, hogy a szakmai elméleti, és gyakorlati tudás értékelése kapcsán az egyes munkáltatói megítélések gyakorlatilag azonosak voltak, így azok, akik az elméleti tudást megfelelőnek találták, a gyakorlati tudást is ugyanazon a szinten értékelték. Mindössze két válaszadó esetében figyelhetünk meg rosszabb értékelést a gyakorlati jártasság tekintetében, jobb értékelés viszont nem született.

A pályakezdekő fiatalok megítélése tehát ágazatonként igencsak eltérő képet mutat, és gyakorlatilag nem lehetne egyetlen olyan minősítési kritériumot említeni, amely kivétel nélkül minden megkérdezett szerint jellemző lenne. Ugyanakkor az egyes szakmacsoportokon belül meglepő azonosságokat fedeztünk fel, ami arra utal, hogy nem feltétlenül, és nem kizárólagosan a képzés minősége adja meg a rangsorolás és az értékelés alapját, hanem sokkal inkább az adott szakma presztízse, illetve az ágazat helyzete a nemzetgazdaságban. Ez természetesen abban a kérdésben is megnyilvánul, hogy a népszerűbb – azaz divatosabb szakmák iránti érdeklődés jóval magasabb, és az szakképző iskolák ilyen képzések esetében tudnak szelektálni a jelentkező tanulók között. Ez a folyamat pedig folytatódik a képzés tartama alatt is, így a színvonal alatt teljesítő tanulók lemorzsolódnak, és az iskolát befejező tanulók megfelelő szaktudással lépnek ki a munkaerő-piacra.

4. Stratégiák, előrejelzések a foglalkoztatás- és az oktatáspolitikai területén

A fiatalok munkanélkülisége olyan meghatározó gondja Európának, mely az utóbbi években mindinkább az érdeklődés középpontjába került. Ennek oka elsősorban az, hogy különösen a gazdasági válság hatására drámai mértékben emelkedett a fiatalok körében a munkanélküliség. A pályakezdők esetében pedig ez a tendencia még fokozottabban jelenik meg.

Számos kutatás foglalkozik a fiatalok munkanélküliségének¹⁵⁸ demoralizáló társadalmi hatásával, mely kutatások végső konklúzióként szinte kivétel nélkül hangsúlyozzák, hogy az egyén munkaéletpályája szempontjából meghatározó jelentősége van a pályakezdő időszaknak, és annak az esetleges kudarcai, illetve kilátástalansága hosszútávon meghatározóak lehetnek, sőt esetleg az érintettek kriminalizálódásának veszélyével fenyegethetnek.¹⁵⁹

Mindezekre tekintettel megszületett az Európa 2020 Stratégia¹⁶⁰, valamint az annak részeként megalkotott „Mozgásban az ifjúság” elnevezésű kiemelt kezdeményezés, melynek célja proaktív módon reflektálni többek között az ifjúsági munkanélküliség problematikájára.

4.1 A magyar oktatás- és foglalkoztatáspolitikai várható tendenciái

Az elmúlt években elkezdődött, és jelenleg is tartó közigazgatási, illetve oktatásigazgatási reform eredményeképpen alakult ki a jelenlegi oktatási struktúra, melynek konszolidációs időszakát éljük pillanatnyilag.¹⁶¹

Az oktatáspolitikai irányvonalait leginkább a Széll Kálmán Tervben megfogalmazottak alapján lehet megismerni. Eszerint a leghangsúlyosabb igény az oktatáspolitikai kialakítása során, hogy a képzési szerkezetet a munkaerő-piaci igényeknek kell alárendelni. Ebből az alaptételből kiindulva a Terv határozottan kijelenti, miszerint a jelenlegi oktatási rendszer, illetve iskolaszervezet átalakítása feltétlenül szükségessé vált, mivel az nyilvánvalóan nem szolgálja a munkaerőpiac igényeit. Az új oktatáspolitikai célkitűzés szerint csökkenteni kell a gimnáziumi beiskolázásokat, és ezzel párhuzamosan az államilag támogatott helyek számát is jelentős

¹⁵⁸ A pályakezdők csoportjának hátránykezeléséről lásd bővebben: KID kézikönyv Kenderfi és munkatársai. Szerk. Kenderfi Miklós. CSAT Egyesület. Debrecen, 2010.

¹⁵⁹ A pályakezdők csoportját azonban nem lehet homogén körként kezelni, és azon belül is megkülönböztetett figyelmet kell szentelni bizonyos különösen érzékeny csoportoknak. Lásd erről bővebben Dr. Kajtár Edit Egyes, különösen érzékeny fiatal munkavállalói csoportok elhelyezkedésének akadályai A „Mélto kezdet - A fiatalok foglalkoztatási lehetőségei” műhelybeszélgetésen (Budapest, AJBH, 2013. június 21.) elhangzott hozzászólás szerkesztett, jegyzetekkel ellátott változata

¹⁶⁰ A Bizottság „Európa 2020” néven új politikai stratégiát javasol a foglalkoztatás, a termelékenység és a társadalmi kohézió növelésének támogatása érdekében. Az Európai Unió e dokumentum megfogalmazása szerint jelenleg átalakulási időszakban van, amely elsősorban a globalizációnak, az éghajlatváltozásnak és a népesség elöregedésének a következménye. Mindezeket túlmenően a 2008-as pénzügyi válság megkérdőjelezte a tagállamok által előirányzott gazdasági és társadalmi haladást. Ezért kialakult az egységes álláspont, miszerint a 2010-ben megkezdődött gazdasági fellendülést reformokkal kell körülbástyázni annak érdekében, hogy biztosítható legyen az EU fenntartható fejlődése az elkövetkező évtizedben.

¹⁶¹ E strukturális átalakulás folyamatában feltétlenül ki kell emelni néhány új intézményi elemet. Ilyenek különösen a fővárosi és megyei kormányhivatalok, a Klebelsberg Intézményfenntartó Központ, az Oktatási Hivatal, a Nemzeti Munkaügyi Hivatal valamint a Megyei Képzési és Fejlesztési Bizottság.

mértékben kívánja a kormány mérsékelni a felsőoktatásban.¹⁶² A szakközépiskolai képzések aránya feltehetően nem változik jelentősen a jövőben. A jelenlegi struktúra szerint az összes középfokú képzésben részt vevők aránya a következő:

- A szakiskolákban tanulók aránya: az összes középfokú oktatásban részt vevők 23,8%
- A szakközépiskolákban tanulók aránya 41,6%
- A gimnáziumban tanulók aránya 34,6%

A 2015-re prognosztizált struktúra szerint a legnagyobb mértékben a szakiskolai beiskolázásokat kell növelni, hogy e tanulók aránya a 35%-ot elérje. Ebből következően a másik két képzési formában résztvevő tanulók arányát csökkenteni kell, azonban nem egyenlő mértékben, hanem tekintettel a felsőoktatás tervezett szűkülésére elsősorban a gimnáziumi tanulólétszámot kell visszaszorítani 25%-ra, és a szakközépiskolákban tanulók arányát mérsékelni 40%-ra.

Mindezekből egyértelműen kitűnik, hogy már a közeli jövőben a szakképzés kiemelt prioritást fog élvezni, és az oktatáspolitikai hangsúlyos célja lesz – illetve már jelenleg is az, azonban hatását tekintve talán még nem érezhető – a szakképzésben való részvételi arány jelentős növelése. Ehhez természetesen a jelenlegi szakképzési rendszernek sok tekintetben meg kell újulnia, ami elsősorban a piacképes tudás megszerzésének a lehetőségét jelenti. Ennek természetesen feltétele a piaci igények feltérképezése, és szakképzés rendszerének ezen igényhez igazítása.

A KSH Népeségtudományi Intézetének demográfiai prognózisai közül az alapváltozatot viszonyításként kezelve 2020-ig folytatódik a népesség létszámának fogyása. Várhatóan 177 ezer fővel csökken a népesség száma, míg 2050-ig több mint egymillió létszámvesztéssel lehet számolni (lásd 1. sz. táblázat). Az előnytelen mennyiségi folyamatot kedvezőtlen strukturális átalakulás tetézi, jelentős a társadalom előregedése. A munkavállalási korú népesség (15-64 év közöttiek) száma és aránya a teljes népességnél jobban mérséklődik, számuk 6,4 millióra várható 2020-ra, ez 7 százalékos csökkenést jelent.

Magyarország 2014-től 2020-ig megfogalmazott foglalkoztatáspolitikai stratégiája összhangban van az Unió célkitűzéseivel. Ezen belül azonban számos specifikummal is bír. A stratégia végrehajtásának ex ante feltételei a következők:

- A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatot képessé kell tenni személyre szabott, aktív, megelőző jellegű munkaerő-piaci eszközök, szolgáltatások biztosítására, a leginkább veszélyeztetett csoportok számára is.
- Stratégiai szakpolitikai keret a fiatalok foglalkoztatásának elősegítésére: az Ifjúsági Garancia bevezetésének megalapozása.
- Az egy életen át tartó tanulás stratégiájának kidolgozása, melynek részét képezi a szakképzési rendszer minőségének és hatékonyságának fejlesztése.

¹⁶² 2009 és 2012 között a szakképzettek körében folyamatosan nőtt a további szakképzésben, szakirányú továbbképzésben való részvétel igénye, ezzel párhuzamosan a felsőfokú tanulmányok egyre kevésbé szerepeltek a tervek között. 2013-ra viszont jelentősen csökkent a szakiskolákban tanulni vágyók aránya, míg a felsőoktatásban való tanulás igénye növekedett. Az érettségit adó képzésekben való részvétel tervei pedig még mindig igen hangsúlyosan jelennek meg a pályakezdők körében (A pályakezdő szakmunkások munkaerő-piaci helyzete – 2013: MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, Budapest).

4.2 A pályakezdekők munkaerő-piaci helyzetének várható alakulása a régióban 2025-ig

Gazdasági előrejelzések szerint a század közepére a gazdasági súlypont Ázsiába tevődik át. A keleti országok robbanásszerű fejlődésével csak akkor tudunk Európában versenyezni, ha információs technológiákra alapozott tudásalapú gazdaságot építünk. Ebben kiemelkedő szerepe van az oktatásnak, szakmai képzésnek.

A digitális gazdaság alapja a tudásalapú társadalom. A tudást gazdaságilag jövedelmezően kell hasznosítani. Az oktatás is globalizálódik napjainkban.

Ez a gazdasági háttér rá nyomja bélyegét a munkaerőpiacra. A tudás felértékelődik, ehhez képzettség szükséges. A tanultság még inkább munkaerő-piaci szükségletté válik az egyén és a gazdaság számára is.

A munkaerőnek mennyiségben és minőségben rendelkezésre kell állni a fejlődő gazdasági folyamatokhoz. Azonban a demográfiai kedvezőtlen folyamatok miatt folyamatosan csökken a népesség, s ezzel a munkaerőpiacra belépők száma is. A fiatalok későbbre tolódó életkezdését figyelembe véve a munkakezdekők jelentős részben a 20. életév utánra tevődik. A Ratkó-korszak szülöttei pedig jelentős számú nyugdíjba vonulása 2025-re 100 000 fő deficitet jelent a munkaerőpiacon. A becslések alapján 2025-re országosan kb. 320 ezer fővel csökken a munkaképes lakosság száma, s a 0-24 évesek is kb. 225 ezerrel lesznek kevesebben, tehát az utánpótlás is jelentős fogyást mutat.¹⁶³ Ezzel szemben a nyugdíjasok száma kb. 300 ezerrel növekedik. A népesség folyamatos öregedésének, a munkaerő-piacon lévők számának folyamatos zsugorodása mélyreható következményeket jelent a nyugdíjrendszerben, a közlekedésben, a szolgáltatások összetételében, a lakhatásban is. A fiatalok egyre későbbi belépése, az egyre kitolódó nyugdíjkorhatár miatt meghosszabbodott részvétel a munkaerőpiacon jelentős változásokat eredményez. Becsült adatok a nyugdíjba vonuló és a munkaerőpiacra belépők számának különbségéről: 2020-ban: -71 295 fő, 2030-ban: -308 429 fő, 2040-ben: -426.028 fő.

A munkaképes népesség jelentősebb fogyása várható a következő 10 évben. Egyrészt a kevesebb születés szám eredménye, másrészt az elvándorlásé. A globalizáció hatásaként is a fejlődés központjai a városok, térségi központok lesznek. Az aprófalvak egyértelmű vesztesei a technikai fejlődésnek, s vele együtt a munkahelyteremtésnek. Ezt figyelembe véve a régió gazdaságfejlődése érdekében szükséges lenne megállítani azt a negatív spirált, amely a többségében hátrányos kistérségek szakképzetlen, főként roma népességének további növekedését, a szakmunkaerő és az értelmiségiek elvándorlását jelenti. Ez a folyamat eljuthat oda, hogy a régió nem tud humánkapacitással kiszolgálni egy nagyobb befektetőt. Ez végleges leszakadást eredményezhet.

A dél-dunántúli régióban az országosnál kedvezőtlenebb demográfiai folyamatok tapasztalhatóak. A természetes népességfogyás elmúlt 10 éves, 20% körüli adatai a

¹⁶³ Mindemellett a népsűrűség is alacsony, tartósan az országos átlag alatti a természetes szaporodás, többnyire negatív a vándorlási egyenleg, e téren alig várható változás. A területi fejlődés, a térszerkezeti átrendeződés nagyban függ a térség foglalkoztatási és demográfiai viszonyaitól. A gazdaság/népesség kölcsönhatása erős, a népességszerkezet torzulása idővel a gazdasági folyamatok gátja lehet. A népesség elöregedése, a cigánynépesség növekedése, a térség vagyoni és szellemi szegregálódása mellett ez annak is következménye, hogy a migráció a területi kiegyenlítődés ellen hat.

következő években is megmaradnak. Ez mellett jelentős az országon belüli vándorlás is, ami az elmúlt évtized során háromszorosára nőtt, a külföldre vándorlók száma pedig ötszörösére.

4.3 Gazdaság és az átalakuló munkaerőpiac hatásai a régióban

A hazai és a nemzetközi munkaerő-piaci trendek alapján elmondható, hogy a képzettségi szint növelése alapvető kíváncsalom a régióban. Ebben a tekintetben a szakiskolák szakmák szerinti kibocsátása a szakképzettek kínálatának egy fontos szegmensét adja. A versenyszektor és a közsféra várható munkaerő-piaci igénye pedig a szakképzettek iránti kereslet fontos részei. A jelenlegi magyar szabályozási feltételek és kormányzati koncepció kitüntetett szerepet tulajdonít a szakképzés fejlesztésének. E törekvések elérésének egyik legfontosabb eszköze a kínálat és a kereslet jobb összhangjának megteremtése azáltal, hogy szakmánként próbálja a jövőbeni kínálat mennyiségét a becsült (feltételezett) jövőbeni kereslet mennyiségéhez igazítani.¹⁶⁴ A magasabb szintű végzettség nem csupán bérelőnyt jelent, hanem a munkaerő-piaci kitettség szempontjából is védettséget ad.

A Dél-Dunántúli Régió leszakadó, az ország legkevesbé iparosodott régiója, közlekedési peremhelyzete komoly fejlődési korlát.¹⁶⁵ Kevésbé vonzó külföldi befektetőknek, alacsony a tőkevonzó képessége.

A szolgáltatások területén vezető szerepű a turizmus (gyógyfürdők, borászat, gasztronómia). A mezőgazdaságban, különösen Somogy megyében országos átlag feletti az egy lakosra jutó bruttó hozzáadott érték. A régió ágazati problémája, hogy a feldolgozóipar aránya országosan a legalacsonyabb. A kitörés egyik alapja a modern feldolgozóipar fejlesztése lehetne. Ehhez jelentős humánerőforrásra lenne szükség, hiszen az ipartelepítés alapfeltétele ma már a szakképzett munkaerő megléte, képzési háttere. A megye előregedő lakosságú, ahonnan a tanult emberfők egyre nagyobb arányban vándorolnak el.

A térség jellemzően aprófalvas szerkezetű. Egyre nagyobb fejlettségi különbség figyelhető meg a városok vonzáskörzetében és az aprófalvas peremterületek között. A régióban a leghátrányosabb kistérségek 24%-ot tesznek ki.

A régió fejlődő szakmai területei a gépipar, elektronika, a fémmegmunkálás, s újként jelentkező IT ipar. Az élelmiszeriparban kevés a technológiai fejlesztés, így a termékek jelentős része alapanyagként, feldolgozatlanul hagyja el a régiót. Az egészségügyi ágazaton belül erős motor a pécsi egyetemi képzés, s az ahhoz kapcsolódó szociális és egészségügyi szolgáltatók, és gyógyturizmus kiszolgálása. A környezetipar területén is a kkv-k fejlesztéséhez komoly akadály a tőkehiány, hiszen a hulladékgazdálkodás, a szennyvízkezelés vagy a megújuló energiaforrások gyártása is jelentős beruházást igényelne. A jelentős német autóipari beruházásokból a régióba nem jött egy sem. Nem csak nagy összeszerelő üzemek nem épültek, de a beszállítói körbe is csak néhány vállalkozás tudott csatlakozni.¹⁶⁶

¹⁶⁴ Szakképző iskolát végzettek iránti kereslet és kínálat várható alakulása – 2011: MKIK Gazdaság és Vállalkozáskutató Intézet, Budapest 14. p.

¹⁶⁵ Dél-Dunántúl intelligens szakosodási stratégiája

¹⁶⁶ PBKIK előterjesztés a Baranya Megyei Közgyűlés felé 2013. november

A turizmus területén kiemelkedik a gyógy és borturizmus. A vendégéjszakák száma alapján a magyarországi turizmus döntő része ilyen településekhez kötődik. A kereskedelmi szálláshelyek forgalmában a külföldi foglalások több, mint 90%-a, a belföldinek több, mint 70%-a kapcsolódik ezekhez a településekhez. 26 gyógyvíz és 12 gyógyfürdő mellett 5 borvidék vonzza a látogatókat, melyből kiemelkedik a Balaton part. A statisztikai adatok alapján a turizmus által érintett településeken magasabb a foglalkoztatás, alacsonyabb a munkanélküliség.¹⁶⁷

Külön kell említeni a Paks II. fejlesztést, melynek építési ideje jelentősen befolyásolja a következő 10 év régiós gazdaságát, foglalkoztatását. Az építés, majd a működtetés kiszolgálása a szakképzés nagy kihívása.

A régió munkavállalói jelentős részben alkalmazottak. A vállalkozói réteg gyenge tőkeerejű és alacsony számú, melyben sok a kényszervállalkozás. Kiemelt uniós cél a következő 7 éves ciklusban a vállalkozóvá válás erősítése.

SWOT analízis:

Erősségek	Gyengeségek
<ul style="list-style-type: none"> • Rendelkezésre áll egy viszonylag nagy létszámú szabad munkaerő. • A régió szakképzési rendszere kiépült, alkalmas lehet a minőségi képzésre, a megfelelő munkaerő-utánpótlás biztosítására. • A komplex munkaerő-piaci programok hagyományosan jó eredményeket produkálnak. • A régióban található két egyetem meghatározó a K+F+I területén. • Javuló infrastruktúra segíti az elsődleges piacon a munkahelyteremtést, a foglalkozásbővítést. • Kedvező agrár-ökológiai potenciál. • A felsőfokú végzettségűek közül folyamatosan nő a foglalkoztatottak aránya. 	<ul style="list-style-type: none"> • Továbbra is kedvezőtlen a demográfiai helyzet. • A helyi munkaerőpiac beszűkült, és alulszegmentált, ebből adódóan magas a kifelé irányuló munkavállalási migráció. • A potenciális szabad munkaerő egyharmada csak alapfokú végzettséggel rendelkezik. • Igen jelentős a munkaerő-piaci hátrányokkal bíró, kockázati csoportokhoz tartozó munkanélküliek száma (pl.: pályakezdők). • Alacsony aktivitás és foglalkoztatás a legtöbb munkaerő-piaci csoportban. • Területi egyenlőtlenségek, kilenc kistérség munkaerőpiacának elsorvadása. • Kevés lehetőség nyílik a közfoglalkoztatásból az elsődleges munkaerőpiacra kijutni.
Lehetőségek	Kockázatok, veszélyek
<ul style="list-style-type: none"> • A szociális gazdaság fejlesztése. Szociális szövetkezetek létrehozása, mint a hely foglalkoztatási közösségek fejlesztésének lehetősége. 	<ul style="list-style-type: none"> • Munkahelyek hiányában, az alacsony bérszínvonal miatt tovább nő a migráció, különösen az LHH területeken.

¹⁶⁷ KSH

<ul style="list-style-type: none"> • Fenntartható, bevonó és mobilizáló faluvállalatok létrehozása. • A Paksi Atomerőmű bővítéséhez kapcsolódó, foglalkoztatást növelő lehetőségek. • A régióba irányuló és a foglalkoztatás fejlesztéséhez kapcsolódó források megfelelő allokációjának hatékonyabb felhasználása. • Foglalkoztatási paktumok újraszervezése. • A meglévő ipari parkok kiejánlása, területen kívüli gazdasági szervezetek bevonása. • Az M6-os továbbépítése elősegítheti a foglalkoztatás bővülést. • Rugalmas (atipikus) foglalkoztatási formák elterjesztése. • A duális képzés elterjesztésének támogatása. 	<ul style="list-style-type: none"> • A közfoglalkoztatásból az elsődleges munkaerőpiacra való átmenet alacsony aránya miatt a munkavállalók tömege ragad be az alulszegmentált munkaerőpiacon. • Egy nagyobb mértékű részmunkaidős foglalkoztatás negatív hatással lehet a normál foglalkoztatásra. • A duális képzés gyakorlati helyeinek száma kevés, ezáltal a szakképzésben résztvevő fiatalok közel fele nem kap megfelelő képzést. Felerősödhet a szelekció és a diszkrimináció.
--	---

4.4 Egyes szakmacsoportok előrejelzései a régióban

A termelési tényezők közül legfontosabb a munkaerő, ennek mennyiségi és minőségi kínálata meghatározó a gazdaság fejlődése és az egyén boldogulása szempontjából. Csak a magasan képzett munkaerő képes értéket termelni a tudásalapú gazdaságban, ahol magas minőségi elvárások vannak.¹⁶⁸ A foglalkoztatási mutatók szerint a szakképzett fizikai, illetve a diplomás szellemi munkakörök is folyamatosan bővülő létszámkereslettel számolhatnak. A GVI előrejelzése alapján, középtávon a feldolgozóipari és a szolgáltató cégek jeleznek létszámbővítést a régióban. Csökkenést csak az építőipari cégek terveznek.¹⁶⁹

A régióban legjelentősebb igény továbbra is a gépipari szakmákban a gépi forgácsoló, hegesztő, géplakatos, szerszámkészítő, szerkezetlakatos szakmák iránt van, míg a mezőgazdaságban is hiány a gépész, de a húsipari termékgyártó is. Az építőipar területén a jó szaktudású villanyszerelő, kőműves, ács, festő is hiány a piacon. A szakképzett fizikai szakmák területén folyamatosan jelennek meg az újabb technológiák, anyagok. A piacon maradás alapfeltétele a folyamatos tanulás, mert csak így tudnak lépést tartani a fejlődéssel, megőrizni ügyfeleiket, állásukat. Egyre nagyobb teret nyernek a különféle gépek, melyeknél egyre gyakoribb lesz az informatikai vezérlés, programozás.

A gépgyártás és elektronika további fejlesztése létfontosságú. Az infokommunikációs, elektronikai és elektrotechnikai ipar fejlesztése egyetemi kutatásokkal összekapcsolva erősödhet. Ezen a területen a gyakorlati tudású mérnökből jelentős hiány van, főként, mert a

¹⁶⁸ Baranya 2014-2020, MTA KRTK

¹⁶⁹ MKIK-GVI: A pályakezdő szakmunkások munkaerő-piaci helyzete – 2013

Nyugat-magyarországi fejlesztések elszívják őket. Ezen a területen várható az egyik legdinamikusabb fejlődés, s elhelyezkedési lehetőség.

A turizmus minden területén (vadászat, horgász, bor, konferencia, kulturális, kerékpár, gyógy, termál, gasztro, öko, falusi,) fejlesztések várhatók. A régióval foglalkozó országos és regionális programok víziói prioritásként fogalmazzák meg a turisztikai szektor szerepét és fejlesztési lehetőségeit.

A vendéglátás mellett a kereskedelem továbbra is a legnépesebb szolgáltató szakmaterület marad. Ezen a területen a legnagyobb a mozgás, melyet erősít a szezonális jelleg is. A kereskedelem területén folyamatosan igény van nem csak az eladókra, mely az egyik legkeresettebb szakma marad továbbra is, de a szállításhoz vezetőkre, illetve a raktározásban korszerű logisztikai ismeretekkel rendelkezőkre is.

Az úthálózat fejlesztése a fejlődés alapkérdése. Az elérhetőség és a szállítási lehetőségek fejlesztése meghatározó a gazdaság és a turizmus szempontjából is. Logisztikai központok kiépítését tervezik többek között a mohácsi kikötő fejlesztésével. A légi fejlesztés két régiós bázisa Taszár és Pogány. A vasúthálózat modernizálása szükséges a gyorsabb elérés érdekében. A szállítás-raktározás, a logisztika területe az egyik dinamikusan fejlődő terület. A megvalósításnál az építkezések, útfejlesztés igényel nagyobb mértékben alacsonyabb képzettségű, de építőipari szakmunkaerőt is.

Nagy területet érint az egészségügy és a szociális terület. A foglalkoztatottak 14 %-a dolgozik itt. A nyugdíjba vonulás és a jelentős elvándorlás miatt nagyobb lehetőségei vannak a pályakezdőknek az egészségipar, a humán-egészségügy területén. A szociális ellátás erősítésére egyrészt az öregedő társadalom, másrészt a hátrányos helyzetű, különösen a roma lakosság segítése miatt lesz szükség.

Az oktatási ágazatban egyre nehezebb lesz elhelyezkedni a demográfiai csökkenés, az iskolaszervezeti átalakítások és a minősítési rendszerek megerősítése miatt. Hiányterület továbbra is a szakmai oktató a középfokú képzésekben, illetve a reáltárgyak oktatói.

A mezőgazdaságban a szántóföldi művelés és erdőgazdálkodás mellett a szőlő- és gyümölcstermesztés jelentősége tovább növekszik, szoros összefüggésben a turizmussal. A borászat, szőlészet, hal- és vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás szakember szükségletét a régió iskolái biztosítják. Ezen a területen lesz leginkább lehetőség az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők foglalkoztatására.

A térség adottságait figyelembe véve erősíteni kívánják a helyi, családi gazdaságok fejlődését, a zöltség és gyümölcstermesztés, a kertészeti ágazat növelését, melynél a termálvizek adta lehetőségeket is ki lehet használni. Szociális gazdaságok¹⁷⁰ létrehozásával a munkanélküliek, a nehezen elhelyezkedők integrálhatóak a munka világába, foglalkoztatást, tudásuk fejlesztését és tanácsadást biztosítva számukra. Ezek lokális szinten működnek a piaci szektorok között, helyi szükségletekre reagálnak, új munkahelyeket teremtenek, és

¹⁷⁰ Dr. Frey Mária: Szociális gazdaság Kézikönyv

jövedelmet generálnak. Megfelelő támogatással idővel önfinanszírozóvá válhatnak. A szociális szövetkezet a foglalkoztatáspolitikai és a vidékfejlesztési problémák mérséklésének egyre szélesebb körben terjedő új formája.

A régió várhatóan legnagyobb munkaerő igényét a Paks II. beruházás jelenti. A következő 10 évben várható az építési szakasz, mely jelentős munkaerő igénnyel lép fel a régió területén és a határos megyékben is. A Lévai-projekt keretében történt előzetes kutatások feltárták az építkezés nagyságának megfelelő szakember szükségletet. Egyrészt az építőipari szakmákban lehetőséget ad az elhelyezkedésre, másrészt a gépipari szakmákból van jelentős igény nem csak az építés, de az üzembe helyezés és a működtetés területén is. A diplomás állomány és mérnöki foglalkoztatás is lehetőség a fiataloknak is. A szakképzett munkaerőből a hagyományos gépipari szakmákból (CNC forgácsoló, géplakatos, hegesztő) és villanszerelőből prognosztizálható a legnagyobb igény. Félő, mint utaltunk is rá, hogy a jobb kereseti lehetőségek reményében a már működő cégektől elvándorol a képzettebb munkás, mely a termelés és a minőség megtartására veszélyes. Kiemelt figyelemmel kell tekinteni ezekre a szakmákra, melyek már eddig is a hiányszakmák közé tartoztak, s a minőségi utánpótlás kineveléséhez az iskolai képzés alapozása is kevés. A nagyberuházás járulékos hatásai kedvezőek lennének a térségre.

Irodalom

-
- 2011. évi népszámlálási adatok. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest
 - Az állami foglalkoztatási szolgálatok hozzájárulása az EU 2020 célkitűzéseinek megvalósításához: A PES 2020 stratégiai eredményeit összegző dokumentum. Nemzeti Foglalkoztatási Hivatal 2013.
 - Barakonyi Eszter (2014): A közép- és felsőfokú oktatási rendszer felépítése hazánkban, kézirat. Pécsi Tudományegyetem, Pécs
 - Baranya megyei szakképzés fejlesztési stratégia. Baranya Megyei Fejlesztési és Képzési Bizottság. Pécs, 2013.
 - Baranya megyei területfejlesztési koncepció, társadalmassítási vitaanyag 2014. Baranya Megyei Önkormányzat, Pécs.
 - Cseh Judit (2014): A Dél-dunántúli régió pályaaorientációs rendszerének helyzete, kézirat. Pécsi Tudományegyetem, Pécs.
 - Cséfalvay Ágnes (2014): Pályakezdő fiatalok munkaerő-piaci esélyei a Dél-dunántúli régióban 2025-ig, kézirat. Pécsi Tudományegyetem, Pécs.
 - Dél-dunántúli statisztikai tükör 2013/12. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest
 - Dél-Dunántúli Operatív Program 2007-2013. Dél-dunántúli regionális Fejlesztési Ügynökség, Pécs
 - Fazekas K. - Varga J. (szerk. 2013): Munkaerő-piaci prognózisok készítése, szerkezetváltás a munkaerőpiacon. MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest
 - Frey Mária (szerk. 2007): Szociális gazdaság kézikönyv. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest
 - Garai Péter: A szakképzés és a munkaerőpiac anomáliái, fejlesztési lehetőségei a Dél-dunántúli Régióban PhD értekezés tézisei Pécs, 2009
 - Hablicsek László [2007 a]: Az iskolai rendszer kibocsátása 2001 és 2020 között iskolai végzettség és szakképzettség szerint. Kék Üstökös Alapítvány, Budapest, december.
 - Hermann Zoltán – Varga Júlia: A népesség iskolázottságának előrejelzése 2020-ig – Iskolázási mikroszimulációs modell (ISMIK). Budapest Munkagazdaságtani füzetek 2012/4, MTA KRTK-KTI, Budapesti Corvinus Egyetem, Emberi Erőforrások Tanszék, Budapest 2012

- Juhász Gábor (szerk.) (2007): PATRÓNUS. A Dél-dunántúli Régió pályaválasztási koncepciójának tervezete. Tanulmánykötet. ÁFSZ Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ, Pécsi Tudományegyetem. Pécs.
- Kardos Lajos: A felsőfokú szakképzés intézményei. In.: Fehérvári Anikó és Kocsis Mihály (Szerk.): Felsőfokú? Szakképzés? Oktatókutató és Fejlesztő Intézet Budapest, 2009
- Kenderfi Miklós (2012): A pályaaorientáció folyamatának korszerű értelmezése. In: Szilágyi Klára (szerk.) (2012): A pályaaorientáció szerepe a társadalmi integrációban. ELTE TáTK, Bp. pp. 6-11.
- Kézdi Gábor, Köllő János, Varga Júlia (2008) Az érettségit nem adó szakmunkásképzés válságtünetei. Munkaerőpiaci Tükör. MTA KTI.
- Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján 2013, Budapest
- Munkaerő-piaci Tanulmány: munkaerő-piaci igények, gazdasági mutatók, beiskolázási ajánlások megfogalmazása (2011). CREATÍV, Kaposvár
- Nemzeti Ifjúsági Stratégia 2009-2024
- Somogy megye szakképzés fejlesztési koncepciója 2013-2019. Somogyi Kereskedelmi és Iparkamara, Somogy Megyei Fejlesztési és Képzési Bizottság. Kaposvár, 2013. március.
- Szellő János: A Dél-dunántúli Régió pályaválasztási koncepciójának akcióterve. In.: PATRÓNUS a Dél-dunántúli Régió pályaválasztási koncepciójának tervezete, Tanulmánykötet Dr. Juhász Gábor (szerk.) (2008) Human Exchange Emberi Erőforrás Fejlesztő és Tanácsadó Alapítvány, Kaposvár
- Szellő János (szerk.) (2009): Munkaerő-piaci alapismeretek, jegyzet DDRMK, Pécs
- Tót Éva (2009): A validáció fogalmának értelmezési lehetőségei, rokon fogalmai a hazai és nemzetközi gyakorlatban, a validáció lehetséges kutatási irányai. Tanulmány TÁMOP-4.1.3-08/1-2008-0004
- Velkey Gábor (2011): A (szak)képzés hazai rendszere, működési zavarai és megújítása. PhD értekezés. Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskola

„Mobilitási hatások a foglalkoztatásra a
Dunántúl déli részén”
kutatási összefoglaló

A Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kara a „Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány támogatásával 2014-ben készítette el azt a kutatást, amely a Dél-dunántúli régiót érintő kritikus jelenséget és a foglalkoztatást sok tekintetben befolyásoló munkavállalói mobilitás tendenciáit vizsgálta. A kutatás Baranya-, Somogy- és Tolna megye munkaerőpiacát érintő alapvető és tiszta összefüggésekre világít rá, és egyben pontos diagnózist ír le azokról a nehézségekről, amelyek a jövőben feltétlenül megoldásra várnak. A kutatás szerzői - előzetes felmérések és elemzések alapján - abból a feltételezésből indultak ki, hogy mind a belső, mind pedig a külső migráció alakulását elsősorban a társadalmi tényezők és a gazdasági foglalkoztatási lehetőségek határozzák meg. Másodsorban befolyásoló tényezőként jelenik meg a szakmai tudás más országokban történő megmérettetése és szakmai gyakorlat szerzésének igénye. Mindezen tényezők mellett természetesen a migráció jelenségének vizsgálatakor figyelembe kell venni az egyes érintet személyek kompetenciáit, szándékait és mobilitási hajlandóságait is.¹⁷¹

Bevezetés

A Magyarországról más országokba irányuló migráció, a hosszabb vagy rövidebb munka- vagy tanulási célú külföldi tartózkodás fontos, és bizonyos szempontokból nézve speciális szerepet játszik a munkaerő-piaci folyamatokat vizsgáló kutatásokban. Jelentősége többek között abban rejlik, és a szakirodalom valamint az empirikus eredmények is azt mutatják, hogy a migránsok nem egy véletlenszerű mintáját jelentik a társadalomnak, hanem speciális jellemzőkkel bírnak, amelyek valószínűbbé teszik azt, hogy Magyarországtól különböző országban igyekeznek boldogulni. Egyrészt képesek is rá, például iskolai végzettségük miatt, másrészt motiváltak is rá, mert saját szakmájuk fizetésben és elismerésben jobban értékelt más országban, mint Magyarországon. Ilyen módon a Magyarországról távozók nem csak mennyiségi változásokat okoznak a munkaerő-piacon, hanem a munkaerő összetételét is módosíthatják – iskolai végzettség, a szakmák egymáshoz viszonyított aránya, vagy személyes pszichológiai jellemzők tekintetében. Fontos tehát mérni ezeket a folyamatokat, hogy mely munkavállalók, milyen okból, milyen céllal és tervük szerint milyen hosszú időre hagyják el az országot. Ez adalékot jelent szakpolitikák kialakításához, illetve ha a kivándorlásra úgy gondolunk, mint - a személyes okok mellett - részben gazdasági, politikai, társadalmi folyamatokra való reakció, tekinthetjük a „lábbal szavazás” megnyilvánulásának is, amely információt nyújt arról, hogy a lakosság szemében hogyan jelennek meg egyes, az országban zajló folyamatok.

¹⁷¹ A kutatást dr. Nemeskéri Zsolt vezette, a kutatók pedig az Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet kollegái: dr. Barakonyi Eszter, dr. Ásványi Zsófia, Muity György és Szellő János voltak. A zárótanulmányt Szellő János szerkesztette.

A migráció ennek megfelelően nemcsak a munkaerő-piacra – annak kínálati oldalán keresztül – van hatással, hanem az adott ország hosszú távon értelmezett tényleges GDP növekedésére és a potenciális GDP növekedésre is. Ezen túl megváltoztatja a foglalkoztatottak és eltartottak arányát, és így hatással van a foglalkoztatottak és eltartottak közötti transzferekre is.¹⁷²

A téma összetettségéből fakadóan, a kutatási módszerek is sokrétűek kellettek, hogy legyenek. Az irodalomkutatás és dokumentumelemzés alapvető információkat biztosított az elemzésekhez. A korábbi releváns kutatási eredményeket, valamint statisztikai adatokat hazai és külföldi adatbázisokból szereztük be.¹⁷³

A kérdőíves (empirikus) felmérés során a véletlen kiválasztás technikáját alkalmaztuk. A felmérést egyrészt kérdőbiztosokkal, másrészt online lekérdezés formájában végeztük 250 egyéni válaszadó¹⁷⁴ és 105 munkáltató bevonásával. Az összegyűjtött kvantitatív adatok teljes feldolgozásához az eljárásmodok közül a keresztábra-elemzést alkalmaztuk. Mindemellett sor került hosszmetzeti, keresztmetzeti és trendvizsgálatokra is, melyek keretében ok-okozati folyamatok megértésére törekedtünk, illetve hosszabb időintervallumú folyamatokat elemeztünk.

A kérdőíves lekérdezést interjúkkal bővítettük ki. Az interjútechnika alkalmas arra, hogy egy szűkebb válaszadói kör véleményét a legalaposabban megismerhessük. Itt a válaszadók kiválasztásánál elsődleges szempont volt, hogy mélyebb ismerettel rendelkezzenek a témával kapcsolatban: például a szakértők köre. A kutatás során 20 szakértői (munkaerő-piaci, szociális, jogi, gazdasági) interjút folytattunk le. A külföldön dolgozó munkavállalók megkérdezéséről esettanulmányokat készítettünk, amelyet a kutatás 9. fejezete tartalmaz részletesen.

A Dél-dunántúli régió jellemzői: népességi adatok, gazdasági potenciál, foglalkoztatottság

Olyan térség vizsgálatára vállalkozott a kutatás, ahol a 2011-es népszámlálási adatok szerint az előző, 2001. évi népszámláláshoz viszonyítva Baranyában 4,8%-os, Somogyban 7,1%-os míg Tolna megyében 7,5%-os volt a népesség csökkenése. A dél-dunántúli régió annak ellenére, hogy Magyarország területének mintegy 15%-a, lakónépességét tekintve mindössze a teljes magyar népesség 9%-t teszi ki, vagyis a területi részesedésnél alacsonyabb a népesedési arány

¹⁷² Czibik Ágnes - Hajdu Miklós - Németh Nándor - Nyíró Zsanna - Tóth István János - Türei Gergely: A migráció és a magyar migránsok jellemzői 1999-2011. Tendenciák és a migránsok profilja a KSH Munkaerő-felmérés adatai alapján, Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 2014.

¹⁷³ Felhasznált adatbázisok, a kapcsolódó honlapok: Központi Statisztikai Hivatal, Magyar Tudományos Akadémia, Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal, Nemzeti Munkaügyi Hivatal, Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (megyei munkaügyi központok), Munkaügyi kutatások adatbázisai, EUROSTAT (az Európai Unió adatbázisa), EURES adatbázis, EBESCO HOST (multidiszciplináris bibliográfiai és teljes szövegű adatbázisok)

¹⁷⁴ A kutatási terv alapján 500 főt szólítottunk meg a kérdőívvel, de a visszaérkezési arány 50 %-os volt. A kutatás eleve kismintás lekérdezést feltételezett, így a randomizálás során ez nem jelentett gondot, a minta elégségesnek bizonyult. Ugyanakkor, mint ahogy a feldolgozás során látni fogjuk, a válaszadók összetétele némileg torzult, mivel arányaiban nem kellően reprezentált a szakiskolai végzettséggel rendelkezők csoportja.

a régióban – a népsűrűség jelentős mértékben elmarad az országos átlagtól.¹⁷⁵ Ugyanakkor az ország összes településének mintegy egyötöde ebben a régióban található, ami Baranya és Somogy aprófalvas település szerkezetének tudható be. A Dél-Dunántúlon 665 település van, melyekből mindössze 41 a város és 614 pedig község. A népesség megoszlása településtípusonként szintén eltér az országos átlagtól mivel mindössze a lakosság 59%-a él városokban, szemben az országos átlaggal ami 70%-os megoszlást mutat.¹⁷⁶

A népesség csökkenésének okai elsősorban, mintegy háromnegyed részben, a természetes fogyásnak tudhatóak be. Meghatározó jelentőségű ugyanis a születésszámok csökkenése, mely nem csupán a népességszáma hat kedvezőtlenül, de a korösszetételt is befolyásolja. A Dél-Dunántúlon 2012-ben 5165 fővel többen haltak meg, mint ahányan születtek, ez 1,1%-kal meghaladta az előző évben regisztrált fogyás mértékét.

A születéseken és a halálozásokon kívül a vándorlás is befolyásolja a népességszám alakulását. A belföldi vándorlás negatív egyenlegéből adódóan régióink lélekszáma tovább fogyatkozott 2012-ben, ami ezer lakosonként 3,5 fős veszteséget jelentett. A vándorlási veszteség nem csak a leghátrányosabb helyzetű kistérségeket, járásokat (Sellye, Barcs, Csurgó) érinti, hanem kiterjedt a megyék középső részére is. A népességcsökkenés és a népesség területi átrendeződése a korfákban is megmutatkozik.¹⁷⁷

A gazdasági fejlettség térbeli összehasonlítására használt mutató, az egy lakosra jutó bruttó hazai termék alapján az ország legfejlettebb régiója Közép-Magyarország, amit Nyugat- és Közép-Dunántúl követ. Az átlagtól számottevően elmaradva sorrendben Dél-Dunántúl és Dél-Alföld után Észak-Alföld és Észak-Magyarország zárja a gazdasági fejlettségi rangsort. A dél-dunántúli térségben 2011-ben megtermelt bruttó hazai termék összege piaci beszerzési áron számítva 1729,6 milliárd forintot tett ki, az országos GDP (27 635,4 milliárd forint) 6,3%-át, amelyből Baranya 2,5, Somogy 2,0, Tolna 1,7%-kal vette ki a részét. Az egy lakosra jutó GDP 2011-ben 1845 ezer forint volt, az országos átlag 66,6%-a.

Dél-Dunántúl a hét régió rangsorában a népességátlagos GDP 2011. évi változásait követően is megmaradt a korábbi 4. helyen, a fejlettebb régióktól azonban nagyobb lett a lemaradása. A fajlagos mutatóérték országos átlagának Baranya a 64%-át, Somogy a 63%-át teljesítette, ami mindkét megyében kedvezőtlenebb volt az egy évvel korábbinál, és az előbbi megye kettő, az utóbbi egy hellyel hátrébb sorolódott a főváros és megyék sorában is. A régió megyéi közül a 19 megye átlagát is csak a tolnai fajlagos GDP összeg érte el.

A régióban bejegyzett vállalkozások 73%-a egyéni vállalkozás, és mindössze 27% a társas vállalkozások aránya. A bejegyzett vállalkozások többségükben Baranya megyei székhellyel kerültek bejegyzésre, a második helyen Somogy, míg a harmadik helyen Tolna megye szerepel. Vagyis a dél-dunántúli régióban alacsonyabb arányban működnek a feltehetőleg nagyobb teherbírású gazdasági szereplők.

Baranyában 2013-ban a teljes munkaidőben foglalkoztatottak havonta átlagosan bruttó 189 900 forintot kerestek, ami alapján az itt élők az országos átlagnál mintegy havi 40 800 forinttal, a legmagasabb, fővárosi átlagkeresetnél 103 400 forinttal kaptak kevesebbet. Somogy megye

¹⁷⁵ A népsűrűség országos átlaga 107 fő/km², míg a dél-dunántúli régióban a népsűrűség mértéke mindössze 66fő/km². Ez a szám egyébiránt a 7 fő tervezési-statisztikai régióban a legalacsonyabb. Forrás: KSH Területi Statisztikai Tükör VI. évf. 6. sz. 2012

¹⁷⁶ A népesség megoszlása ebben a tekintetben Baranyában a legkedvezőbb itt ugyanis a lakosság 66%-a él városokban, míg Somogyban a legalacsonyabb ahol mindössze 52% a városi lakosok aránya. KSH adatok

¹⁷⁷ Forrás: KSH

teljes munkaidős alkalmazottainak havi bruttó átlagkeresete 185 ezer Ft volt. Tolnában a teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete – a számviteli nyilvántartások szerint – 208 400 forintot tett ki, amely 4,6%-kal meghaladta az egy évvel korábbit.¹⁷⁸

Baranyában a KSH lakossági munkaerő-felmérése alapján 2013. IV. negyedévében a 15–74 éves népesség 54,8%-a, 163,3 ezer fő volt jelen a munkaerőpiacon. Ezen belül a foglalkoztatottak létszáma 151 ezer, a munkanélkülieké 12,5 ezer főt tett ki. Előbbiek létszáma 6,7%-kal emelkedett, utóbbiaké ugyanakkor megközelítőleg a felére (54,4%-ára) esett vissza az előző év azonos időszakához képest, ebből következően a gazdasági aktivitás összességében nem változott.

Somogy megyében 2013-ban az alkalmazásban állók száma csökkent az előző évhez viszonyítva. A munkáltatók nyilvántartásaiban 68,2 ezer fő alkalmazott szerepelt, 1,9%-kal kevesebb, mint 2012-ben.

KSH intézményi munkaügyi statisztika adatai szerint a megfigyelt Tolna megyei székhelyű vállalkozásoknál és nonprofit szervezeteknél, valamint a költségvetési intézményeknél 2013-ban átlagosan 45 300 fő állt alkalmazásban, 1,0%-kal több mint egy évvel korábban.

A régióon belül a foglalkoztatás területén az egyes nemzetgazdasági ágak súlya eltérően alakult. Baranyában az átlagnál erőteljesebben volt jelen az oktatás, Somogyban a humán-egészségügyi, szociális ellátás és a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás. Tolnában a villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás ágazat képviselt nagyobb súlyt, ennek következtében az alkalmazottak 27%-át foglalkoztatta az ipar.

Alapvető fogalmak meghatározása a migráció kapcsán

Az egyik legáltalánosabb meghatározás szerint a migráció egy olyan folyamat, melyben a személyek lakóhelyet, illetve társadalmat váltanak oly módon, hogy ez a váltás átmenetiből tartóssá, huzamossá válik. A népességmozgás egyik tipikus esete az évszázadok óta folyó munkaerő-migráció, amelyet számos további tényező növelhet. Ugyancsak évszázados, talán inkább évezredes múltja van a vallási, etnikai, politikai üldözöttek migrációjának. Az utóbbi időkben egyre inkább megfigyelhető a migrációs motivációkban a politikai és gazdasági tényezők keveredése.

Belső migrációnak nevezzük az egy adott országon belüli népességmozgásokat (pl. falvakból városokba irányuló, vagy régiók közötti vándorlások), míg a nemzetközi migráció esetében több különböző állam érintett a migrációban, azaz van egy „küldő és egy „fogadó” célállam. Nemzetközi migráció kapcsán beszélhetünk továbbá disszidensről, aki az anyaállam törvényeinek megsértésével, útlevel nélkül hagyja el az országot, vagy törvényesen utazik ki, de nem tér vissza, gazdasági vagy politikai okok miatt; emigránsról, aki politikai okokból hosszabb időre elhagyja az országot, de később haza kíván térni, illetve kivándorlóról, aki végleges letelepedési szándékkal hagyja el hazáját.

A migráció egyre gyakrabban jelent tartós és egyirányú lépés helyett ismétlődő munkavállalást, amit hazatérő időszakok szakítanak meg. Ez a cirkuláris migráció is többféle lehet, az értelmezés körül az utóbbi időben élénk vita bontakozik ki, a gyakorlatban tapasztalt jelenségek kikezdi a korábbi tartós migrációt feltételező migrációs modelleket.

A migráció formája változatos: a tartós és a cirkuláris migráció bizonytalan korlátok között egymás mellett, illetve egymást váltogatva valósul meg egy migráns karrierútjában, átolvad

¹⁷⁸ Forrás: KSH

egymásba, ezt nevezi Black szerzőtársaival (2010) likvid migrációnak.¹⁷⁹ Ennek megfelelően a magyarok külföldi munkavállalását akkor tudjuk jól vizsgálni és szabatosan leírni, hogyha a migráció lazább definícióját követjük. A tartósan külföldön tartózkodók csoportján túl a külföldi munkavállalás minden formáját szem előtt tartva vizsgáljuk a jelenséget és a változásokat.

A munkavállalási célú migráció definiálásának kérdését tovább árnyalja, hogy az ingázás elterjedt jelensége nem tartozik bele a munkaerő-vándorlás definíciójába, akár átszelik az országhatárt vagy más egyéb határt az ingázók, akár nem, hiszen a szokásos lakóhely (*usual place of residence*) nem változik meg. A távolsági ingázások, melyek már a napi periodicitásnál ritkábban folynak, tipikus határterületei az ingázásnak és a munkavégzési célzatú ideiglenes vándorlásoknak. Ebben a relációban említhetjük a vendégmunkás példáját, aki rövidebb vagy hosszabb időtartamra külföldön tartózkodik, munka-vállalás, érvényesülés, kutatómunka céljából, határozott visszatérési szándékkal.

Lényeges megállapítás, hogy a vándorláson kívül térbeli mobilitási formaként értelmezhető a településen belüli költözés, a turizmus és az egyéb látogató események. A motivációs rendszerek irányából közelítve mindegyik forma kapcsolatban lehet a munkával és munkavállalással. Egy nagyváros egyik kerületéből a távoli másikba azért is költözhetünk, hogy közelebb legyünk a munkahelyünkhöz. A turizmus jelenség-együttese legalább két szempontból hozható kapcsolatba a munkaerő-vándorlással: a turizmus-ipar egyrészt, mint ágazat munkát kínál a vándorok részére, másrészt a turista státusú tartózkodó legalísan vagy illegálisan munkát vállalhat a célterületen.¹⁸⁰

A munkavállalási célzatú migránson túl jellegzetes típus még a menekült. Háborúk vagy egyéb nagy volumenű társadalmi mozgások és katasztrófák következményeként, a menekültek nemzetközi vándorlásának mennyisége akár felül is múlhatja a munkavállalók mozgását. A státusos menekültek különleges joga a fogadó országban az állampolgárokkal azonos feltételekkel történő munkavállalás.¹⁸¹

A családi okokkal kapcsolatos migráns-típus két karakterisztikusan eltérő részre osztható. A családalakulás-célzatú migráns az egyik típus, a családegyesítés céljából mozgó a másik. A mennyiségeket tekintve az utóbbi altípus jelentősen felülmúlja az első.

A gyermek, a diák és a nyugdíjas vándorlások migrációs tendenciáival viszont a magyar szakirodalom csak kevésbé foglalkozik.¹⁸²

Fontosabb migrációs elméletek

A nemzetközi migrációnak nincsen egyetlen, átfogó elmélete, ugyanis az egyes megközelítések nem képesek a migráció jelenségének minden aspektusát megmagyarázni. Továbbá, az elméletek különböző diszciplínák szempontjából vizsgálják a migráció jelenségét,

¹⁷⁹ Hárs Ágnes: Magyarok külföldi munkavállalása, Kopint-Tárki Zrt. Budapest, 2011. p. 9-11.

¹⁸⁰ Illés Sándor (szerk.): Magyarország vonzásában, KSH Népszámszámtudományi Kutatóintézetének Kutatási jelentése 85., Budapest, 2009/1. p. 11-13.

¹⁸¹ Illés Sándor (szerk.): Magyarország vonzásában, KSH Népszámszámtudományi Kutatóintézetének Kutatási jelentése 85., Budapest, 2009/1. p. 11-13.

¹⁸² Kivételnek tekinthető például: Girasek Edmond, Eke Edit, Szócska Miklós: Külföldi munkavállalás – Hogyan látják az elsőéves orvostanhallgatók? Semmelweis Egyetem Egészségügyi Menedzserképző központ folyamatos vizsgálatai Vagy: Illés Sándor (szerk.): Magyarország vonzásában, Központi Statisztikai Hivatal Népszámszámtudományi kutatóintézetének Kutatási jelentései 85., Budapest, 2009/1.

az elemzés eltérő szintjein. Általánosságban elmondható, hogy a migrációval foglalkozó elméletek alapvetően két kérdés megválaszolására tesznek kísérletet:

1. Milyen okokra vezethető vissza a nemzetközi migráció megindulása?
2. Milyen tényezők tartják fenn a nemzetközi migrációt, illetve milyen tényezők járulnak hozzá ennek mérséklődéséhez?

A migrációs elméletekkel foglalkozó szerzők,¹⁸³ a fenti két kérdés alapján csoportosítják a különböző megközelítéseket, azonban kategorizálhatóak ezek az elemzési szint alapján is.¹⁸⁴ Eszerint három szint határozható meg: mikro-, mezo- és makroszint. A mikroszintű elméletek középpontjában az áll, hogy milyen tényezők befolyásolják az egyének döntéseit, illetve azt elemzik, hogy a potenciális migránsok hogyan értékelik a migráció költségeit és hasznát. A makroszintű elméletek középpontjában az áll, hogy hogyan határozzák meg a politikai, gazdasági és kulturális struktúrák a migrációs folyamatokat. A mezoszintű elméletek pedig arra helyezik a hangsúlyt, hogy a társadalmi kötelékek struktúrája, erőssége és sűrűsége hogyan befolyásolja a nemzetközi mozgást.

1. sz. táblázat: Migrációs elméletek az elemzési szint szerint

Makroszintű elméletek	Mezoszintű elméletek	Mikroszintű elméletek
Taszítás és vonzás elmélete	Új közgazdaságtan megközelítése	Neoklasszikus közgazdaságtan mikroszintű elmélete
Neoklasszikus közgazdaságtan makroszintű elmélete	Kumulált okság	Érték-várakozás elmélet
Duális munkaerőpiac elmélete	Hálózatelmélet	
Történeti strukturalista megközelítés	Intézményelmélet	

Forrás: Faist, Thomas: The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces. Oxford, USA, Oxford University Press, 2000.

A taszítás és vonzás modellje szerint a származási országnak vannak olyan negatív jellemzői (taszító tényezők, *push*), amelyek az embereket a kivándorlásra ösztönzik, illetve a célországnak vannak olyan pozitív jellemzői (vonzó tényezők, *pull*), amelyek vonzóvá teszik a migrációt. A vonzó és taszító tényezők kombinációja határozza meg a nemzetközi mozgás mértékét és irányát. A megközelítés alapvető feltevése, hogy minél hátrányosabb helyzetű egy terület gazdasági, szociális és politikai szempontból, annál valószínűbb a migráció. A vonzás és taszítás elméletét elsősorban azzal kritizálják, hogy nem ad magyarázatot arra, hogy egyes régiókon belül mi az oka annak, hogy vannak, akik elvándorolnak, viszont vannak, akik nem.¹⁸⁵

¹⁸³ Például: Schoorl, Jeannette: Determinants of International Migration: Theoretical Approaches and Implications for Survey Research In: Van Der Erf, Rob – Heering, Liesbeth (szerk.): Causes of International Migration. Luxembourg, Brussels, European Commission – Eurostat, 1995.

¹⁸⁴ Faist, Thomas: The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces. Oxford, USA, Oxford University Press, 2000.

¹⁸⁵ Schoorl, Jeannette (1995): Determinants of International Migration: Theoretical Approaches and Implications for Survey Research In: Van Der Erf, Rob – Heering, Liesbeth (eds.): Causes of International Migration. Luxembourg, Brussels, European Commission – Eurostat.

Míg a migráció hagyományos megközelítésében elkülönült egyének hozzák meg a migrációs döntést, az új közgazdaságtan („New” Economics Theory) megközelítés szerint a döntést háztartások vagy családok hozzák meg. Az új közgazdaságtan abban is eltér a neoklasszikus közgazdaságtan elméleteitől, hogy a migráció okaként nem kizárólag a jövedelem maximalizálására való törekvést jelöli meg, hanem a kudarcok elkerülésére való törekvést, a kockázatok csökkentését is számításba veszi. Mivel ha a család vagy a háztartás egyszerre több munkaerőpiacon van jelen, akkor a kockázatot szétterítik.

A neoklasszikus közgazdaságtan mikroszintű elmélete szerint a racionális egyének költség-haszon kalkulációt készítenek: ha a migráció nettó haszonnal jár, akkor a kivándorlás mellett döntenek. A koncepció szerint a nemzetközi migráció az emberitőke-beruházás egyik formája. Az emberek annak mentén vándorolnak, hogy hol tudják a képzettségük mellett a legnagyobb jövedelmet elérni. A kalkuláció során az egyének számításba veszik a kezdeti extra költségeket (pl. az új nyelv elsajátításának költségeit, a munkakeresés időtartama alatti bérkiesést, pszichológiai költségeket) is. A nettó hozamok becslése során az egyének összehasonlítják a célországokban és a származási országban elérhető adott képzettség melletti keresetet, megszorozva az álláshoz jutás valószínűségével, majd a diszkontrátát is figyelembe véve korrigálják a számítást. Végül a becsült keresetkülönbségből kivonják a migráció várható költségeit, így pedig megkapják a kivándorlással megszerezhető nettó hozamot. A racionális egyének, ha a számítás eredménye pozitív, akkor a migráció mellett döntenek, ha negatív, akkor a származási országban maradnak, ha az érték nulla, akkor közömbös, hogy mit tesznek. A racionális egyének az alternatív nemzetközi helyszínek közül azt választják, ahol a migráció nettó hozama a legmagasabb.

Migrációs adatok Magyarország vonatkozásában

Mivel a migráció tendenciáinak vizsgálatára irányuló hazai és nemzetközi kutatások igen sokrétűek, az alábbiakban csak a leglényegesebb adatok bemutatására törekszem.

Kivándorlás Magyarországról:

A Magyarországról kiinduló elvándorlásra vonatkozó makro-adatok alapvető forrásai az Európai Unió statisztikai hivatala, az Eurostat és a külföldi statisztikai hivatalok. A makro-társadalmi mutatók hátránya, hogy többnyire csak egyszerű, leíró elemzések tárgyául használhatóak fel, összefüggések feltárására nem alkalmasak. Mellettük szól viszont, hogy jellemzően rendszeres időközönként azonos módszertant követve kerülnek kiszámításra, így idősoros elemzések alapjául szolgálhatnak. Meg kell jegyezni továbbá, hogy bizonyos tekintetben a hivatalos adatokat a migrációs statisztikák alsó becsléseként értelmezhetjük, ugyanis olyan informális formák, mint például a feketén történő külföldi munkavállalás, vagy az illegális letelepedés rejtve maradnak a statisztikai hivatalok előtt. Továbbá nem feledkezhetünk meg arról, hogy a statisztikai hivatalok a migránsok anyaországát jellemzően állampolgárságuk alapján azonosítják, ami nem egyezik meg feltétlenül az éppen elhagyott országgal.

Az Eurostat adatai szerint Magyarországot 1998 és 2003 között évenként körülbelül 2500-3100 fő hagyta el a fentebb meghatározott emigráció formájában. Az Európai Unióhoz való csatlakozást követően, 2004 és 2007 között már évente nagyjából 3700-4500 fő között alakult

ez a szám, ami a válság után, 2008 és 2010 között több mint kétszeresére növekedett, megközelítette, majd emelkedő tendenciát követve túl is szárnyalta az évi 10000 fős szintet.¹⁸⁶ Meg kell jegyezni azonban, hogy a migrációval kapcsolatos adatgyűjtéseket 2008 óta szabályozza az EU 862/2007/EK rendelete,¹⁸⁷ amelynek célja a tagországok migrációval kapcsolatos statisztikáinak összehasonlíthatóvá tétele. A rendelet hatálybalépését megelőzően a tagállamok önkéntes módon küldték kimutatásaikat az Eurostat rendszerébe. A hazai kutatások és adatok kapcsán döntően migrációs tendenciák leírását célzó kérdőíves kutatások eredményeit találjuk. A TÁRKI eredményei¹⁸⁸ szerint 2012 tavaszán az elmúlt húsz évben sosem tapasztalt szintre emelkedett a migrációs potenciál.¹⁸⁹ A rövid- és hosszú távú külföldi munkavállalásra, illetve a kivándorlásra irányuló szándékokkal a magyarországi felnőtt lakosság 19%-a jellemezhető 2012-ben, míg ez az arány az 1990-es években 10% alatti volt. A migrációs potenciál már a 2000-es évek elején növekedésnek indult, 2001 és 2003 között 10-12% között mozgott, majd az Európai Unióba történő belépés után, a hirtelen megemelkedett rövid távú külföldi munkavállalási kedvnek köszönhetően 2005-ben 14%-ra ugrott. Ezt követően 2006-ban már 7%-ra mérséklődött, majd 2008-ban, a világgazdasági válság kitörésének évében 16%-os szintre szökött, miután 3%-os visszaesést követően 2010 és 2012 között meredek emelkedést mutatott.

A TÁRKI adatai alapján megállapítható továbbá az is, hogy 2012-ben az elvándorlási szándék a 40 év alattiak esetében átlagon felüli, mi több, a 30 évesnél fiatalabbak körében azt messze túlszárnyalja, 48%-ra tehető. Emellett a migrációs tervek jellemző célpontjai is meghatározhatóak: a legnépszerűbb célpontok 2012-ben Ausztria, Németország és az Egyesült Királyság. Területi szempontból vizsgálva az érdeklődést, a felmérésből megállapítható, hogy az ausztriai munkavégzés leginkább az ország nyugati megyéiben (Vas, Győr-Moson-Sopron és Zala) élők figyelmét keltette fel, míg a németországi kilátásokat tekintve ugyanez a megállapítás Komárom-Esztergom és Tolna megyék lakosaira jellemző, az angol lehetőségek pedig az észak-keleti országrészben (Borsod-Abaúj-Zemplén és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyék) tartottak számat a legnagyobb érdeklődésre a vizsgált időszakban.¹⁹⁰ A Google Trends rendszere lehetőséget biztosít olyan idősoros adatok letöltésére, amelyek a különböző keresési kifejezések lekérdezésének gyakoriságát jellemzik a Google keresőszolgáltatásában, amennyiben az adott keresési kifejezés forgalma meghalad egy bizonyos, a Google által meghatározott küszöbértéket.¹⁹¹ A felmérésből alapvetően

¹⁸⁶ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics/hu

¹⁸⁷ 862/2007/EK rendelet a migrációra és a nemzetközi védelemre vonatkozó közösségi statisztikákról, valamint a külföldi állampolgárságú munkavállalókra vonatkozó statisztikák összeállításáról szóló 311/76/EGK tanácsi rendelet hatályon kívül helyezéséről

¹⁸⁸ Sik Endre: Csúcson a migrációt tervezők aránya. TÁRKI. Budapest, 2012. Hálózati forrás: http://www.tarki.hu/hu/news/2012/kitekint/20120523_migracio.html (Letöltés: 2014.04.01.)

¹⁸⁹ A migrációs potenciál mérése az alábbi kérdésekre adott válaszok alapján történik. Rövidtáv: „Tervezi-e Ön, hogy egy pár hétre, vagy hónapra külföldre menjen dolgozni (ingázni is)?”; hosszútáv: „Tervezi-e Ön, hogy egy pár évre külföldre menjen dolgozni?”; kivándorlás: „Tervezi-e Ön, hogy külföldön éljen?” Mindhárom kérdésre két választ adhatott a kérdezett: igen, vagy nem.

¹⁹⁰ Forrás: Tóth István János, Hajdú Miklós, Türei Gergely: Új Magyar Exodus felé? - Elemzés a külföldi munkavállalással kapcsolatos internetes keresések forgalmáról a Google Trends alapján, MKIK GVI, Google Trends, Budapest, 2012.

¹⁹¹ A kulcsszavak, kifejezések keresési gyakoriságait a Google Trends egy 0 és 100 közötti pontszámmal jellemzi, amely kifejezi, hogy az adott kifejezést az összes kereséshez képest hányszor kérdezték le a

megállapítható, hogy 2011 januárja óta számottevően megnőtt a külföldi munka iránt érdeklődők, külföldön munkát keresők száma Magyarországon. Megállapítható továbbá, hogy a vizsgált időszak során Nógrád megyéből indult a legtöbb releváns keresés, valamint Tolna és Komárom-Esztergom megyék internet-felhasználói is kiemelkedő általános érdeklődést mutattak a külföldi munkavállalás iránt.¹⁹²

A Központi Statisztikai Hivatal munkaerő-felvétele segítségével azt vizsgálhatjuk, hogy milyen tendenciákat mutat a Magyarországról más országba utazó, és ott munkát vállaló állampolgárok száma 1999 és 2011 között, valamint azt, hogy milyen jellemzőkkel bírnak ezek a csoportok. A külföldi munkavállalás – amelybe a KSH az ingázást is beleérti – a férfiak körében és a 20–30 éves korosztályban a leggyakoribb. Iskolai végzettség szerint a szakiskolai vagy szakmunkásképzőben szerzett végzettség és a felsőfokú (egyetemi) végzettség teszi leginkább valószínűvé a külföldi munkavállalást, azonban ennek hatása nem egyforma a különböző földrajzi régiókban. A KSH felmérése arra utal, hogy a külföldi munkát vállaló magyar állampolgárok aránya növekedést mutat a vizsgált időszakban, és ez a trend töréspontot is tartalmaz. Az idősoros adatok vizsgálata szerint 2009 negyedik negyedévéől kezdve a migráció növekedése felgyorsult és új pályára állt. Ez a gyorsulás összefüggésben lehet a 2008-as gazdasági válsággal, a romló gazdasági, munkaerő-piaci helyzettel, amely elsősorban a fejlettebb, nyugat-dunántúli területeket érintette a válság első hónapjaiban.¹⁹³

Végül, de nem utolsó sorban, aktualitása miatt is szükséges bemutatnom a Magyar Nemzeti Bank 2014 augusztusában befejezett kutatásának eredményeit is. Az elemzés szerint az átmenetileg migrálók között találhatók olyanok, akik külföldre költöznek, azonban tervezik a visszatérést, és olyan személyek is, akik még a magyarországi lakóhellyel rendelkeznek, egy itt élő háztartás tagjának számítanak. Az utóbbi csoportot a kutatás ingázóknak nevezi. Az elemzés a Világbank (World Bank, 2011) – a 2011-es népszámlálásokon alapuló – adataira hivatkozva, illetve eszerint 462 ezer magyar, a népesség 4,6 százaléka élt külföldön, ebből az OECD-országokban csaknem 400 ezren tartózkodtak.

Ezek az adatbázisok nem, vagy csak részben tartalmazzák az ingázókat, és 2011 óta valószínűleg a külföldre költözők létszáma is emelkedett ezért a fenti adat vélhetően ennél magasabb lehet. A Munkaerő-felmérés alapján az ingázók létszáma 2013 végén 100 ezer fő körül alakulhatott. Ez az adatbázis tartalmazza mindazokat, akik külföldi telephelyen dolgoznak, de belföldi háztartás tagjai, amelynek egyik tagja kitölti a kérdőívet, és jövedelmükkel hozzájárulnak a hazai háztartás fenntartásához. A kutatás megállapításai szerint közöttük magasabb a férfiak és kevesebb a nők aránya. Iskolai végzettségük tekintetében az összes ingázó kétharmada szakképesítéssel rendelkezik. Ágazati megoszlásban az ingázók számának növekedése a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás, építőipar területén tapasztalható.

Google keresőjében. A skála 100-as értéke jelképezi a legintenzívebb keresési gyakoriságot, míg a többi pontszám ehhez viszonyítva fejezi ki a vizsgált kulcsszavak lekérdezésének forgalmát. Nullás értéket láthatunk az idősorban, ha a lekérdezések gyakorisága alulmúlja a Google küszöbértékét.

¹⁹² Tóth István János - Hajdú Miklós - Türei Gergely: Új Magyar Exodus felé? - Elemzés a külföldi munkavállalással kapcsolatos internetes keresések forgalmáról a Google Trends alapján, MKIK GVI, Google Trends, Budapest, 2012.

¹⁹³ Czibik Ágnes - Hajdu Miklós - Németh Nándor - Nyíró Zsanna - Tóth István János - Türei Gergely: A migráció és a magyar migránsok jellemzői 1999-2011. Tendenciák és a migránsok profilja a KSH Munkaerő-felmérés adatai alapján, Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 2014.

Magyarországra történő migráció helyzete

A Magyarországra történő migráció esetében is lényeges lehet a migráns népesség definiálása. Mindenekelőtt, a migráns megkülönböztethető a hazai népességtől állampolgársága vagy születési helye szerint.¹⁹⁴ Mindkét megkülönböztetésnek van létjogosultsága, mindkét esetben mást tudunk vizsgálni. A tartózkodás időtartama alapján, valamint aszerint is fontos definíciós különbségek adódnak, hogy az illető legálisan vagy nem legálisan tartózkodik-e Magyarországon, továbbá hogy milyen tevékenységet végez, dolgozik-e egyáltalán, ha igen, hogyan és mit. A tartózkodási engedéllyel rendelkezők egy része munkavállalási engedéllyel, mások nélküle is vállalhatnak munkát, de a tartózkodási engedéllyel Magyarországon élők egy része nem szereplője a munkaerőpiacnak.

A migráció számszerűsítéséhez az alábbi adat-források használhatóak: tartózkodási engedélyek, a népességregiszter, a munkavállalási engedélyek adminisztratív adatgyűjtését, az adóhatósági nyilvántartásokat, kutatási eredményeket, terepmunkák eredményeit vagy a népszámlálás adatait. Az adminisztratív adatgyűjtések tartalma az adatgyűjtés céljától függően időben változhat. Ráadásul a fenti adatforrások értelemszerűen a legális migráció jelenségét tükrözik, az illegális része fedve marad.

Míg a migráns népesség számát, állampolgárságát a fenti adatforrásokból látjuk, a migránsok tevékenységéről, megélhetésükről már csak töredékes a tudásunk. Egy részük megjelenik a munkaerőpiacon, de lehetnek olyanok, akik gazdasági aktivitást egyáltalán nem, vagy csak részlegesen folytatnak. Ráadásul a legálisan tartózkodó külföldi népességnek csak a kisebbik fele szereplője a munkaerőpiacnak, a gyermekek, időskorúak, diákok és egyéb inaktívak nem. Utóbbiak eltartottak (gyermekek és jövedelem nélküli felnőttek), nyugdíjasok, ösztöndíjas diákok vagy egyéb forrásból élők. A tartózkodási engedélyek kiadását és adminisztrációját végző Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal adatközlései alapján az alábbi megállapítások tehetők.

A Magyarországra irányuló migráció aspektusait tekintve globális, kontinentális, és kistávolságú vándorlásokról beszélhetünk. Hazánk geopolitikai helyzetéből adódóan a globális migrációban csak kisebb mértékben vesz részt, ugyanakkor célpont a Kárpát-medence népessége számára, ezért a kistávolságú nemzetközi vándorlások a jellemzőek. A magyar munkaerő-piacon a középfokú végzettségűek, a szakmunkások és a szakképzetlenek jelennek meg elsősorban, kevésbé a felsőfokú végzettségűek.

A külföldiek területi elhelyezkedésénél kiemelendő, hogy domináns részük Budapesten és Pest megyében él, míg kisebb hányaduk a határ menti kistérségekben, illetve a Balaton környékén. Budapesten a nem európai állampolgárok többsége lakik. Ennek több oka van. Egyrészt a küldő ország távolsága és a migránsok iskolai végzettsége egyenesen arányos egymással, a magasabban kvalifikált munkaerőt pedig a főváros közege tudja beilleszkedési és foglalkoztatási szempontból megfelelően fogadni. A migráció preferált célterületei így a

¹⁹⁴ A születési hely szerint definiált migráns népesség a tengerentúli migrációs célországok szokásos definíciója, s újabb a többgenerációs nyugat-európai migráció elemzése számára is mind fontosabbá válik.

nagyvárosi centrumtérsegek, ahol a kulturális-etnikai sokszínűség jellemző, illetve a munkalehetőségek széles választéka áll rendelkezésre.

2. sz. táblázat: Tartózkodási engedéllyel rendelkező külföldiek száma főbb állampolgárság szerint/fő

Állampolgárság	2012.12.31-i állapot	2013.12.31-i állapot	Változás	Változás %-ban
kínai	6 891	7 914	1 023	14,85%
ukrán	3 459	2 203	-1 256	-36,31%
amerikai	2 537	2 514	-23	-0,91%
iráni	1 715	1 699	-16	-0,93%
vietnámi	1 416	1 493	77	5,44%
szerb	1 738	1 480	-258	-14,84%
egyéb	14 520	16 282	1 762	12,13%
Összesen	32 276	33 585	1 309	4,06%

Forrás: Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal

Az Unión belüli mobilitási jogot biztosító EU Kék Kártya iránti kérelmet 2011. augusztus 1-jétől kérelmezhetik a harmadik országbeli állampolgárok Magyarországon. Ezen időponttól kezdve 2013. december 31-ig mindössze hét EU Kék Kártya iránti kérelmet nyújtottak be melyek közül mindössze négy eljárás zárult az EU Kék Kártya kiállításával. Összességében tehát igen kevés, magas szintű képzettséggel rendelkező harmadik országbeli állampolgár folyamodik EU Kék Kártyáért. Ennek oka egyrészt az, hogy az EU Kék Kártya Irányelv nemzeti jogba való átültetésével először valósult meg összevont kérelmezési eljárás, amely még idegen a munkáltatók számára eddig rendelkezésre álló munkaügyi eljárásrendtől, másrészt az irányelv által alkalmazni rendelt bérkülönb is nehezen teljesíthető feltétel a magyar bérviszonyok közepette. A magas szintű képzettséggel rendelkező harmadik országbeli állampolgárok így továbbra is nagyobb arányban választják a keresőtevékenység célú tartózkodási engedély iránti kérelem benyújtását, majd tartózkodási engedély birtokában három évet követően nemzeti letelepedési engedély iránti kérelmet nyújthatnak be, amelynek megszerzésével számos területen a magyar állampolgárokkal egyenlő bánásmódot élvezhetnek.¹⁹⁵

A migráció jogszabályi keretei

A migráció kérdése alapvetően négy dimenzióban merül fel. Ezek a következők: hazánkból Európai Unió tagállamba, Magyarországról Unió kívülre, EU tagállamból Magyarországra, valamint EU-n kívüli tagállamból hazánkba. A szabályozás szempontjából az Unión belüli bármilyen irányú mozgás azonos megítélés alá esik. Az Európai Unióról szóló Szerződés

¹⁹⁵ Európai Migrációs Hálózat: Harmadik országbeli állampolgárok Európai Unión belüli mobilitása Magyarország, 2012. EMN Focused Study 2012

(továbbiakban: EUMSZ) ugyanis kimondja, hogy az Unió egy belső határok nélküli, a szabadságon, a biztonságon és a jog érvényesülésén alapuló olyan térséget kínál a polgárai számára, ahol a személyek szabad mozgásának biztosítása a külső határok ellenőrzésére, a menekültügyre, a bevándorlásra valamint a bűnmegelőzésre és a bűnüldözésre vonatkozó megfelelő intézkedésekkel párosul.¹⁹⁶

Az Európai Unión belül történő bármely irányú mozgás szabályaira elsősorban az Európai Unió működéséről szóló szerződés, mint elsődleges jogforrás tartalmaz alapvetéseket.¹⁹⁷ A vonatkozó jogszabályhely először is deklarálja az Unió azon kötelezettségét, miszerint az Unión belül minden tagállam köteles biztosítani a munkavállalók szabad mozgását. Természetesen ez nem jelenti a szabad munkaerő áramlás abszolút jogát, hiszen maga a vonatkozó cikkely is utal bizonyos indokolt korlátozások kialakításának a lehetőségére melyek elsősorban közrendi,¹⁹⁸ közbiztonsági, vagy közegészségügyi okok alapján tehetőek meg az egyes tagállamokban,¹⁹⁹ illetve a közszolgálat keretében történő foglalkoztatás szintén alapvető kivételt jelent. Ezek a szempontok testesítik meg tehát a munkavállalás szabadságának jogszerű korlátozásait.

A munkaerő szabad áramlásának alapelvei szintén e cikkben kerülnek meghatározásra, és deklarálja azon tételt, miszerint a munkavállalók mozgása magában foglalja az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés megszüntetését a tagállamok munkavállalói között a foglalkoztatás, a javadalmazás, valamint az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében. Mindezekre tekintettel a Szerződés biztosítja azon munkavállalói jogot, hogy:

- tényleges állásokra jelentkezzen,
- e célból a tagállamok területén szabadon mozoghasson,
- munkavállalás céljából valamely tagállamban tartózkodjon az adott tagállam állampolgárainak foglalkoztatására vonatkozó törvényi, rendeleti, vagy közigazgatási rendelkezéseknek megfelelően,
- egy tagállamban történő alkalmazását követően a Bizottság által rendeletekben meghatározott feltételek mellett az adott tagállam területén maradjon.

Az eddig leírtakból kitűnik, hogy a személyek szabad mozgásának alapjoga két elemből tevődik össze, az egyik maga az Unió polgárság ténye, a másik elem pedig a munkavégzés céljából történő mozgás.

A munkavállalókat megillető konkrét jogosítványokat a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról szóló 1612/68/EGK tanácsi rendelet határozta meg, amelyet 2011 évtől felváltott a 492/2011/EU rendelet. E rendelet alapján a munkavállalókat megillető legfontosabb jogosultságok röviden az alábbiak szerint foglalhatóak össze:

- Figyelemmel arra, hogy a tagállamok állampolgárainak lakóhelyükre való tekintet nélkül joguk van arra, hogy egy másik tagállam területén munkát vállaljanak és

¹⁹⁶ EUMSZ 3.cikk, (2) bekezdés

¹⁹⁷ EUMSZ 45.cikk

¹⁹⁸ Erre vonatkozóan lásd a C/41/74. sz. Van Duyn ügyet mely azt vizsgálta, hogy az ilyen esetekben az érintett személy magatartása kell, hogy tényleges és valós veszélyt jelentsen a társadalmi rendre és értékekre. Az Európai Bíróság a Van Duyn ügyben hozott ítélete szerint egy közösséghez tartozás tekinthető személyes magatartásnak mivel az feltételezi a szervezet céljaival való azonosulást, az abban való aktív részvételt.

¹⁹⁹ EUMSZ 45.cikk(3)-(4) bekezdés

végezzenek a foglalkoztatásukra az adott tagállam szabályait kell megfelelően alkalmazni. Ebből kifolyólag a más tagállamok polgárai ugyanolyan munkaerő-piaci esélyekre jogosultak, mint az adott tagállam polgárai.

- Az egyes tagállamok szabályozása vagy gyakorlata nem korlátozhatja az állás ajánlatokat, a benyújtott pályázatokat, vagy a külföldi állampolgárok jogát arra, hogy munkát vállaljanak vagy végezzenek. Szintén nem állítható olyan alkalmazási feltétel, amelyet a saját állampolgárok tekintetében nem kell alkalmazni. Természetesen az ilyen szabályozás nem csak akkor jogellenes, ha közvetlenül megvalósítja az itt meghatározottakat, hanem akkor is, ha közvetetten teszi ezt.²⁰⁰
- Az egyes tagállamok azonos szociális és adókedvezményeket kötelesek biztosítani a tagállamon kívüli Unió polgároknak. Ez azt jelenti, hogy minden olyan előnyt biztosítani kötelesek a munkáltatók a külföldi munkavállalóknak, amit a hazai munkavállalóknak is nyújt.²⁰¹
- A tagállamok azon polgárainak, akik egy másik tagállamban keresnek munkát, ugyanazt a segítséget kell nyújtani, mint amilyent a tagállam saját polgára vehet igénybe a munkaügyi hivataloktól álláskeresése során.
- Valamely tagállamnak egy másik tagállam területén foglalkoztatott állampolgárát a foglalkoztatási és munkafeltételek tekintetében nem kezelheti állampolgársága miatt a hazai polgáraihoz képest eltérő módon, különösen a javadalmazás, a munkanélkülivé válás esetén az újbóli elhelyezkedés, illetve az újrafoglalkoztatás kapcsán.

Az EU-n kívüli államok polgárai az úgynevezett harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatására más szabályok irányadóak, mint a fentiekben ismertetettek. Ezek a szabályok 2014. január 1. napjával lényegesen egyszerűbbé váltak a 2011/98/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvben²⁰² foglaltaknak a hazai jogrendbe történő beépítése által. Az új jogharmonizációs célú szabályoknak megfelelően a munkavállalási engedély és a tartózkodási engedély egyidejűleg egy egyszerűsített eljárásban kerül kiadásra, mely egyablakos eljárási rendként összevont eljárás néven jelenik meg a szabályozásban. Ugyanakkor bizonyos meghatározott esetekben megmarad a tartózkodási és munkavállalási engedélyeztetési külön eljárás jogintézménye is.

Elsőként azt kell tisztázni, hogy kit tekinthetünk harmadik országbeli állampolgárnak. Erre vonatkozóan a törvény²⁰³ a következőképpen rendelkezik: Harmadik országbeli állampolgárnak kell tekinteni:

- az ellenkező bizonyításig azt a személyt, aki az állampolgársága igazolására harmadik ország által kiállított érvényes úti okmányt használ fel, vagy

²⁰⁰ A nyelvismeret megkövetelése lehet jogos alkalmazási feltétel például, amennyiben a betöltendő állás jellege azt megköveteli.

²⁰¹ Ilyen előny például a családi adókedvezmény. Az Európai Bíróság a C-237/94.sz. ügyben kimondta, hogy a temetkezési hozzájárulás akkor is jár, ha a temetés nem az adott tagállam területén történik. (O'Flynn ügy)

²⁰² A harmadik országbeli állampolgárok valamely tagállam területén való tartózkodására és munkavállalására vonatkozó összevont engedélyre irányuló összevont kérelmezési eljárásról, valamint a harmadik országból származó, valamely tagállam területén jogszerűen tartózkodó munkavállalók közös jogairól szóló 2011. december 13.-i 2011/98/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv

²⁰³ A harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény (Harmtv.)

- azt a személyt, aki nem valószínűsíti, hogy külön törvényben meghatározottak szerint a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkezik.²⁰⁴

Az ilyen személyek magyarországi munkavállalásának alapvető feltételeit a Foglalkoztatási törvény²⁰⁵ fő szabályként a következőképpen határozza meg:

Magyarország területén harmadik országbeli állampolgár:

- az idegenrendészeti hatóság által a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló törvényben meghatározott összevont kérelmezési eljárás alapján kiadott tartózkodási engedély, vagy
- a nem összevont kérelmezési eljárás alapján kiadott tartózkodásra jogosító engedélyt kérelmező harmadik országbeli állampolgár magyarországi foglalkoztatásához kiadott munkavállalási engedély alapján létesíthet foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt.²⁰⁶

A jogalkotó megjelöl azonban két kivétel csoportot is, akiket az álláskeresőként való nyilvántartásba vétele, valamint az álláskereső ellátása tekintetében a magyar állampolgárokkal azonos jogok és kötelezettségek illetnek meg. Az egyik ilyen munkavállalói csoportba azok tartoznak, akik menekültként, oltalmazottként, vagy menedékesként elismertek külön jogszabály alapján, illetve mindazok, akik jogállásukat tekintve bevándoroltaknak vagy letelepedetteknek minősülnek, és természetesen mindazon személyek, akiket megillet a szabad mozgás és tartózkodás joga. A másik kivételcsoportba pedig azok a harmadik országból származó személyek tartoznak, akik összevont kérelmezési eljárás alapján kiadott tartózkodási engedéllyel rendelkeznek, és legalább hat hónapig munkaviszonyban álltak. A harmadik országbeli állampolgárok tehát vagy összevont kérelmezési eljárás alapján, vagy munkavállalási engedélyezési eljárás alapján foglalkoztathatóak.

Az összevont engedélyezési eljárás főbb szabályait, a kizárás- és az engedélymentesség eseteit a kutatás 4.1.3 alfejezete részletesen tartalmazza.²⁰⁷

A Dél-dunántúli régióba irányuló munkavállalási mobilitás mutatói

A regionális helyzetkép a következő. Az előző fejezetből kitűnik, hogy Magyarország nem a legnépszerűbb a munkavállalási bevándorlók körében és az vonatkozik a Dél-dunántúli régióra is. A régióban munkát vállaló külföldi munkavállalók száma elenyésző, az országos átlag 2 százalékát teszi ki. Alacsony számukra jól jellemző, hogy a munkáltatók által bejelentett külföldi állampolgárok száma 1012-ben 75 főt, 2013-ban 101 főt tett ki.²⁰⁸

Az érvényben lévő munkavállalási engedélyek száma is folyamatos csökkenést mutat, míg 2009-ben 503 érvényes munkavállalási engedély volt kiadva a régióban, addig ez a szám 2013-ban 279-re (45%-kal) csökkent.

²⁰⁴ A harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi II. törvény 2.§.

²⁰⁵ A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény

²⁰⁶ A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 7.§.(1). bekezdés

²⁰⁷ Kutatási zárótanulmány p. 16-21.

²⁰⁸ Forrás: Nemzeti Munkaügyi Hivatal

A 279 munkavállalási engedély közül 62 Baranyában, 75 Somogyban, 142 pedig Tolna megyében lett kiadva. A régió gazdasága az elmúlt öt évben gyengébben teljesít, ezáltal a területen meglévő potenciális munkaerő számára sem tud megfelelő foglalkoztatást biztosítani. Területi elhelyezkedéséből adódóan kiesik az ország főbb vérkeringéséből. Alacsony az infrastruktúra és a horvát határ-menti foglalkoztatás sem jelent perspektívát.

A horvát-magyar lehetséges munkavállalási hajlandóság negatív trendjének legfőbb oka, hogy a határ-menti területeken eleve alacsony a foglalkoztatási és a régiós átlagnál jóval magasabb a munkanélküliségi ráta. E térség a határ mind a két oldalán történelmileg is periférikus helyzetű és gyenge gazdasági teljesítmény jellemzi. A térség magyar oldala aprófalvas, a népesség eloszlása egyenetlen. A településekre az elöregedés a jellemző, a népesség drasztikusan csökken, igen magas az elvándorlás.

A Nemzetgazdasági Minisztérium statisztikai adatai alapján 2013. május 31-én 229 horvát állampolgár rendelkezett érvényes munkavállalási engedéllyel Magyarországon, míg Horvátországban 2012-ben 112 magyar állampolgár munkavállalót regisztráltak.

A Dél-dunántúli régióból kifelé irányuló munkavállalási mobilitás mutatói

A régióból kifelé irányuló vándorlás értékeléséhez a belföldi és a külföldi vándorlást érdemes különválasztani. Magyarországon a belföldi vándorlást az általános okok mellett történelmi körülmények is befolyásolják. A szocialista iparosítás nagy tömegeket vonzott faluról a városba, azonban negatív következményeit még nem sikerült teljesen felszámolni. Napjainkban a munkahelyek hiányán túl a kedvezőbb életkörülmények lehetősége, a fejlettebb szolgáltatások és a jobb infrastruktúra keresendő az elvándorlás motivációi között. A rendszerváltás után a belföldi vándorlást a piaci viszonyokra való áttérés befolyásolta, amelynek következtében az ország egyes települései felértékelődtek, mások leértékelődtek. Ezzel függ össze, hogy 1990-től a vándorlások iránya megváltozott: a fővárosba történő bevándorlás folytatódása mellett a vidéki városok vándorlási egyenlege negatívvá, a községeké pedig átmenetileg pozitívvá vált. Később, 2000-2006 között a Budapestre már kivándorlás volt tapasztalható, a községekre pedig a bevándorlás fokozatos mérséklődése vált jellemzővé. A vidéki városok vándorlási egyenlege 2008 óta pozitív, bár itt is a beköltözés ütemének csökkenése figyelhető meg.

Napjainkra mind a községekből, mind a városokból való ingázás (ideiglenes vándorlás) magas szintje, illetve mérsékelt növekedése jellemző. Az elvándorlás leginkább a fiatal korosztályt érinti. A belföldi migráció nyertesei a befogadó, kedvező gazdasági adottságú régiók, így a hagyományosan vándorlási többlettel rendelkező Közép-Magyarország és a gazdasági fejlődésben élenjáró, Közép-és Nyugat Dunántúl. A demográfiai hátrányba kerülők csoportját pedig a népesség-kibocsátó, alacsonyabb fejlettségű Észak-alföldi, Észak-magyarországi és Dél-dunántúli régiók képviselik. A Dél-Dunántúlra az elvándorlás intenzitásának növekedése és ezzel együtt a régió népességmegtartó erejének gyengülése jellemző. A megfelelő munkahelyek hiánya miatt a legtöbben Tolna megyéből, a legkevesebben Baranyából költöztek el. A régióból való elvándorlók száma 2006 után meghaladta az évi 15 ezret. Az elvándorlók 40-44 %-a a Közép-magyarországi régióba költözött, másik részük (15-16 %-uk) a

Nyugat-Dunántúlt választotta. Az elvándorlásból adódóan a Dél-Dunántúlon Tolna megye, illetve Baranya megye déli része veszítette el a legtöbb lakost.²⁰⁹

A belföldi mobilitás mellett, 2004 óta igen erőteljesen megnőtt a régióból kifelé irányuló, a külföldi, elsősorban az európai közösség országaiba történő munkavállalási vándorlás. Ez a folyamat felerősödött a 2008 évi válságot követő időszakban.²¹⁰ A korábbi fejezetekben már tárgyaltuk a kvantitatív megközelítés akadályait, így csak becsülni tudjuk a régióból külföldön dolgozók számát, arányát. A rangsor elején álló Közép-Magyarország és a végén álló Észak-Magyarország között 2,7-szeres különbség alakult ki a bruttó hazai termék eloszlásában. 2000 és 2006 között a gazdaság viszonylag egyenes ütemű fejlődést mutatott, amely 2007-ben megtorpant és a világválság hatására és a fogyasztás visszaszorulásának köszönhetően 2009-ben a GDP volumene 6,7%-al csökkent 2008-hoz képest. A régiókra kivetítve mindez azt jelentette, hogy a kevésbé fejlett Dél-Dunántúl és Dél-Alföld hátránya némiképp csökkent 2008-ra, ugyanakkor Közép-Magyarország gazdasági fölénye továbbra is megmaradt.²¹¹

A régióból való nemzetközi elvándorlás mutatói egyrészt a kutatásokból, másrészt a KSH munkaerő felmérési adataiból becsülhető meg. Hárs Ágnes alapos és átfogó kutatásában régióként is vizsgálta a migrációs hatásokat mind az uniós csatlakozás előtt, mind pedig utána.²¹²

A munkavállalási migrációban résztvevők iskolai végzettségét vizsgálva az egyetemet, főiskolát végzettek körében egy emelkedő tendenciát láthatunk amellett, hogy viszonylag magas a maximum alapfokú végzettséggel rendelkezők aránya. Ugyanakkor az is érzékelhető, hogy az utóbbi időszakban (2011-2012), az összesen belül növekedett a szakiskolát végzettek aránya. A képzettségnélküliek és a képzetek aránya a 2004-2007 évi 39-61 százalékról, 26-74 százalékra változott, ami azzal is járhatott, hogy a képzetlenek egy része nem találta meg a számítását és visszatért hazai lakóhelyére.

Elsősorban, de nem kizárólagosan az ingázókhoz kapcsolható a külföldön dolgozott és visszatérő személyek vizsgálata. A Baranya Megyei Kormányhivatal az Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat segítségével kigyűjtötte azon személyek számát, akik külföldi munkaviszonyuk megszűnése után, - ha nem állnak azonnal munkába Magyarországon - a munkanélküli ellátás megállapítása, illetve a külföldön benyújtott ellátási kérelem „importálása” miatt regisztráltatják magukat a területileg illetékes munkaügyi kirendeltségeken.²¹³ A munkaügyi kirendeltségek nem kezelik ugyan külön ezt a csoportot, de a regisztráció során rögzített adatok alapján meghatározható a külföldi munkából visszatértek életkora, iskolai végzettsége, lakóhelye, szakképzettsége, nemenkénti összetétele és a korábbi

²⁰⁹ Horváth Péter (2013): Castilla y Leon (Spanyolország) és a Dél-Dunántúli Régió összehasonlítása területfejlesztési szempontból. Doktori (PhD) értekezés. Kaposvári Egyetem 151-155 p.

²¹⁰ A gazdasági növekedés lefékeződése már 2008-2009 előtt tapasztalható volt. A 2010-ben elkezdődött lassú növekedés még csak a munkavállaló korú népesség gazdasági aktivitásában jelent meg, és a fokozódó munkavállalási szándékban, a foglalkoztatásban azonban még nem volt érezhető nyoma. A munkaerőpiacot érintő változások az ország társadalmi és gazdasági fejlettsége tekintetében eltérő régiókban más-más módon jelentkeztek.

²¹¹ Forrás: KSH

²¹² Hárs Ágnes (2012): A munkaerő migrációja Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. Bevándorlás és elvándorlás a munkaerő-felmérés adatai alapján. Összegző tanulmány. Bp.

²¹³ Pörös Béla (2014): Módszertani javaslatok a külföldön munkát vállalók számának becsléséhez, Kézirat, BMKH MK, Pécs

munkavégzés helyszínét biztosító célszág és azon belül a település és a régió/tartomány.²¹⁴ Ugyanakkor ebből a bázisból, csak a kvantitatív adatokból messzemenő következtetések még nem vonhatók le.

2004 és 2014 első féléve között, külföldi munkaviszonyának megszűnése után Baranyában 2212 fő, Somogyban 2185 fő, míg Tolnában 1456 fő, regionális szinten összesen 5853 fő jelentkezett be a területileg illetékes kirendeltségeken.

Nemek szerinti megoszlásuk alapján a nők 39,3%-ot, míg a férfiak 60,7%-ot képviseltek. Életkoruk tekintetében a 25-54 év közöttiek aránya a meghatározó, 86% százalék. Iskolai végzettség nélküliek vagy csak általános iskolával rendelkezők aránya 10%-os, szakmunkásképző, szakképző bizonyítvány birtokosa 35,4%-os volt. Gimnáziumi érettségivel 15%-uk, szakközépiskolával, technikummal 28,1%-uk, míg főiskolai, egyetemi végzettséggel 11,5%-uk rendelkezett. Célszágok szerint a visszaérkezett munkavállalók 42%-a Ausztriában, 18%-a az Egyesült Királyságban, 11%-a Németországban, 10%-a Olaszországban, 6%-a Hollandiában dolgozott, míg a fennmaradó 13% meg-oszlott Európa többi országa között. Az ausztriai munkavállalás ténylegesen összefügghet az ingázással, illetve azzal összefüggő, munkanélküli ellátást biztosító jogszerző idővel. FEOR szerinti foglalkozásuk alapján legtöbben, 54 százalékuk szakképzettséget nem igénylő tevékenységet folytatott, 26 százalékuk a kereskedelem, vendéglátásban és 9,7 százalékuk az építőiparban dolgozott. A további 10,3 százalék megoszlott a gépészeti, illetve az egyéb felsőfokú képzettséget igénylő foglalkozások között.

A régióban élő személyek migrációs hajlandósága 2014. első félévében

A régióban élő személyek migrációs hajlandóságának megismerésére kilenc kérdésből álló kérdőíves lekérdezést alkalmaztunk. A kérdések elsősorban a migráció okaira, a célszágokra, az időtartamra és a szándéokra fókuszáltak. A kutatási terv alapján 500 fő megszólítására került sor, ebből 250 válasz érkezett vissza. A kutatás eleve kismintás lekérdezést feltételezett, így a feldolgozás során ez nem jelentett gondot, a minta elégségesnek bizonyult. Ugyanakkor, mint ahogy a feldolgozás során látni fogjuk, a válaszadók összetétele némileg torzult, mivel arányaiban nem kellően reprezentált a csak szakiskolai végzettséggel rendelkezők csoportja, illetve nem jelenik meg az általános iskolai végzettséggel rendelkező populáció. Okát abban látjuk, hogy a célcsoport nehezebben nyílik meg egy-egy felmérés során, különösen akkor, ha a lekérdezés on-line módon történik. Mindebből következően a továbbiakban bemutatott migrációs hajlandóság nem az egész régiót jellemzi, hanem egyes végzettségekhez (szakközépiskola, gimnázium, főiskola, egyetem) kötődően beszélhetünk tapasztalatokról.

A válaszadók jellemzői az alábbiak voltak:

- A válaszadók nemek közötti megoszlása szerint a nők 65, míg a férfiak 35 százalékot képviseltek.²¹⁵

²¹⁴ Fontos megjegyezni, hogy a külföldi munkából visszatért és a munkaügyi kirendeltségeken jelentkezők a munkaszerződéssel rendelkező, tehát legális körülmények között külföldön dolgozó magyar állampolgárok egy kisebb csoportját jelentik csak.

²¹⁵ A régióban a Dél-Dunántúli Regionális Fejlesztési ZRt. (DDRZ ZRt.) szervezi, A Lépj és Maradj! – Nők a Dél-Dunántúli régióért kampánya Európai Unió kezdeményezésű, öt ország részvételével megvalósuló

- Az iskolai végzettség szerinti megoszlás tekintetében a szakiskolát végzettek alacsonyabb számban vettek részt a válaszadásban. Legnagyobb arányt a gimnáziumot végzettek képviselték.
- A szakmacsoportok közül viszonylag nagyobb arányt a vendéglátás és turisztika (13%) és az egyéb szolgáltatások (9%) tettek ki. A humán szolgáltatások (egészségügy, oktatás, szociális szolgáltatások, művészetek, közművelődés) területéről érkezett válaszok összességében 14%-os arányban jelentek meg.
- Életkor alapján a válaszadók a legaktívabb korcsoportból kerültek ki. A 20-29 év közöttiek 65%-ot, míg a 30-49 évesek 23%-ot képviseltek). Megjegyzendő, hogy a válaszadási hajlandóság egyúttal e korosztályok nyitottságára is utal. Megegyezik más, e tárgyban történt kutatásokkal (például TÁRKI).
- A válaszadók munkaerő-piaci státuszuk alapján a legnagyobb arányt, 51%-ot a tanulók képviselték, míg 34%-uk munkaviszonyban állt. A magas tanulói arány megint a válaszadási hajlandóság gyakorlatával és a térségben élő, tanuló fiatalok (Pécsi Tudományegyetem, Kaposvári Egyetem stb.) nagyobb számával függ össze.

Az empíriában részt vevők körében vizsgáltuk, hogy milyen okai lehetnek a nagyszámú munkavállalási migrációnak a régióban. A válaszadók tíz feltételezés közül választhattak és a véleményük szerinti három legfontosabbat jelölhették meg (átlagosan 1,75/fő válasz érkezett). Összhangban az MNB, a TÁRKI, a KSH kutatásaival, a régióban élők véleménye szerint is, a munkavállalási elvándorlás legfőbb oka a megélhetés és a jobb bérezésből adódik. A kérdőívet kitöltők közül 235-en jelölték ezt a választ.

Másodikként, összefüggésben az előző megállapítással a szociális biztonság (125 fő) az, amit meghatározónak tartanak a migrációt befolyásoló tényezőként. A válaszadók száma és aránya a többi kérdés esetében megoszlik.

Harmadik legtöbb megerősítést a szakmai tapasztalatok bővítése és nem sokkal elmaradva negyedikként a tanulás és a munka együttes lehetősége kapta). Mindemellett a válaszadók közül többen jeleznek olyan okokat, amelyek társadalmi, politikai vagy etnikai problémákra utalhatnak.

A munkavállalási migrációt kiváltó okok további, keresztábrákra alapuló elemzése szerint a szakiskolát végzettek 100%-a a jobb bérezést és a szociális biztonságot jelölte meg, míg a többi válaszadó esetében már megoszlottak az említések. A szakközépiskolások és a felsőfokú végzettségűek körében közel azonos arányok alakultak ki a nagyobb szociális biztonság és a szakmai tapasztalatok bővítése között (37-42%). A gimnáziummal rendelkezők a megállapított sorrendhez viszonyítva (54,8%, 28,8, 16,4%).

„Women” projekt munkáját. E program szerint Számos közép-európai régió szembesül a jól képzett, fiatal nők elvándorlásával. Ennek eredménye a nemi arányok súlyos egyenlőtlensége ezen régiók munkaképes-korú lakosságának körében, valamint a magasan képzett munkaerő hiánya. Következésképpen a társadalmi kohézió, a gazdasági versenyképesség és a foglalkoztatás a tét. A regionális demográfiai fejlődést nézve, a fiatalok kivándorlásának kettős negatív hatása van: egyrészt a fiatalok elvándorlása növeli a népesség átlagéletkorát és a teljes társadalom elöregedését, másrészt a jövőbeli demográfiai perspektívákat rontja a 16-35 év közötti nők kisebb aránya, melynek következményeként kevesebb gyermek születik, valamint hosszú távú elnéptelenedés fenyegeti a területet. A WOMEN projekt célja, hogy megoldást találjon a magasan képzett, fiatal nők vidéki régiókból történő elvándorlásának megakadályozására, amely már így is súlyos kihívást jelent a demográfiai változások miatt. A projekt időtartama: 2012. július 1. – 2014. december 31.

A kérdőívben jelölt célországok közül az Egyesült Királyság, Németország és Ausztria kapta a legtöbb említést. Itt is több válaszra volt lehetőség, összesen 389 említés történt, egy főre vetítve 1,5 válasz érkezett. Az első három helyen jelölt potenciális célország 49,1%-os arányt képvisel. A válaszadók közül mindössze 18-an jelölték, hogy nem választanak lehetséges célországot, következésképpen nem gondolkodnak munkavállalási migrációban.

Összehasonlítva más elemzésekkel, például a már hivatkozott a *Google Trends* a régióra hasonló megállapításokat tett. Baranya, Somogy megyében élők inkább az Egyesült Királyság felé orientálódnak, míg Tolna megyében Németországot preferálják.²¹⁶

A válaszadók az esetleges munkavállalásuk időtartamát is megjelölték a lekérdezés során 34%-uk hosszú távra és 15%-uk letelepedéssel képzelni el a külföldi munkavállalást. A rövidtávú foglalkoztatási célú mobilitás is 38%-ot tesz ki. Vagyis a válaszadók közül 87%-a elképzelhetőnek tart egy esetleges vagy végleges külföldi munkavállalást, migrációt.

A Dél-dunántúli munkáltatók véleménye a migráció hatásairól

A kutatás egyéni attitűdjei mellett vizsgáltuk a munkáltatók megítélését is a munkavállalási migrációval kapcsolatosan. A kérdőíves felmérés során kérdezőbiztosokat, illetve online lekérdezést alkalmaztunk. Az empiriában 13 nemzetgazdasági ágazatból 105 munkáltató vett részt, részben tükrözve a régió gazdasági struktúráját. Ugyanakkor nem érkezett válasz olyan meghatározó területekről (például: oktatás, közigazgatás), ahol egyébként magas a foglalkoztatottak aránya. Legtöbb visszajelzés a feldolgozóipar (18), a kereskedelem, gépjárműjavítás (16), az építőipar (11), a mezőgazdaság (10) területéről érkezett. Ezen ágazatok az összes válaszon belül 52,3%-os arányt képviseltek.

A választ adó munkáltatók közül mindössze 10 olyan van, amelyik foglalkoztat más országbeli munkavállalót. Közülük 7 határozott idejű, 3 határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkezik. Ugyanakkor a munkáltatók 55,2%-a tapasztalt migrációs szándékot saját munkatársainak körében, és 60,9%-uk tapasztalta a munkaerőigényének esetleges kielégítésekor, adott szakmában, migrációs okokra visszavezethetően, hazai jó szakemberek hiányát. Ágazati besorolás szerint a jó szakember hiányát elsősorban a kereskedelem, az építőiparban, a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén tapasztalhatunk.

Az egyéni lekérdezésekhez hasonlóan fontosnak tartottuk megkérdezni a munkáltatókat a munkavállalási migráció okairól. A kérdésre több válasz is adható volt, átlaga 2,9 választ tesz ki. A leggyakoribb válasz a (hasonlóan más felmérésekhez) a bérezés, jobb megélhetés miatt gyakori a külföldi munkavállalás, ami párosul a szociális biztonsággal. Gyakoriságát tekintve a harmadik, negyedik kiváltó okok közé sorolódott a szerzett tudás megmérettetése és a szakmai tapasztalatok bővítése.

Ágazatok szerint az összes munkáltató 85 százaléka kiváltó okként jelölte a bérezés, jobb megélhetés problémakörét. Ezáltal mintegy elismerve azt az alacsonyabb bérszínvonalat,

²¹⁶ A kutatók a Google Trends rendszeréből különálló idősorokként gyűjtötték le a lehetséges célországokhoz kapcsolódó keresési kifejezések forgalmát. Például: Németország munka + németországi munka + külföldi munka Németország + Németország állás + német munka + németországi munkák + munka Németországban + németországi állás + németországi állások + német állás.

amely saját munkáltatói lehetőségeiket is jellemzik. Ugyanakkor a munkáltatók 15 százaléka nem tartja elsődlegesnek a bérezés okát. A szociális biztonság kérdésében a munkáltatóknak már a 28%-a nem ezt az okot látja fontosnak. A szakmai tapasztalatok bővítést, mint okot a válaszadók 34,2%-a, míg a szerzett tudás megmérettetését 35,2%-a tartotta fontosnak.

A külső migráció egyik leggyakoribb oka: bérszínvonalbeli különbségek

Az összefoglaló tanulmány terjedelmi korlátai miatt, röviden csak a magasabb bérvárakozás, mint elvándorlási cél háttérét fejtem ki részletesebben a kutatás alapján. A többi ok – úgy mint foglalkoztatási lehetőségek, szociális biztonsági rendszerek a célországokban – a kutatási tanulmány 8. fejezetében található.

A továbbiakban összehasonlítjuk az európai minimálbéreket, a bruttó és nettó átlagkereseteket. Magyarországon a minimálbér a teljes munkaidőben (heti 40 óra) foglalkoztatott munkavállaló részére fizethető legalacsonyabb munkabér (alapbér vagy teljesítménybér). A minimálbér összegét évente jogszabályban határozzák meg.²¹⁷ Az Európai Unió 21 tagállamában működik a minimálbér intézménye és az elmúlt évek során az unió valamennyi tagállamában emelkedett a minimálbér, az országok egy részében gyorsabban, mint a fogyasztói árak, más részében ahhoz hasonló vagy annál kisebb mértékben. Ugyanakkor a legnépszerűbb célországok közül Németországban és Ausztriában nincs törvény által garantált minimálbér.²¹⁸

A hazai minimálbér jóval elmarad azon tagállamok minimálbérétől, amelyek elsősorban célországgént megjelennek a magyar munkavállalók látókörében. Tehát, ha egy Dél-dunántúli, minimálbéren foglalkoztatott szakács munkát talál az Egyesült Királyságban, akkor a hazai keresetének közel négyszeresét kaphatja meg minimálbérként.

A hazai bruttó és nettó átlagkereseteket vizsgálva hasonló eredményre jutunk, mint a minimálbér esetében, azzal a különbséggel, hogy egyes országok viszonylatában ez akár ötszörös és hatszoros is lehet egy Dél-dunántúli elvándorolt munkavállaló esetében. A nettó keresettel kapcsolatos információk a bruttó keresetre vonatkozó adatokat egészítik ki, és a rendelkezésre álló keresetről tájékoztatnak, amely a bruttó kereset jövedelemadóval és a munkavállalói társadalombiztosítási hozzájárulással csökkentett és gyermekes háztartás esetén a családi támogatással növelt összege. A családi támogatás az eltartott gyermekekre tekintettel fizetett pénzbeli juttatás. A vállalkozásoknál dolgozó munkavállalók

²¹⁷ A minimálbér megítélése eltérő: a támogatók szerint a minimálbér segít az életszínvonalat növelni, csökkenti a szegénységet és a vállalkozásokat még hatékonyabb működésre sarkalja. A minimálbért ellenzők szerint a mértéke gyakran túl magas ahhoz, hogy pusztán hatékonyság-növeléssel kitermelhető legyen, így sokszor elbocsátásokhoz vezet, azaz növeli a munkanélküliséget. Különösen az alulképzett és hátrányos helyzetű munkavállalók számára hátrányos, akik ezzel kiszorulhatnak a legális munkaerőpiacról.

²¹⁸ *Németországban*, egyes ágazatokban (pl. építőipar, villanszerelés, épülettakarítás stb.) a német jogszabály-ok kötelező minimális órabért állapíthatnak meg. A munkáltatók rendszerint a munkáltatói és munkavállalói szervezetek által közösen megállapított bértarifa-szerződések szerinti foglalkoztatási feltételeket (órabér, pót-lékok, szabadnapok száma, egyéb juttatások) kötelesek alkalmazni. *Ausztriában* a minimálbéreket minden évben a munkaadói és munkavállalói érdekképviselői szervek az ágazati kollektív szerződés részét képező bér-megállapodásban rögzítik, amelyet valamennyi vállalkozásnak kötelező betartania. Forrás: Eures

átlagkeresetének 100 %-át kereső, gyermektelen, egyedülálló személy nettó keresete 2012-ben 3 598 euró (Bulgária) és 37 020 euró (Luxemburg) között változott. Ugyanebben a két országban volt a legalacsonyabb (4028 euró), illetve a legmagasabb (49 955 euró) az egy keresővel rendelkező kétgyermekes házaspárok nettó átlagkeresete. Amennyiben a házaspár mindkét tagja dolgozott (mindketten a munkavállalók átlagkeresetének 100 %-át keresték), az éves nettó kereset Luxemburgban volt a legmagasabb, 83 368 euró, ha két gyermekkel rendelkeztek, és 75 846 euró, ha nem volt gyermekük. Ugyanez az összeg Bulgáriában volt a legalacsonyabb, 7 197 euró, függetlenül attól, hogy a házaspárnak volt-e gyermeke.²¹⁹

3. sz. táblázat: Havi bruttó és nettó átlagkeresetek összehasonlítása néhány európai célországgal 2013-ban (euró)

Ország/terület	Bruttó átlagkereset/hó	Nettó átlagkereset/hó
Ausztria	2854	2114
Belgium	3191	1946
Egyesült Királyság	2688	2063
Franciaország	2410	2128
Németország	3391	2054
Svédország	3400	2268
Magyarország	751	492
Dél-Dunántúl	625	409

Forrás: Eurostat

Mindemellett meg kell említenünk az adóéket, mint befolyásoló tényezőt. Az adóék azt mutatja meg, hogy a teljes munkaerőköltségnek összesen hány százalékát vonja el az állam különböző adók és járulékok formájában. Jelen esetben az adóékkal kapcsolatos információk az adók és társadalombiztosítási hozzájárulások munkaerőköltséghez viszonyított terhére nyújtanak tájékoztatást, és az alacsony keresetűekre vonatkoznak. Az EU-27 esetében az adóék 2012-ben 39,9 % volt. Az alacsony keresetűekre nehezedő adóteher 2012-ben Belgiumban, Magyarországon, Franciaországban, Németországban, Olaszországban, Ausztriában, Lettországon, Romániában és Svédországban volt a legmagasabb (mindegyik tagállamban 40,0 % felett). Ezzel szemben a legkisebb adóteher Máltán, Írországon, az Egyesült Királyságban és Luxemburgban (30,0 % alatt) nehezedett az alacsony keresetűekre. 2013-ban Magyarországon adóterhek 49%-ot tettek ki, szemben az OECD tagállamok 35,9 százalékával.²²⁰

Összegzés

A nemzetközi, hazai és a regionális munkaerő-piaci környezetet számos tényező befolyásolja. Társadalmi meghatározottsága alapján lényeges, hogy mekkora a rendelkezésre álló népesség a munkaerőpiacon; milyen elvek és szociális stratégiák hatnak az emberekre, a jólétre és az életszínvonalra; mennyire érvényesül a szociális biztonság; létezik-e társadalmi és szakmai mobilitás.

²¹⁹ Forrás: Eurostat

²²⁰ Forrás: OECD <http://www.oecd.org/hungary/taxingwages-hungary.htm>

Gazdasági tényezőit vizsgálva alapvető a piacgazdasági elvek (emberi erőforrás hatékonyság és megtérülés stb.) érvényesülése; a megfelelő emberi erőforrások rendelkezésre állása; a racionalitás és rugalmasság; a kereslet – kínálat viszonylagos egyensúlyának biztosítása a gazdaság növekedésével. Ugyanakkor a gazdasági növekedés önmagában nem oldja meg a foglalkoztatás területén jelentkező összes problémát. Nem teremt elegendő munkahelyet, és sok esetben, amit teremt, nem abban a struktúrában, ahogyan a munkaerő rendelkezésre áll.

A Dél-dunántúli régió nem kedvező gazdasági helyzete alapvetően hozzájárul a mobilitás és ezen belül az elvándorlás növekedésnek. Következtetéseink szerint az elvándorlásnak „pozitív és negatív” hatásai lehetnek, illetve vannak:

- A lehetséges pozitív hatások közé sorolhatjuk az általa csökkenő vagy nem növekedő munkanélküliséget, az alacsonyabb szociális kiadásokat. De pozitív hatás lehet a migránsok által hazautalt pénzforrások, amelyek elköltése hozzájárulhat a hazai (regionális) életszínvonal, életminőség javításához. Mindemellett elősegítheti a tudástranszfert, a nemzetközi munkatapasztalatok konvertálását.
- A negatív hatások a régióban egyértelműen a fiatalok, a kvalifikált munkaerő elvándorlására, a területi kohézió hiányára utalnak. Csökkentek és csökkennek az adóbevételek, nagyobb a bérből adódó munkaerő-piaci konfliktus. A negatív hatások velejáró-ja az úgynevezett „agyelszívás”, vagyis a képzésbe fektetett költségek elvesznek, nem térülnek vissza.

Összességében kutatásunk alapvetően megerősítette azt a hipotézisünket, mely szerint a régióból történő elvándorlás alapvető oka a gazdasági problémákból adódik. A meglévő gazdasági gondok szoros kölcsönhatásban állnak a bérvizonyokkal, a szociális biztonsággal. Úgy gondoljuk, hogy az elvándorlás intenzitása lassul, ugyanakkor a negatív hatások továbbra is fennállnak különös tekintettel a kvalifikált munkaerőre.

Irodalom

- 2011. évi népszámlálási adatok. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest
- Albert Fruzsina – Hárs Ágnes (2012): A kivándorlás és a belső vándorlás társadalmi hatásai Közép - és Kelet-Európában. Magyarország. VT/2010/001
- Ásványi Zsófia, Nemeskéri Zsolt (szerk. 2010): A nemzeti, illetve határokon átnyúló munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra Kutatási zárótanulmány. Dél-dunántúli Humánerőforrás Kutató és Fejlesztő Köz-hasznú Nonprofit Kft., Paks-Pécs.
- Ásványi Zsófia (2014): Az elmúlt 10 év migrációs kutatásainak elemzése. Kézirat. PTE Pécs
- Barakonyi Eszter (2014): A migráció szabályozási környezete. Kézirat. PTE Pécs
- Bíró Nagy András – Boros Tamás – Varga Áron (2011): Munkanélküli segély Magyarországon és Európában. A Policy Solutions közpolitikai elemzése a munkanélküli juttatások rendszeréről Magyarországon és az Európai Unió tagállamaiban. Budapest
- Bodnár Katalin – Szabó Lajos Tamás (2014): A kivándorlás hatása a hazai munkaerő-piacra. MNB-tanulmányok 114. Budapest
- Czibik Ágnes - Hajdu Miklós - Németh Nándor - Nyíró Zsanna - Tóth István János - Türei Gergely: A migráció és a magyar migránsok jellemzői 1999-2011. Tendenciák és a migránsok profilja a KSH Munkaerő-felmérés adatai alapján, Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 2014.
- Cseresnyés Ferenc (2005): Migráció az ezredfordulón, Dialóg Campus, Budapest
- Dél-dunántúli statisztikai tükör 2013/12. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest

- Dél-dunántúli Operatív Program 2007-2013. Dél-dunántúli Regionális Fejlesztési Ügynökség, Pécs
- Európai Bizottság: EURÓPA 2020. Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája. A Bizottság Közleménye 2010. március
- Európai Migrációs Hálózat: Harmadik országbeli állampolgárok Európai Unión belüli mobilitása Magyarország, 2012. EMN Focussed Study 2012
- Gödri Irén – Feleky Gábor Attila: Elvándorló fiatalok? Migrációs tervek a magyarországi 18–40 évesek körében. KorFa 2013. december XIII: évfolyam 5. sz. KSH Népeségtudományi Kutató Intézet, Budapest
- Hajdú Miklós – Tóth István János (2012): Új Magyar Exodus felé? Elemzés a külföldi munkavállalással kapcsolatos internetes keresések forgalmáról a Google Trends alapján MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet. Budapest
- Hárs Ágnes (2011): Magyarok külföldi munkavállalása. Kopint-Tárki Zrt. Budapest
- Hárs Ágnes (2012): A munkaerő migrációja Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. Bevándorlás és elvándorlás a munkaerő-felmérés adatai alapján TÁMOP - 2.3.2-09/1 Műhelytanulmányok, Budapest
- Hárs Ágnes (2013): Magyarok külföldön. Gondolatok a magyarok külföldi munkavállalásáról Magyar Tudomány, 3. sz., 286–291 old.
- Cseresnyés Ferenc (2005): Migráció az ezredfordulón, Dialóg Campus, Budapest
- Dél-dunántúli statisztikai tükör 2013/12. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest
- Dél-dunántúli Operatív Program 2007-2013. Dél-dunántúli Regionális Fejlesztési Ügynökség, Pécs
- Európai Bizottság: EURÓPA 2020. Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája. A Bizottság Közleménye 2010. március
- Európai Migrációs Hálózat: Harmadik országbeli állampolgárok Európai Unión belüli mobilitása Magyarország, 2012. EMN Focussed Study 2012
- Gödri Irén – Feleky Gábor Attila: Elvándorló fiatalok? Migrációs tervek a magyarországi 18–40 évesek körében. KorFa 2013. december XIII: évfolyam 5. sz. KSH Népeségtudományi Kutató Intézet, Budapest
- Hajdú Miklós – Tóth István János (2012): Új Magyar Exodus felé? Elemzés a külföldi munkavállalással kapcsolatos internetes keresések forgalmáról a Google Trends alapján MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet. Budapest
- Hárs Ágnes (2011): Magyarok külföldi munkavállalása. Kopint-Tárki Zrt. Budapest
- Hárs Ágnes (2012): A munkaerő migrációja Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. Bevándorlás és elvándorlás a munkaerő-felmérés adatai alapján TÁMOP - 2.3.2-09/1 Műhelytanulmányok, Budapest
- Hárs Ágnes (2013): Magyarok külföldön. Gondolatok a magyarok külföldi munkavállalásáról Magyar Tudomány, 3. sz., 286–291 old.
- Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján 2013, Budapest
- Pörös Béla (2014): Módszertani javaslatok a külföldön munkát vállalók számának becsléséhez, Kézirat, BMKH MK Pécs
- Putnoki Péter (2014): A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának főbb sajátosságai a 2013. évben; Nemzeti Munkaügyi Hivatal Kutatási és Elemzési Főosztály; Budapest
- Rövidtávú munkaerő-piaci prognózis 2013. MKIK Gazdaság és Vállalkozáskutató Intézet, Budapest
- Rövidtávú munkaerő-piaci prognózis 2014. MKIK Gazdaság és Vállalkozáskutató Intézet, Budapest
- Sebők Marianna: A társadalmi mobilitás elősegítése a munkaerő-piaci mobilitás támogatásán keresztül. In: Humánpolitikai Szemle 2013: (7-8) pp. 40-48. (2013.)
- Sik Endre (szerk. 2012): A migráció szociológiája 1. ELTE Társadalomtudományi Kar, Budapest
- Sik Endre – Szalai Boglárka: Magyarok külföldön. In.: Szívós Péter – Tóth István György (szerk. 2013): Egyenlőtlenség és polarizálódás a magyar társadalomban. TÁR-KI Monitor Jelentések 2012. Budapest 74-88 p.

- Szellő János (szerk. 2013): Lokális, közösségi foglalkoztatás jellemzői és gyakorlata a Dunántúl déli részén. Kutatási Zárótanulmány, Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, Budapest
- Székács Tamás (2012): A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának főbb sajátosságai a 2012. évben; Nemzeti Munkaügyi Hivatal Kutatási és Elemzési Főosztály; Budapest

Egy empirikus vizsgálat tapasztalatai a magyar és a horvát foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások megítéléséről a Dél-Dunántúli és Észak-Baranyai régiókban

A Pécsi Tudományegyetem, az észéki Josip Juraj Strossmayer Egyetem és a Baranya Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja 2010-ben az IPA Magyar – Horvát Együttműködési Program keretében és támogatásával „Munka és egészség” címmel közös projektet indított e terület kutatása, fejlesztése és megújítása érdekében. A program alapját a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások, az ergonómia helyzetének feltárása, vizsgálata képezte és e mellett külön hangsúlyt kapott a hátrányos helyzetű csoportok integrációja. A projekt 2011 júniusáig tartott és jelen tanulmányunk az empirikus kutatás bemutatásának összegezésére vállalkozik.²²¹

Bevezetés

A „Munka és Egészség” projekt keretében az empirikus vizsgálatok feladata valós helyzetkép feltárása a foglalkoztatást gátló és elősegítő tényezőkkel kapcsolatban, amelyek elsősorban a foglalkoztatottak, illetve a munkanélküliek általános egészségi állapotával, a munkaképesség és az egészségi állapot megőrzésével és javításával függenek össze. Ezen keresztül eredményeink lehetővé teszik olyan programok megfogalmazását, kidolgozását és megvalósítását, amelyek alapul szolgálnak a foglalkozás-egészségügy fejlesztéséhez, a foglalkoztathatóság javításához és közvetve a foglalkoztatási színvonal növeléséhez. A Pécsi Tudományegyetem, a Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ és a Josip Juraj Strossmayer Egyetem munkatársai külső szakértők segítségével 2010. augusztus hónap folyamán dolgozták ki az empirikus vizsgálat kérdőívét. Ezt követően maga a lekérdezés az egyes projekt partnerek irányításával a 2010. szeptembertől novemberig tartó időszakban történt. A lekérdezéssel párhuzamosan kifejlesztésre került egy online adatrögzítési felület, amelyen keresztül egységes formában 2011. január végéig megtörtént az eredmények számítógépes felvétele. A magyarországi minta a Munkaügyi Központ és a Pécsi Tudományegyetem által felvett 1 500 lakossági kérdőívet és 344 munkaadói kérdőívet tartalmazott, míg Észak-Baranyában, a minta 278 munkáltatói és 1465 kérdőívben realizálódott. A lakossági mintával kapcsolatban célként fogalmazódott meg a munkanélküliek és a nők minimálisan 50%-os aránya.

Tanulmányunk a vizsgálati mérés értékelését tartalmazza, külön bemutatva a lakossági és munkaadói kérdőívek feldolgozása során kapott legfontosabb eredményeket.²²²

²²¹ A projekt zárásaként megjelentetett kötetünkben a „Munka és egészség” program során megvalósított kutatásainkat kívántuk összegezni. A kötet szerkesztett módon tartalmazza azokat a tanulmányokat, amelyeket a három együttműködő szervezet munkatársai készítettek. Božić-Kraljik, Saša; Cseh Judit; Drenjančević, Ines; Horváth Anikó; Kibel, Aleksandar; Nemeskéri Zsolt; Nikola, Čupić; Pankász Balázs; Ruzsa Csaba; Schmidt Attila; Szellő János; Tovjanin, Bojan

²²² Azoknál a kérdéseknél, ahol lehetőség van rá, eredményeinket összehasonlítjuk az „Improving the Occupational Safety and Health Awareness (IOSHA) of employers and employees in CEE” (A közép-kelet-

1. A foglalkozás-egészségügy szabályozása

Magyarországon és Horvátországban

Magyarországon a Munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. Törvény elrendeli, hogy minden munkaadó köteles foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást biztosítani valamennyi munkavállalója számára. A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás szervezéséről és működéséről, az alkalmazottak kategóriák szerinti besorolásáról a 89/1995 (VII. 14) sz. kormányrendelet intézkedik. Előírja, hogy a munkáltatók munkavállalóik számára kötelesek foglalkozás-egészségügyi ellátást biztosítani, a jogszabályban leírtak szerint. Tehát minden munkaviszonyban (nem alvállalkozóként) foglalkoztatott dolgozó, vagyis mindenki, aki bért (fizetést) kap az adminisztratív dolgozóktól a nehéz fizikai munkát végzőkig a rendelet hatálya alá esik, a dolgozói létszámtól függetlenül. A foglalkozás-egészségügyi szolgálat a munkáltató felelősségének érintetlenül hagyásával közreműködik az egészséges munkakörnyezet kialakításában, az egészségkárosodások megelőzésében. A munkáltatónak biztosítania kell, hogy a munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák. A foglalkozás-egészségügyi szolgálat munkavédelmi feladatokra kiterjedő szakmai irányítását a munkavédelmi hatóság látja el, ebben a körben a munkáltató a foglalkozás-egészségügyi szolgálatnál foglalkoztatottaknak utasítást nem adhat. A foglalkozás egészségügyi szolgáltatás nyújtására a foglalkozás egészségügyi szolgálat jogosult, amely az alábbi formában működhet:

- foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást nyújtó szolgálat,
- foglalkozás-egészségügyi központ,
- foglalkozás-egészségügyi szakellátási szolgáltatást nyújtó szolgálat.²²³

A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások részletszabályait a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet tartalmazza:

- munkaköri alkalmassági vizsgálat: annak megállapítása, hogy egy meghatározott munkakörben és munkahelyen végzett tevékenység által okozott megterhelés a vizsgált személy számára milyen igénybevételt jelent és annak képes-e megfelelni;
- szakmai alkalmassági vizsgálat: a szakma elsajátításának megkezdését megelőző, illetőleg a képzés és az átképzés időszakában az alkalmasság véleményezése érdekében végzett orvosi vizsgálat;
- foglalkoztathatóság szakvéleményezése: annak megállapítása, hogy a vizsgált személy megváltozott munkaképessége mennyiben befolyásolja a munkavégzését különböző foglalkozásokban, illetve az alkalmi munkavállalók esetében annak megállapítása, hogy az alkalmi munkavállaló mely foglalkoztatási korlátozás mellett folytathat tevékenységet.

A foglalkozás egészségügy az alapellátás szintjén azt vizsgálja, hogy a szükséges készségek rendelkezésre állnak-e, amivel *adott* tevékenység *adott* helyen, *adott körülmények között*

európai munkaadók és munkavállalók egészség- és biztonságtudatosságának fejlesztéséért) jelentésével, illetve az ennek keretében elkészült magyar országjelentéssel.

²²³ A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról szóló 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet 1. §

végezhető (munkaköri alkalmasság). Az adott körülmények alapján az is lehet egy munkakörre alkalmatlan, aki általában, a szakma által ellátható területek többségében nem az. A szakellátó helyek a szakképzésre jelentkezőknél vizsgálja, hogy a szükséges készségek rendelkezésre állnak-e, amivel *adott* képzettséggel ellátható munkakörök (vagy többségük) az azzal járó *általános feltételek között* elláthatóak lesznek (szakmai alkalmasság). A foglalkoztathatósági vizsgálat pedig értékeli, hogy a munkavállalók mely készségei sérültek, vagy semmisültek meg, a foglalkoztatással célzottan, megfelelő körülmények közt meg lehet-e próbálkozni.²²⁴

Horvátországban az 1993-ban meghozott, a Munkások Egészségvédelméről szóló törvénynek megfelelően, a Horvát Köztársaság Kormányának Rendeletével 1996-ban megalapításra került a Horvát Foglalkozás-egészségügyi Intézet, mint állami harmadszintű intézmény. Ugyanezzel a törvénnyel bevezetésre került a családi orvos szabad megválasztásának lehetősége, a foglalkozás-egészségügy pedig specifikus egészségvédelemként – kizárólag, mint preventív ellátás lett definiálva.²²⁵ Horvátországban a Munkahelyi Egészségvédelem Biztosítási Törvény meghozatalával (NN85/06 sz. közlöny) 2007-ben, az Európai Bizottság 89/391 EEZ jelzésű irányelvének megfelelően, került kiépítésre a foglalkozás-egészségügy hálózat és megalakult a Horvát Munkahelyi Egészségvédelmi Biztosítási Intézet (HZZOZZR). A Horvát Munkahelyi Egészségvédelmi Biztosítási Intézet (HZZOZZR) munkájának kezdete 2008. január 1-étől hozzájárult a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások tevékenységének minőségjavulásához. A HZZOZZR:

- irányította a munkahelyi sérülések és a professzionális megbetegedések fejlesztési politikáját,
- a biztosított személyek jogainak megvalósítása kapcsán végzett tevékenységet,
- gondot viselt a jogok törvényes megvalósításáról,
- szakmai segítséget nyújtott,
- ellátta az érdekek képviselését,
- tervezte a kötelező munkahelyi egészségvédelem biztosítás pénzeszközeit,
- fizette a szerződéses rendelőknek a biztosított személyeknek nyújtott az egészségvédelemi szolgáltatásokat,
- szerződéseket kötött az egészségvédelem lebonyolítására a szerződéses alanyokkal,
- az illetékes miniszterrel egészségvédelmi árakat szabott meg.

2011. január 1-től megszűnt a Horvát Munkahelyi Egészségvédelmi Biztosítási Intézet, és a munkahelyi sérülések és megbetegedésekre vonatkozó biztosítás teendőit a Horvát Egészségbiztosító vette át. A munkahelyhez kapcsolódó sérülések és betegségekhez kötődő egészségvédelem a kiválasztott általános/családi orvosokhoz került. Az eszék-baranyai régió hiánnyal küzd a foglalkozás-egészségügyi praktizáló orvosok terén. Az általuk ellátott szolgáltatások: időszakos, munkavégzést megelőző, és általános munkaköri alkalmassági vizsgálatok, hivatásos és amatőr gépjármű-vezetői alkalmassági vizsgálatok, biztonsági őrök vizsgálatai, tengerészek, pilóták, fegyvertartók alkalmassági vizsgálatai, képzés előtti alkalmassági vizsgálatok, munkahelyi balesetből fakadó betegállomány utáni ellenőrző

²²⁴ Horváth Anikó Katalin (2010): A foglalkozás-egészségügyi szolgálat és a munkaügyi szervezet kapcsolata a Dél-dunántúli régióban. Dél-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ, Pécs

²²⁵ A. Bogadi-Šare, M. Zavalić: Međunarodne smjernice za organizaciju službe medicine rada. Sigurnost, 48. 2. 2006

vizsgálat, valamint vezetői vizsgálatok. Szakmai újraorientációt a foglalkozás-egészségügyi orvosok már nem látnak el.

2. A lakossági lekérdezés eredményei

A minta jellemzői:

A vizsgálati minta nemek szerinti megoszlását az 1. sz. táblázat mutatja. A program során célként került meghatározásra, hogy a nők aránya a mintában minimum 50%-os súllyal szerepeljen. A táblázatból látható, hogy e célkitűzés teljesült, az összes magyar válaszadó majdnem kétharmada (Baranya megye), illetve több mint a fele nő (Eszék-Baranya).

1. sz. táblázat: A lakossági minta nemek szerinti megoszlása

	Baranya megye		Eszék-Baranya megye	
	Létszám (fő)	Megoszlás (%)	Létszám (fő)	Megoszlás (%)
Nő	979	65,27	836	57,06
Férfi	515	34,33	612	41,77
Nem válaszolt	6	0,40	17	1,17
Összesen	1.500	100,00	1465	100,00

Az életkorok szerinti megoszlás alapján Baranyában a minta a munkaképes korú csoportok teljes spektrumáról értékelhető képet ad, ezen belül azonban a fiatalok munkavállalók (20-34 év között) kisebb mértékben túlreprezentáltak, míg a középkorúak (35-49 év között) enyhén alulreprezentáltak. A válaszadók számított átlagos életkora 39,6 év. Eszék-Baranyában a mérésbe bevont 20-34 év közötti munkavállalók 41,08%-ot képviseltek, a 35-49 évesek aránya 36,34%-ot tett ki. Ugyanez a munkanélküliek körében 59,38%-os (20-34 évesek), illetve 31,41%-os (35-49 évesek) volt.

A minta lakóhely és iskolai végzettség tekintetében szintén jól reprezentálja a vizsgált népességet. Ha a két szempontot együttesen vizsgáljuk, megállapítható, hogy a diplomások 53%-a nagyvárosi (kizárólag Pécs és Eszék tartozott ebbe a kategóriába), ugyanebben a településtípusban 8 általánosnál alacsonyabb iskolai végzettséget senki nem jelölt. A többi végzettségi adat tekintetében a minta megoszlása nem mutat kiugró értékeket.

A kérdőíves kutatás során rákérdeztünk arra, hogy a válaszadó hátrányos helyzetűnek tartja-e magát. Hátrányos helyzetű csoportok a kérdőív szerint:

- álláskereső,
- nő,
- hátrányos helyzetű kistérségben lakó,
- kisebbséghez tartozó,
- megváltozott munkaképességű.

A nők esetében az e kérdésre adott válasz összehasonlítható a nemek szerinti megoszlással. Eszerint Baranyában a nemet megjelölő női válaszadók szinte pontosan fele-fele arányban jelölték magukat hátrányos helyzetűnek és nem hátrányos helyzetűnek. Eszék-Baranyában ez az arány 59,45%-ot (nem) valamint 41,77%-ot (igen) tett ki.

A vizsgálati minta személyes jellemzőinek utolsó szempontja a válaszadók szakképzettség szerinti megoszlása. Baranyában válaszadók kb. egyharmada rendelkezett valamilyen

szakképzettséggel (ez egybecsengett az iskolai végzettség szerinti megoszlással), ezen túl 97 fő jelezte, hogy a felsőfokú végzettsége mellett szakképzettsége is van. A szakképzettségek a magyar „Országos Képzési Jegyzék 2010” szakmacsoportjai szerint kerültek besorolásra. A mintában legjellemzőbb a kereskedelem-marketing ill. üzleti adminisztrációs szakképzettség (142 fő, a szakképzettséggel rendelkezők 30%-a), ezt a gépészet, a könnyűipar és az egyéb közgazdasági szakképzettség követte (7-7%). A minta az összes szakmacsoport esetében tartalmazott értékelhető válaszokat. Eszék-Baranyában a teljes mintát tekintve e dolgozó férfiak 88,75%-a és a munkanélküli férfiak 63,76%-a rendelkezik szakképesítéssel, e százalékok hasonlóak a nőknél is – 86,22% dolgozó és 62,30% munkanélküli nő rendelkezik szakképesítéssel. Az egyes szakmák tekintetében a pénzügyi szolgáltatások 14,13%-ot, az egyéb szolgáltatások 14,27%-ot, a szakfoglalkozások 8,12%-ot, az oktatás 8,5%-ot képviselt. A hátrányos helyzet és a szakképzettség közötti összefüggés, hogy az önmagát hátrányos helyzetűnek tartó válaszadók a mintában két és félszer nagyobb valószínűséggel nem rendelkeznek semmiféle szakképzettséggel (lásd: 2. sz. táblázat).

2. sz. táblázat: A hátrányos helyzet és a szakképzettség összefüggései (megoszlás)

Hátrányos helyzet	Szakképzettség		Összesen
	Nincs	Van	
Igen	36,05%	63,95%	100,00%
Nem	13,79%	86,21%	100,00%

Munkavállalásra vonatkozó adatok:

A lakossági kérdőív második része a válaszadók munkavállalással kapcsolatos jellemzőit vizsgálta. Baranyában a munkavállalási helyzet tekintetében a válaszadók szinte pontosan fele (49,8%-a) rendelkezett rendszeres munkával. Ez a vizsgálati eredmény összhangban van a kutatás célkitűzéseivel, hiszen a rendszeres munkával nem rendelkezők elvárt aránya a mintában 50%-os volt.

3. sz. táblázat: Munkavállalási helyzet megoszlása

	Baranya		Eszék-Baranya	
	Létszám (fő)	Megoszlás (%)	Létszám (fő)	Megoszlás (%)
Rendszeres munkám van	747	49,80	635	43,34
Alkalmi munkám van	63	4,20	97	6,62
Jelenleg nem dolgozom	232	15,47	291	19,86
Regisztrált munkanélküli	402	26,80	378	25,81
Nem értelmezhető a válasz	56	3,73	64	4,37
Összesen	1.500	100,00	1465	100,00

A nem értelmezhető kategóriába döntően a munkaerőpiacon nem megjelenő csoportokhoz tartozók (nyugdíjasok, gyermekgondozási támogatásban részesülők, rehabilitációs járadékban részesülők, szociális segélyben részesülők) válaszait soroltuk. A munkában töltött idővel kapcsolatos kérdésre az összes válaszadó kb. fele adott értelmezhető választ, ezek

alapján Baranyában a válaszadók összesen átlagosan 19,22 év munkatapasztalattal rendelkeztek, Eszék-Baranyában ugyanez az átlag 15,33 évet tett ki.

A jelenleg munkaviszonyban nem lévő válaszadók megjelölhették a kérdőíven az utolsó munkaviszony megszűnésének időpontját. Az e kérdésre és az előző kérdésre adott válaszok összehasonlítása lehetővé teszi a válaszadás konzisztenciájának vizsgálatát, amely ebben az esetben a magyar kérdőív válaszadóinak körében magas volt (azaz a munkaviszony megszűnését ténylegesen a foglalkoztatásban nem állók jelölték be). A munkanélküliek közül legnagyobb arányban egy éven belül váltak álláskeresővé a válaszadók, a mintából számított átlagos munkanélküli időszak kb. két év (pontosan 1,96 év) volt. Az eszéki munkanélküliek mérése szerint a válaszadók 54%-a egy éven belül vesztette el munkáját. A munkanélküliség időtartamának átlaga pedig 2,2 évet tett ki.

A válaszadók legutóbbi munkahelyének besorolása a minta jellemzői közül az utolsó vizsgált szempont. A területi foglalkoztatási statisztikával és a munkáltatói kérdőívvel való könnyebb összehasonlítás érdekében elvégeztük a munkahelyek besorolásának gazdasági ágak szerinti kódolását is, így az egyéb választ jelölő 402 adat jelentős része is értelmezhetővé vált. Baranyában a munkahelyek legjellemzőbb szektorai a kereskedelem (22%), a közsféra (17%) és a termelés/előállítás (11%) voltak. Eszék-Baranyában a válaszadók 31,39%-a a közszférában, 14,75%-a a kereskedelemben, 9,6%-a a gyártás különböző területein dolgozott. A minta a gazdasági aktivitás szerinti teljes spektrumot lefedte.

Foglalkozás-egészségügyi jellemzők:

A „Munka és Egészség” projekt témájához kapcsolódó első szakmai kérdés önbevallás alapján a válaszadók egészségi állapotát vizsgálta (4. sz. táblázat).

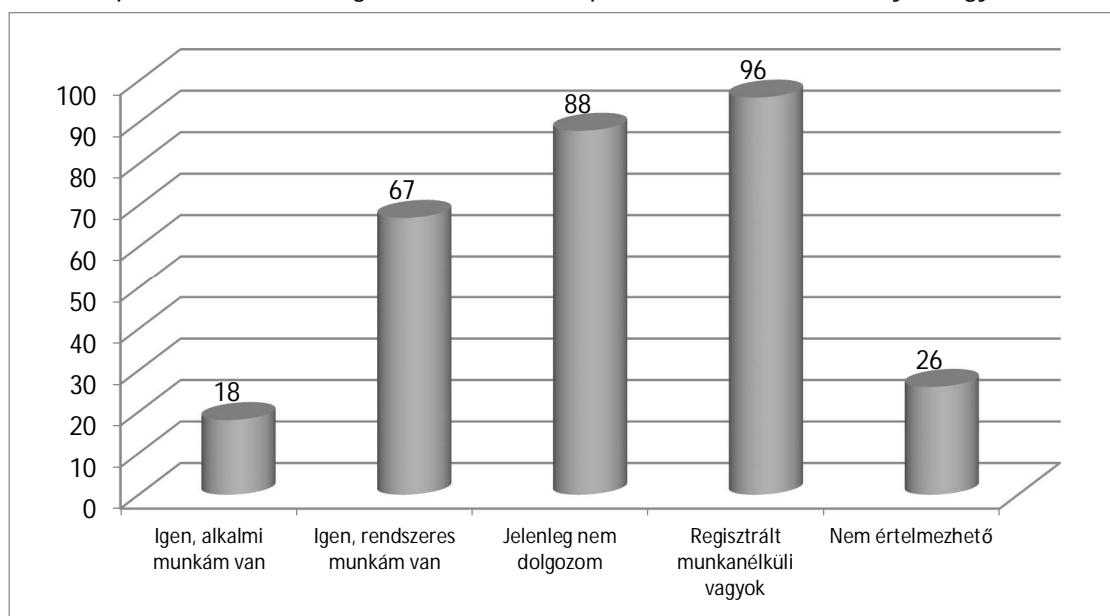
4. sz. táblázat: A válaszadók egészségi állapotának megoszlása

Állapot megnevezés	Baranya		Eszék-Baranya	
	Létszám (fő)	Megoszlás (%)	Létszám (fő)	Megoszlás (%)
Kiváló	232	15,47%	304	20,75
Jó	552	36,80%	745	50,85
Megfelelő	400	26,67%	231	15,77
Korlátozottan megfelelő	191	12,73%	116	7,92
Nem megfelelő	104	6,93%	44	3,00
Nem értelmezhető a válasz	21	1,40%	21	1,23
Összesen	1500	100,00%	1465	100,00

Az e kérdésre adott válaszok elsődleges elemzéséből is kitűnik, hogy a munkanélküliség és a válaszadók által megjelölt egészségi állapot között van összefüggés a magyar mintában, ahogyan azt a 1. sz. ábra is illusztrálja.²²⁶ Míg a rendszeres munkában állóknak mindössze 9%-a tartotta problémásnak egészségi állapotát, addig a regisztrált munkanélküliek 24%-a, az alkalmi munkával rendelkezők 29%-a, illetve a munkaerőpiacról kiszorultak 38%-a (!).

²²⁶ Eszék-Baranyában ez a mutató nem került vizsgálatra.

1. sz. ábra: A „korlátozottan megfelelő” és „nem megfelelő” egészségi állapotú válaszadók megoszlása munkaerő-piaci státusz szerint Baranya megyében



Ha a válaszokat gazdasági szektorok szerint vizsgáljuk, látható, hogy a nem megfelelő egészségi állapotot jelölők legnagyobb arányban, a mezőgazdaságban és bányászatban (46%!), az építőiparban (30%) illetve a feldolgozóiparban (29%) vannak jelen.

A „korlátozottan megfelelő” és „nem megfelelő” egészségi állapotot jelölt Baranyában és Eszék-Baranyában 295 válaszadónak lehetősége volt annak megjelölésére, milyen egészségi problémákkal küzdenek, egy válaszadó több lehetőséget is jelezhetett. Összesen 512 válasz érkezett erre a kérdésre. A leggyakoribb a krónikus belszeri betegségek, látáskorlátozottság és pszichiátriai problémák említése volt.

Figyelemre méltó az egyéb kategória magas aránya, ezt külön is vizsgáltuk. Baranyában 142 egyéb kategóriát jelző válaszadó közül 68 jelölte meg szövegesen is egészségi problémáját, amelyek jellemzően szintén belgyógyászati panaszok voltak. Az egyéb kategória jelölései:

- szív- és érrendszeri betegségek: 28 fő (ebből magas vérnyomás: 14 fő)
- mozgásszervi betegségek: 12 fő
- tüdőbetegség: 4 fő
- cukorbetegség: 3 fő
- daganatos betegségek: 2 fő

Ennél a kérdésnél lehetőségünk van rá, hogy az eredményt összehasonlítsuk az IOSHA „Improving the OSH (Occupational Safety and Health) awareness of employers and employees in CEE” (A közép-kelet-európai munkaadók és munkavállalók egészség- és biztonság-tudatosságának fejlesztéséért) jelentésével. Az Ausztria, Horvátország, Magyarország, Szlovákia, Szlovénia és Románia helyzetét bemutató nemzetközi felmérésben is a fentiekhez hasonló eredmények születtek, a pszichiátriai problémák említése az országos összehasonlító forrásban nem jelenik meg. A munkavállalói képviselők meglátása szerint a mozgásszervi- (35%), valamint a szív- és érrendszeri megbetegedések (31%) a leggyakoribbak a munkavállalók körében. A hat vizsgált ország közül Magyarországon szenvednek a legtöbben ezekben a betegségekben.

A következő táblázatban a jelentés magyarországi és horvátországi, illetve teljes mintára összesített adatait emeljük ki.

5. sz. táblázat: A munkavállalói képviselők által észlelt egészségi problémák

Betegségek	Horvátország	Magyarország	Teljes minta
Cseppfertőzések	2,90%	31,10%	24,40%
Szív és érrendszeri betegségek	31,40%	42,20%	30,80%
Légzőszervrendszeri betegségek	0,00%	15,60%	9,40%
Idegrendszeri betegségek	8,60%	11,10%	11,30%
Mozgásszervi betegségek	31,40%	44,40%	34,60%
Anyagcsere betegségek	17,10%	8,90%	11,30%
Daganatos betegségek	2,90%	2,20%	3,40%
Szemészeti betegségek	21,40%	24,40%	25,20%
Bőrbetegségek	0,00%	6,70%	3,40%
Nem tudom	45,70%	22,20%	30,80%

Forrás: MGYOSZ, 2010.

Visszatérve saját vizsgálatunkra, arra a kérdésre, hogy az egészségi problémák a jelenlegi (legutolsó) munkakör betöltését megelőzően is fennálltak-e? Baranyában a megkérdezettek jelentős része (több mint 30%-a) nemmel válaszolt, Eszék-Baranyában ez az arány 46,2%-ot tett ki. A jelzett egészségügyi problémák ellenére a lakossági válaszadók jelentős része (kb. kétharmada) jelenlegi egészségi állapotában is teljes értékűen alkalmasnak tartja magát a munkavégzésre.

6. sz. táblázat: Jelenlegi egészségi állapotában tudna-e dolgozni?

	Baranya		Eszék Baranya	
	Létszám/fő	Arány/%	Létszám/fő	Arány/%
Igen, teljes értékűen	989	65,93	1115	79,95
Igen, könnyített feltételekkel	239	15,93	142	10,13
Csak a kezelések, műtét(ek) után	17	1,13	21	1,4
Csak a gyógyászati segédeszköz birtokában	9	0,60	12	0,81
Csak a rehabilitációs kezelések befejezése után	35	2,33	9	0,60
Nem vagyok munkaképes állapotban	50	3,33	0	0,00
Nem szeretnék dolgozni, mert félek, hogy romlana az egészségi állapotom	20	1,33	7	0,40
Egyéb	14	0,93	8	0,50
Nem tudott válaszolni	24	1,60	0	0,00
Nem kívánt válaszolni	55	3,67	0	0,00
Nem jelölt választ	48	3,20	87	6,2
Összesen	1 500	100,00	1401	100,00

A kérdéshez az egyéb kategóriában szöveges megjegyzést is lehetett fűzni. Az egészségi problémák munkahelyi kezelésével kapcsolatban (a munkatársak és a vezetők részéről) tanulságosnak és elgondolkodtatónak tartjuk az egyik válaszadó szavait:

„Nem vagyok képes megoldani a problémáimat; félek, hogy lekezelően bánnak velem”

Az előző kérdéseknél megjelölt egészségi problémák számához képest jóval alacsonyabb a megállapított munkaképesség csökkenés, egészségkárosodás mértéke. Baranya megyében a 125 fő százalékos egészségcsökkenési értéket is megjelölő válaszadó között jellemző az 50%-ot elérő, de 67%-ot nem meghaladó arányú egészségkárosodás. Eszék-Baranyában a vizsgált személyek többségénél (95%) nem került megállapításra százalékos munkaképesség csökkenés.

Ha Baranya megyében az egészségkárosodás gazdasági ágazatonkénti megoszlását vizsgáljuk (7. sz. táblázat), látható, hogy a leginkább érintett szektorok itt is ugyanazok, amelyeket már az egészségi állapottal kapcsolatos kérdésnél jeleztünk.

7. sz. táblázat: A megállapított egészségkárosodás szektoronkénti megoszlása (kiemelés)

	Teljes minta (fő)	Egészségkárosodást jelölt (fő)	Megoszlás (%)
Mezőgazdaság + Bányászat	94	38	40,43%
Feldolgozóipar	168	43	25,60%
Építőipar	81	15	18,52%
Kereskedelem, gépjárműjavítás	335	31	9,25%
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	261	21	8,05%

A következő kérdéscsoport a foglalkozás-egészségügyi (üzemorvosi) vizsgálaton való részvétellel foglalkozott. A válaszadók jelentős része mind a hazai, mind a horvát törvényi kötelezettségekkel összhangban részt vett foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton az utolsó foglalkoztatásához kapcsolódóan. Az üzemorvosi vizsgálat minősítése az esetek döntő részében (több mint háromnegyedében) korlátozások nélküli alkalmasságot mutatott ki. Ha ezt az adatot összevetjük a válaszadók saját egészségi állapotát firtató kérdéssel, arra a következtetésre juthatunk, hogy a foglalkozás-egészségügyi vizsgálatok a gyakorlatban inkább az előírásoknak való formális megfelelést célozzák, mintsem a valós egészségi, munka-alkalmassági helyzet megállapítását.

Az üzemorvosi vizsgálatoknak, illetőleg ezek hiányának gazdasági ágak szerinti megoszlását vizsgálva az építőipar mutatja a legrosszabb képet, itt a válaszadók 23%-a jelezte, hogy nem vett részt ilyen típusú vizsgálatot. Következő a sorban a kitermelő szektor (mezőgazdaság és a bányászat) 21%-kal, a szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás (19%), illetve a kereskedelem és gépjárműjavítás (15%). Ha az alkalmasságot érintő korlátozások területét vizsgáljuk, a legjellemzőbb a látáskárosodással kapcsolatos indok (8 esetben), illetve jelölésre került zajártalommal kapcsolatos korlátozás is (1 esetben). A korlátozások bizonyos esetekben könnyített fizikai munkára (3 esetben) illetve meghatározott munkakörben való foglalkoztatásra (1 esetben) vonatkoztak.

Eszék-Baranyában ágazati adatok nincsenek, ugyanakkor megállapítható, hogy a munkaviszonyban lévő férfiak 60,77%-a, a nők 50,59%-a vett részt üzemorvosi vizsgálaton és nagy többségüknél a „munkaképes” eredmény került megállapításra.

Az egészségügyi alkalmassági vizsgálatok rendszerességével és minősítésével kapcsolatos kérdéseinkre Baranya megyében ellentmondásos válaszokat kaptunk. Míg a megkérdezettek jelentős része (72%-a) nem válaszolt a vizsgálatokon való rendszeres megjelenést firtató kérdésre, addig szinte pontosan ennyi válaszadó mégiscsak meg tudta ítélni a vizsgálatok minőségét (ami részvétel hiányában nem tűnik igazán megalapozott értékelésnek). Eszék-Baranyában a válaszadóknak 25,8%-a nyilatkozott úgy, hogy a szolgáltatás kiváló, illetve jó. és 22,6%-a tartotta megfelelőnek, amely így jelentős hiátust mutat.

A munkahelyi prevenciós programokon való részvétellel kapcsolatos válaszok igen lehangoló képet mutatnak. A megkérdezettek túlnyomó többsége (Baranya 78%-a, Eszék-Baranya 75%-a) nem vett részt ilyen programokon. Baranyában a válaszadóknak mindössze 12,6%-a, az 1500 fős mintából kevesebb mint 200 fő jelölte be, hogy találkozott munkahelyén egészségmegőrzést ill. –fejlesztést célzó programokkal. Eszék-Baranyában 149-en nyilatkoztak pozitívan. A gyakorlatban megvalósuló prevenciós programok típusait a következő táblázat mutatja.

8. sz. táblázat: Prevenciós programok típusai

Program típusa	Baranya		Eszék-Baranya	
	Létszám (fő)	Megoszlás (%)	Létszám (fő)	Megoszlás (%)
Egészséges táplálkozás	99	6,60	69	4,70
Testmozgás	45	3,00	55	3,75
Stressz menedzsment	25	1,67	16	1,21
Szenvedélybetegség	17	1,13	7	0,58
Ergonómia	7	0,47	2	0,03
Programot jelölt összesen	193	12,87	149	10,17
Nem tudok válaszolni	160	10,67	0	0,00
Nem kívánok válaszolni	39	2,60	0	0,00
Nem válaszolt	1 108	73,87	1316	89,82
Mindösszesen	1 500	100,00	1465	100,00

Az IOSHA idézett vizsgálatában a munkavállalói képviselők elmondása szerint a munkahelyi egészségvédelem területén főként az ergonómiai fejlesztések (32%!), illetve a testmozgást propagáló programok (25%) jelentek meg a munkahelyeken. A vállalatok közel negyedénél a stressz-menedzsment és egészséges táplálkozás témájával is foglalkoztak. A munkáltatói visszajelzésekkel összhangban, Magyarországon az átlagot meghaladó mértékben valósultak meg munkahelyi egészségfejlesztési intézkedések. A vállalatok több mint 40%-a azonban semmilyen munkahelyi egészségfejlesztési programot nem hajtott végre az elmúlt két évben. A fenti eredmények alapján elmondható, hogy az általunk vizsgált régióban az országos és a nemzetközi adatokban megjelenőnél rosszabb a helyzet. A munkavállalói visszajelzések alapján arányaiban kevesebb szervezet valósít meg munkahelyi egészségfejlesztési

programokat, amelyekben a dolgozói részvétel is jóval alacsonyabb. Az ergonómia területén különösen nagy a lemaradás!

Baranya megyében gazdasági ágak szerint vizsgálva²²⁷ a válaszok megoszlását, láthatjuk, hogy öt ágazat dolgozói egyetlen prevenciós programot sem jelöltek. Mintánkban e programok igénybevétele a közszférában foglalkoztatottak esetében a legjellemzőbb, ezt követi a kereskedelem és a feldolgozóipar. A további említett ágazatokat a 9. sz. táblázat tartalmazza.

9. sz. táblázat: Prevenciós programok megoszlása nemzetgazdasági ágak szerint

Rangsor	Ágazat	Létszám (fő)
1	Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	54
2	Kereskedelem, gépjárműjavítás	22
3	Feldolgozóipar	20
4	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	16
5	Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	14
6	Humán-egészségügyi, szociális ellátás	9
7	Szállítás, raktározás + Információ, kommunikáció	8
8	Villamos energia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	8
9	Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat + Bányászat, kőfejtés	4
10	Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	2
11	Oktatás	1
12	Építőipar	1
Nem jelölt választ		30
Összesen		189

A lakossági kérdőív záró kérdései a munkavégző képesség megtartására vonatkoztak. Baranyában az értékelhető szöveges választ írt 600 fő e szempontból döntően olyan faktorokat emelt ki a munkavégző képesség megtartásával kapcsolatban fontos tényezőként, amelyek nem, illetve nem kizárólag a munkahelyhez kötődnek (pl. egészséges életmód, sport, egészséges táplálkozás). A munkahelyekkel kapcsolatba hozható, a munkahelyi vezetők számára befolyásolható tényezők közül az alábbiak említése jelentős:

- stresszmentes munkahely (113 említés)
- rugalmas munkaidő – szabadidő (42 említés)
- jó munkahelyi légkör (32 említés)
- rendszeres szűrővizsgálatok (24 említés)
- jó fizetés (18 említés)

Munkavégző képességük megtartásával kapcsolatban segítséget is ezeken a területeken igényeltek a válaszadók.

Eszék-Baranyában közel 900 értékelhető választ kaptunk. Hasonlóan Baranya megyéhez itt is voltak olyan válaszok, amelyek inkább az egyénhez kapcsolhatók. A munkához, munkahelyhez köthető válaszok gyakorisága az alábbi:

- jobb munkakörülmények (195 említés)

²²⁷ Eszék-Baranya ágazati szinten nem vizsgálta a válaszokat.

- kevesebb stressz (151 említés)
- rendszeres orvosi vizsgálat (83 említés)
- munkabér növelése (53 említés)

3. Munkaadói válaszok elemzése

Baranya megyében a 344 szervezetet tartalmazó vizsgálati minta, gazdasági ágak közötti megoszlását a 10. sz. táblázat mutatja. Látható, hogy két ágazat (villamos energia-, gáz-, gőzellátás; valamint ingatlanügyletek) kivételével valamennyi szektor képviselteti magát a mintában.

10. sz. táblázat: A munkaadói minta gazdasági ágak szerinti megoszlása Baranya megyében

Munkáltatók besorolása nemzetgazdasági ágak szerint	Szervezetek száma (db)	Megoszlás (%)
A. Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat + B. Bányászat, kőfejtés	20	5,81
C. Feldolgozóipar	83	24,13
D. Villamos energia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	0	0,00
E. Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés	4	1,16
F. Építőipar	11	3,20
G. Kereskedelem, gépjárműjavítás	59	17,15
H. Szállítás, raktározás	40	11,63
I. Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	28	8,14
J. Információ, kommunikáció	6	1,74
K. Pénzügyi, biztosítási tevékenység	4	1,16
L. Ingatlanügyletek	0	0,00
M. Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	9	2,62
N. Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	8	2,33
O. Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	8	2,33
P. Oktatás	8	2,33
Q. Humán-egészségügyi, szociális ellátás	5	1,45
R. Művészet, szórakoztatás	4	1,16
S. Egyéb szolgáltatás	8	2,33
T. Háztartás munkaadói tevékenysége; termék előállítása, szolgáltatás végzése saját fogyasztásra	1	0,29
Nem válaszolt / nem értelmezhető	38	11,05
Összesen	344	100,00

Eszék-Baranya területéről 278 munkáltató adott választ a kutatók kérdéseire, döntően a kereskedelem, az idegenforgalom és az építőipar ágazatokat képviselve (lásd a 11. sz. táblázatot).

11. sz. táblázat: A munkaadói minta gazdasági ágak szerinti megoszlása Eszék-Baranya megyében

Ágazat	Szervezetek száma	Arány/‰
Mezőgazdaság	18	6,47
Kereskedelem	74	26,62
Idegenforgalom	34	12,23
Gazdasági szolgálatok	19	6,83
Építőipar	34	12,23
Szállítás	10	3,60
Gyártás	12	4,32
Közfoglalatok	19	6,83
Egyebek	58	20,86
Összesen	278	100,00

A minta mind Baranyában, mind pedig Eszék-Baranyában a tulajdonosi szerkezet szerint döntően hazai tulajdonú szervezeteket tartalmaz (91%, ill. 94%), a külföldi és vegyes tulajdonban lévő cégek lényegében három gazdasági ágra koncentrálódnak, ezek a feldolgozóipar, a kereskedelem és a szállítás.

A szervezetek székhely/telephely szerinti megoszlása követi a gazdasági aktivitás, jellemző mintáit a vizsgált határmenti régióban. Jellemzően nagyvárosi és kisvárosi vállalkozások kerültek a lekérdezésbe, az aprófalvas és tanyasi székhelyű szervezetek aránya minimális. A kérdőív lehetőséget adott több válasz megjelölésére, amennyiben a szervezet a székhelye mellett telephelyen, ill. fióktelepen is végez gazdasági tevékenységek (ez okozza, hogy Baranyában a 344 vizsgált szervezet összesen 351 székhely és telephely szerinti településtípust jelölt meg. Eszék-Baranyában a 278 szervezet 283 egységre tagozódott).

12. sz. táblázat: A munkaadói minta székhely szerinti megoszlása

Településtípus	Baranya		Eszék-Baranya	
	Szervezetek száma (db)	Megoszlás (%)	Szervezetek száma (db)	Megoszlás (%)
Nagyváros (100 ezer feletti népesség)	106	30,20	81	28,62
Középváros (20 -100 ezer közötti népesség)	62	17,66	91	32,16
Kisváros (5-20 ezer közötti népesség)	101	28,77	77	27,21
Község (5 ezer alatti népesség)	74	21,08	26	9,19
Aprófalva (500 főnél kevesebb népesség)	7	1,99	8	2,83
Tanya (külterületen kívüli szóróványtelepülés)	1	0,28	0	0,00
Összesen	351	100,00	283	100,00

A munkaadói minta foglalkoztatott létszám szerint jellemzően kisvállalatokat (50 fő alatt) tartalmaz. A minta mind Baranyába, mind Eszék-Baranyában számított átlagos foglalkoztatott létszáma 39 fő.

A kérdőív a foglalkoztatottakon belül külön is kitért a munkaerő-piaci szempontból sérülékenynek minősített csoportok vizsgálatára. Így például Baranya megyében leginkább jellemzőek az idősödő korosztályokat alkalmazó szervezetek (175 válasz), a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatók (115 szervezet), a fiatalok munkavállalókat alkalmazók (69 válasz), végül a terhes nőket, ill. a gyermekgondozásból visszatért kismamákat foglalkoztató szervezetek (50 válaszadó). A vizsgált csoportok összességében az egyes szervezetek munkavállalói állományának maximálisan egynegyedét teszik ki.²²⁸

4. Munkavédelmi és foglalkozás-egészségügyi jellemzők

A munkavédelmi és foglalkoztatás-egészségügyi témakörben az első kérdés a munkahelyi egészséggel kapcsolatos egyeztetésekben résztvevőkre kérdezett rá. Várakozásainknak megfelelően Baranyában a munkavédelmi vezetők (137 válaszadó) és a foglalkozás-egészségügyi orvosok (107 válaszadó) azok a szakemberek, akik elsődlegesen részt vesznek ebben a folyamatban. A nagyobb méretű vállalkozásoknál, ahol megjelenik az önálló HR terület, ott e funkcionális terület vezetője is meghatározó (21 válaszadó). Az e területen kapott eredmények nemzeti szintű kutatás eredményeivel lényegében megegyezők. Az egyéb kategóriában jelentős volt még a külső vállalkozók (10 válaszadó) és a belső szakértők (6 válaszadó) említése. Érdekes, hogy van olyan szervezet, ahol a vezető saját személyi edzőjével egyeztet a munkahelyi egészségfejlesztési programokat.

Eszék-Baranya megyében első helyen az üzemorvos áll 35,61%-al, őt követi a munkavédelmi vezető 17,27%-al. Ugyanakkor e fontos folyamat tervezésében a munkaadók 28,06%-a egyik szakembert sem vonja be, illetve több mint 13%-uk nem tudott vagy nem akart válaszolni.

A következő kérdésben a munkahelyi egészségi programok tényszerű, adatokkal történő megalapozását vizsgálta a kutatás.

13. sz. táblázat: A munkahelyi egészségi programokat megalapozó adattípusok használata

Adattípus	Baranya		Eszék-Baranya	
	Említés (db)	Megoszlás (%)	Említés (db)	Megoszlás (%)
Táppénzes napok száma	150	43,60	87	28,25
Munkavállalókról összesített egészségügyi adatok	98	28,49	45	14,61
Munkabaleseti statisztika	78	22,67	13	4,22
Munkavállalói igények összefoglalása	52	15,12	12	3,90
Munkavállalói problémák felmérésének eredménye	40	11,63	23	7,47
Elégedettségi mutatók	20	5,81	14	4,55

²²⁸ Eszék-Baranya megye külön nem vizsgálta e kérdést.

A szervezetek több választ is jelölhettek, így Baranyában a 344 vállalkozás összesen 438 igénybevett adatforrást, Eszék-Baranyában 308 adatot jelölt meg. A táblázatban a megoszlási adatokat az általánostól eltérően, az összes megkérdezett szervezet arányában jelöltük. A kapott sorrend némileg eltér az IOSHA kutatás eredményeitől, azonban az közös, hogy a táppénzes napok száma és a munkabaleseti statisztika mindkét kutatásban az első három helyre került.

Arra a kérdésre, hogy a munkáltatók nyomon követik-e a munkavállalók egészségi állapotának változását szűrővizsgálatok segítségével, Baranyában az esetek jelentős többségében (84%) igen választ adtak a megkérdezettek, ami a nemzeti szintű vizsgálathoz képest is igen jelentős érték (IOSHA: 60%). Az így kialakuló igen kedvező képet árnyalja, hogy egy későbbi kérdésnél, a megvalósuló munkahelyi egészségfejlesztési programoknál ennél jóval kevesebben (az itt pozitív választ adók kb. fele) jelölték meg a szűrővizsgálatok alkalmazását. Ugyanakkor Eszék-Baranyában ez az arány lényegesen rosszabb, mivel a munkaadók 60,79%-a nem követi nyomon munkavállalói egészségi állapotát.

A lakossági kérdőívhez hasonlóan a munkáltatókat is felkértük arra, hogy a munkavállalók általános egészségi állapotát ítélik meg. Ez a szubjektív mutató a munkáltatók megkérdezése alapján szignifikánsan jobb foglalkozás-egészségügyi helyzetképet jelez, mint a korábban elemzett lakossági válaszok alapján (csak 5%-os a nem megfelelő egészségi állapot aránya). Ennek egyik oka, hogy a munkáltatói válaszok a jelenleg foglalkoztatottakra vonatkoznak, míg a lakossági vizsgálatnál a megkérdezettek fele nem rendelkezett munkával. Ebből az eredményből is valószínűsíthető, hogy a munkaerőpiacról kiszoruló csoportok általános egészségi állapota rosszabb az aktív foglalkoztatott csoporténál.

14. sz. táblázat: A munkavállalók egészségi állapota a munkáltatók véleménye alapján

	Szervezetek száma (db)	Megoszlás (%)	Szervezetek száma (db)	Megoszlás (%)
Kiváló	36	10,47	44	15,83
Jó	185	53,78	141	50,72
Megfelelő	104	30,23	81	29,14
Korlátozottan megfelelő	17	4,94	7	2,52
Nem megfelelő	0	0,00	0	0,00
Nem tudok válaszolni	1	0,29	3	1,08
Nem kívánok válaszolni	1	0,29	2	0,72
Végösszeg	344	100,00	278	100,00

Eszék-Baranyában az előző kérdésben kapott adatok ellenére, a munkaadók többsége (50,72%) a munkavállalók egészségi állapotát jónak értékeli, 29,14% megfelelőnek és 15,83% kiválónak, míg az állapotot korlátozottan megfelelőnek 2,52% munkaadó értékeli, nem megfelelőnek senki sem értékeli (0.00%).

Meglepő adat, hogy a jogszabályi kötelezettségként megjelenő foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatás biztosításával kapcsolatos kérdésre a munkáltatók több mint egynegyede jelezte, nem nyújt ilyen szolgáltatást munkavállalóinak (szemben az IOSHA kutatásban mért 0,5%-kal!).

A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás minőségének megítélésében a munkáltatók (mint a szolgáltatás megrendelői), mind a kettő célterületen valamivel magasabb elégedettséget mutattak, mint a munkavállalók (akik a szolgáltatás igénybevevői); azonban itt jelentős különbség nem mutatható ki az összesített adatokban.

Baranya megyében a várakozásokkal és a gyakorlattal összhangban igen kevés válaszadó, a megkérdezetteknek 8,14%-a jelezte, hogy rendelkezik foglalkozási rehabilitációs szakmai programmal (IOSHA adat: 9,2%). Meglepő, hogy az igen választ jelölők közül a nagyvállalati szektor aránya igen alacsony (mindössze egy 450 fős és egy 150 fős szervezet jelezte ilyen típusú program meglétét), az összes többi válaszadó a 100 fő alatti dolgozói létszám-kategóriából került ki. A programok leginkább jellemzőek a feldolgozóiparban (9 válasz) és a kereskedelemben (6 válasz) voltak. Eszék-Baranyában a munkaadók, mindössze 2,16 százaléka biztosít szakmai rehabilitációs programot. E cégek döntően a nagyobb létszámot foglalkoztatók közül kerülnek ki.

A kérdőív következő kérdései a munkahelyi egészségkárosodás főbb területeivel, a foglalkozási megbetegedésekkel, a fokozott expozíciónak való kitettséggel és a munkabalesetek előfordulásával foglalkoztak. A válaszokból látható, hogy mind a megbetegedések, mind a fokozott expozíció viszonylag ritka, ám a munkabalesetek ennél magasabb, kb. háromszoros arányt képviselnek. Baranyában az összes expozíció a vizsgálati mintában 86 fő volt, míg a munkabalesetek száma 114. Eszék-Baranyában ugyanezen számok 6, illetve 52 esetben történtek meg.

15. sz. táblázat: Megvalósult munkahelyi egészségvédelmi programok

Program	Baranya	Eszék-Baranya	IOSHA megoszlás (%)
	IPA WHP megoszlás (%)	IPA WHP megoszlás (%)	
Alap orvosi szűrések/extra szűrések	47,4	16,75	53,9
Eszköz/géppark csere/fejlesztés	41,6	12,07	48,1
Munkavédelmi felszerelések cseréje	38,9	13,05	44,7
Közösségi programok, rendezvények	34,9	3,20	44,2
Munkabiztonsági fejlesztések	24,7	22,91	35,9
Rugalmas munkaidő bevezetése	23,9	5,42	13,1
Vállalati étkezdé kialakítása/fejlesztése	8,1	1,23	16,5
Ergonómiai fejlesztések	6,7	0,49	15,5
Jóléti programok	5,5	1,48	17,5
Szaktanácsadás bevezetése (orvosi, pszichológiai, stb.)	4,9	1,72	12,6
Tornaterem/konditerem kialakítása/bérletterítés	4,9	0,25	10,7
Egészségfejlesztő programok	4,7	0,49	16,5
Stressz menedzsment programok	4,3	1,72	6,3

A munkahelyek egészségkárosító hatását csökkenthetik a munkahelyi egészségvédelmi programok. A kérdőívben a válaszadóknak lehetőségük volt egynél több megvalósult munkahelyi egészségvédelmi program jelölésére, ezért a táblázat az összes megkérdezett szervezet arányában mutatja a megoszlási adatokat, kutatásunk kapott eredménye alapján csökkenő sorrendbe rendezve.

A megvalósult programok gazdasági ágak szerinti megoszlása a megkérdezettek között megegyezett a minta megoszlásával, azaz nem tudtunk azonosítani olyan ágazatot, amely esetében szignifikánsan jellemzőbb lenne egy-egy program alkalmazása. A 15. sz. táblázatban összehasonlítási szándékkal szerepeltettük az IOSHA kutatás során kapott eredményeket is. Megállapíthatjuk, hogy a cél régiókban megkérdezett szervezetek minden egyes vizsgált programtípus esetében alacsonyabb szintű használatot jeleztek, mint az országos mintában. A „Munka és Egészség” program céljait támasztja alá, hogy az általunk megcélzott ergonómiai fejlesztések esetében az egyik legnagyobb a lemaradás (kb. 10%-os eltérés az országos adathoz képest).

A programok komolysága, illetve a szervezet egészség-tudatossága szempontjából kiemelt szerepe van a vezetők jelenlétének. A kérdőív utolsó zárt kérdése ezt vizsgálta. A vezetés példamutatása a programokkal kapcsolatban sajnos igen alacsony mértékű, a válaszadóknak kevesebb, mint harmada jelezte, hogy a vállalat vezetése is részt vesz ezeken az eseményeken, rendezvényeken.

A kérdőív záró részében nyitott kérdések kerültek megfogalmazásra

- a munkáltatók által fontosnak tartott intézkedésekkel kapcsolatban a munkavállalók egészségi állapotának, munkavégző képességének fenntartása területén,
- a munkavédelem és a munkaegészségügy fejlesztésére, illetve
- a fentiekkel összefüggésben igényelt segítségre vonatkozóan.

Mivel ezekre a zárt kérdések kitöltését követően kellett válaszolni, döntően az előző kérdésekben felvetett problémák és területek jelentek meg elsődlegesen a szöveges válaszokban is. A fontosnak tartott intézkedések kizárólag a 15. sz. táblázatban is szereplő, munkahelyeken megvalósult programoknak megfelelő területeken jelentek meg. A fejlesztések tekintetében a tanfolyamok, tájékoztatás, információ biztosítása volt az a válasz, amely a korábbiakban hangsúlyosan nem szerepelt, ez szintén megerősíti a „Munka és Egészség” program során kitűzött céljaink jelentőségét, fontosságát. Az igényelt segítség tekintetében az állami segítség és a pályázatok jelentek meg a legtöbbször.

5. Következtetések

1. A lakossági mintában jól kimutatható összefüggést tapasztaltunk a válaszadók hátrányos munkaerő-piaci helyzete és szakképzettsége között: az önmagukat hátrányos helyzetűnek tartók két és félszer nagyobb valószínűséggel nem rendelkeznek semmiféle szakképzettséggel. Ez fokozottan mutat rá periférikus szerepükre és sérülékenységükre a foglalkoztatás és a foglalkoztathatóság oldaláról.

2. A lakossági lekérdezés alapján a munkanélküliség és a válaszadók által megjelölt egészségi állapot között kimutatható összefüggés a magyar mintában. Míg a rendszeres munkában állóknak mindössze 9%-a tartotta problémásnak egészségi állapotát, addig a regisztrált

munkanélküliek 24%-a, az alkalmi munkával rendelkezők 29%-a, illetve a munkaerőpiacról kiszorulóknak 38%-a (!).

A kapott összefüggést a lakossági és a munkaadói lekérdezés eredményeinek összehasonlítása is megerősíti. A munkáltatók szubjektív megítélése a munkavállalók általános egészségi állapotáról szignifikánsan jobb foglalkozás-egészségügyi helyzetképet jelez, mint a lakossági válaszok. A munkáltatói válaszok a jelenleg foglalkoztatottakra vonatkoztak, míg a lakossági vizsgálatnál a megkérdezettek fele nem rendelkezett munkával. Ez alapján is valószínűsíthető, hogy a munkaerőpiacról kiszoruló csoportok általános egészségi állapota rosszabb az aktív foglalkoztatott csoporténál.

3. A lakossági mintában a nem megfelelő egészségi állapotot jelzők legnagyobb arányban a mezőgazdaságban és bányászatban, az építőiparban illetve a feldolgozóiparban voltak jelen. Ugyanezen ágazatokban a legmagasabb a munkaképesség csökkenés és az egészségkárosodás kimutatott mértéke.

4. A lakossági megkérdezésben a leggyakoribb munkavállalást gátló megbetegedések a krónikus belszervi betegségek, látáskorlátozottság és pszichiátriai problémák említése volt.

5. A jogszabályi kötelezettségként megjelenő foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatás biztosításával kapcsolatos kérdésre a munkáltatók több mint egynegyede jelezte, nem nyújt ilyen szolgáltatást munkavállalóinak (szemben az IOSHA kutatásban mért 0,5%-kal!).

6. A várakozásokkal és a gyakorlattal összhangban igen kevés válaszadó, a megkérdezetteknek 8,14%-a jelezte, hogy rendelkezik foglalkozási rehabilitációs szakmai programmal (IOSHA adat: 9,2%).

7. Mind a lakossági, mind a munkaadói válaszok alapján a vizsgált határmenti régióban az országosnál arányaiban is kevesebb szervezet valósít meg munkahelyi egészségfejlesztési programokat; ezekben a dolgozói részvétel is jóval alacsonyabb. A régiókban megkérdezett szervezetek minden egyes vizsgált programtípus esetében alacsonyabb szintű használatot jeleztek, mint az országos mintában. A lakossági és munkaadói válaszok alapján egyöntetűen az ergonómiai fejlesztések esetében az egyik legnagyobb a lemaradásunk az országos adathoz képest.

A vizsgálat utólagosan is alátámasztja a „Munka és Egészség” projekt céljainak helyességét és szakmai relevanciáját. Kijelöli a térségben a további beavatkozások, fejlesztő programok fókuszait munkaerő-piaci célcsoportok, gazdasági ágazatok illetve foglalkozás-egészségügyi szakmai területek szempontjából.

Irodalom

- Bogadi-Šare, M. Zavalić: Međunarodne smjernice za organizaciju službe medicine rada. Sigurnost, 48. 2. 2006
- Drenjančević, Ines (2011): Lakossági és munkáltatói vélemények a foglalkozás-egészségügyi helyzetről a magyar-horvát határ két oldalán – horvát helyzetkép. Kézirat
- Az egészséges munkavállalókért és a biztonságos munkahelyekért. Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége. Budapest. 2010.

- Horváth Anikó Katalin (2010): A foglalkozás-egészségügyi szolgálat és a munkaügyi szervezet kapcsolata a Dél-dunántúli régióban. Dél-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ, Pécs
- Krisztián Béla: Az IPA WHP projekt keretében felvett magyar vizsgálati minta feldolgozása. IPA „Munka és Egészség” projekt. Pécs, 2011. www.ipa-whp.eu
- Magyarországi IOSHA országjelentés. IOSHA projekt. 2010. www.iosha.eu
- Nemeskéri Zsolt (szerk. 2011): Munka és egészség. Tanulmányok a foglalkoztatás és az egészségügy határterületeiről egy határ-menti régióban. EDGE 2000 Kiadó, Budapest

A foglalkozások egészségi szempontjainak meghatározása egy kézikönyv elkészítése során

A Pécsi Tudományegyetem az Eszéki Egészségközponttal, valamint a Baranya Megyei és Eszék-Baranyai munkaügyi központokkal, mint társult partnerekkel együtt a magyar-horvát IPA együttműködési program keretében támogatást nyert a „Foglalkozás és egészség” című projekt (Occupation and Health Project) megvalósítására. A projekt célja volt, hogy elsődlegesen az IPA program célterületén releváns információk biztosításával hozzájáruljon a foglalkoztathatóság javításához, az egészségvédelemhez, közvetve a szociális biztonsághoz. A projekt végrehajtásának tíz hónapja alatt a Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar Munkatudományi Kutatócsoportja keretében létrejött szakértői csoport elvégezte az ILO ISCO 08 rendszernek megfelelő szakmák leírását, megfogalmazta a foglalkozások egészségi tényezőit, a prevenció lehetőségeit.²²⁹ A kutatás végeredményét, amely adott szakterületeken több évtizedes gyakorlati tapasztalatokra támaszkodott a „Kézikönyv a foglalkozások egészségi szempontjainak meghatározásához” című kiadványban került összegezésre.

Bevezetés

A projekt indokoltságát az adta, hogy a foglalkozás és az egészség összefüggéseinek meghatározása egyaránt feladatként jelenik meg az Európai Unió, Magyarország és Horvátország foglalkoztatáspolitikájában. A munkaerőpiac két legfontosabb szereplője közül a munkáltatónak érdeke, hogy megfelelő képzettségű, egészségi állapotú munkaerő álljon a rendelkezésre, az előírt munkakörnyezet és feladat biztosításával. A munkavállalónak szintén érdeke, hogy foglalkozásáról, a munkakörülményekről és a munkavégzéshez kötődő egészségi feltételekről tájékozott legyen.

Napjaink felgyorsult fejlődése és nagy ütemben átalakuló világa jelentős követelményeket támaszt a pályákkal kapcsolatban a felnövekvő generációk tagjaitól, a felnőttektől, valamint az idősödő emberektől egyaránt. Ez abban összegezhető, hogy a leendő munkatevékenységre való felkészülés, majd a későbbi munkavégzés sikeres megvalósítása érdekében az adott lehetőségekhez igazodóan számukra leginkább megfelelő pályát válasszák, és szükség esetén vállalják a szakmaváltást (váltásokat) is. Mára szinte törvényszerűvé vált, hogy a pályákkal összefüggő kisebb és nagyobb váltások és változtatások egyre inkább átfogják egész életünket. Mindebből következően egy pályára való felkészülésben, és a pályamódosításban egyaránt meghatározó szerepe van az egészségi tényezőknek.

A munkakörnyezet olyan egészséget és biztonságot veszélyeztető kockázatokkal jár, amely lényegesen meghaladja az ember egyéb környezetének hatásait, különösen a foglalkozási egészség szempontjából. A WHO (World Health Organization – Egészségügyi Világszervezet) az egészséget a munkával kapcsolatban nemcsak a betegség vagy gyengeség hiányaként

²²⁹ A program szakmai megvalósítói, a kézikönyv szerzői Dr. Cseh Károly, Dr. Nemeskéri Zsolt, Szellő János, Dr. Tibold Antal voltak. A munkát lektorként Dr. Brunner Péter és Dr. Huszár András segítették. Horvát szakértők: Dr. Nikola Krajlik, Dr. Miroslav Sikora, Dr. Branka Kandić-Splavski

értelmezi, hanem számba veszi az egészséget befolyásoló összes fizikai és szellemi elemet, amely közvetlen kapcsolatban van a biztonságos és egészséges munkavégzéssel. Az ILO (International Labor Organization – Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) alapvető emberi jogként határozza meg minden munkavállaló számára biztosítandó legmagasabb szintű egészségvédelmet.

Nemzetközi szinten a munkahelyi egészségvédelem fogalma már 1953-ban megjelenik, amely egyrészt tartalmazza a munkahelyek, a munkahelyi környezet, a berendezések, a veszélyforrások, az egyéni védőeszközök ellenőrzését és az egészségi kockázatok korlátozását, másrészt a dolgozók munkájukkal kapcsolatos orvosi „felülvizsgálatát”.

Az egészség a mindennapi élet erőforrása: a létfenntartást és az önmegvalósítást célzó munkavégzés előfeltétele. Mindez bonyolult kölcsönhatás és tudatos tevékenység eredményeként jön létre. Az egészség már nem csupán a betegségek gyógyításával együtt kerül meghatározásra, hanem alapvető emberi alapjogként, amelynek elérése a világon mindenütt az egyik legfontosabb társadalmi cél, és aminek megőrzése és fejlesztése a fenntartható gazdasági és társadalmi fejlődés elengedhetetlen feltétele.

Kutatási eredmények szerint a mentálhigiénével, az interperszonális kapcsolatok minőségével, a problémamegoldással, a konfliktuskezelés flexibilitásával összefüggő értékrendszer az, mely az egészségérték beágyazódásával társadalmi csoportonként elkülöníthető egészségmagatartásokat eredményez. Mindemellett természetes, hogy a testi - lelki - szociális jólétet is magába foglaló egészség biztosítása függ egy adott ország gazdasági helyzetétől, társadalmi berendezkedésétől, fenntartható fejlődésének és életminőségének alakulásától.

A jó munkahelyi egészség lehetővé teszi az általános közegészségügy, valamint a vállalatok versenyképességének és termelékenységének javítását. Emellett a munkahelyi egészségügyi és biztonsági problémák komoly költségeket rónak a szociális védelmi rendszerekre. Ezért a munkavállalók számára megfelelő munkakörülményeket kell biztosítani, és erősíteni kell általános jó közérzetüket. Az Európai Unió munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos közösségi stratégiájában az alábbi négy cselekvési területre hívja fel a figyelmet:

- megelőzés és egészségellenőrzés;
- a munkavállalók rehabilitációja és újbóli beilleszkedése;
- a társadalmi és demográfiai változások kezelése (a társadalom elöregedése, a fiatalok foglalkoztatása);
- egyrészt a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági politikák, másrészt pedig a közegészségügyi, regionális fejlesztési és a szociális kohézióval kapcsolatos, a közbeszerzési, a foglalkoztatási, valamint az átszervezéssel kapcsolatos politikák koherenciája.

A projekt alkotóközössége több alaptanulmányra, szakirodalmi forrásra támaszkodhatott szakmai munkája során. A magyar szakirodalomban két mű emelhető ki előzményként:

„A foglalkozások egészségi tényezői” című kézikönyv a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszerét (FEOR-93) követve 478 foglalkozás leírását tartalmazta. Minden egyes foglalkozáscsoporton belül megjelenítésre kerültek a csoportba tartozó foglalkozásokhoz rendelhető és jellemző munkakörök.

A munkaerő-közvetítéssel, pályaválasztással foglalkozó szakemberek számára készült másik, máig is alapműnek számító, dr. Brunner Péter által szerkesztett *„Orvosi útmutató a szakmai és munkaköri alkalmasság véleményezéséhez és a pályaválasztási tanácsadáshoz”* című szakkönyv.

A fentiek mellett az IPA program keretében megvalósult, horvát-magyar határmenti kutatásokat tekinthetjük közvetlen előzménynek (IPA „Munka és Egészség Projekt”). Hasonlóan fontos alapot adott a kutatócsoport két további kutatási projektje, amelyek keretében egyrészt foglalkozások hallássérülés szempontjából történő részletes munkakör-elemzése, másrészt pedig a régió legjelentősebb ipari beruházásaihoz kapcsolódóan három szakmacsoport (építészet, gépészet, elektronika) vizsgálata valósult meg.

A „Kézikönyv a foglalkozások egészségi szempontjainak meghatározásához” a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszerén (FEOR) alapul, 413 foglalkozás leírását tartalmazza, meghatározva a foglalkozásokhoz kapcsolódó legfontosabb ismérveket, készségeket, kompetenciákat és elsősorban azokat az egészségi szempontokat (a foglalkozás jellege; a foglalkozás egészségre gyakorolt hatása; lehetséges kórok; kizáró, korlátozó okok és tényezők) amelyek befolyásolhatják a foglalkozás gyakorlását.

1. A Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszerének főbb jellemzői

A társadalmi és gazdasági folyamatok megfigyelésének alapvető követelménye, hogy rendelkezésre álljanak a több célt szolgáló általános, kölcsönösen elfogadott, a társadalmi, gazdasági jelenségeket tárgyilagosan lefedő osztályozások és fogalmak, amelyek közös nyelvet jelentenek az adatok gyűjtésénél, feldolgozásánál, közzétételénél és felhasználásánál, valamint az adatok térbeli, időbeli összehasonlításánál, nem csak nemzeti, hanem nemzetközi vonatkozásban is. Ebbe a körbe tartozik a Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere (FEOR) is, amely a statisztikai célú felhasználáson túl – többek között – a munkaügyi személyzeti nyilvántartásokban, a munkaközvetítésben, a pályaválasztási tanácsadásban, a szakképzési rendszerben, a társadalombiztosításban is használatos.

A nemzetközi foglalkozási nómenklatúrát – melyet az európai statisztikai hivatalok szervezete, az EUROSTAT is átvett –, 1958-ban, 1968-ban, 1988-ban és 2008-ban időszzerű felülvizsgálat után fogadta el a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) vezetőtestülete. A legutóbbi felülvizsgálatot az ISCO-08 vonatkozásában különösen indokolta, hogy bevezetése óta nagy változások történtek az egyes országok társadalmi, gazdasági életében, a technológiai fejlődésben. Magyarországon e rendszer felülvizsgálata 2007 és 2010 között zajlott le és az új rendszer FEOR-08 jelöléssel és 2011. január 1-től lépett hatályba. A foglalkozások osztályozási rendszere alapelveiben, felépítésében követi az érvényes nemzetközi foglalkozási osztályozás, az ISCO-08 rendszerét, amelynek egyik fő célja, hogy modellként, szabványként szolgáljon a nemzeti foglalkozási osztályozások kialakításához.²³⁰

²³⁰ Lakatos Miklós - Kasza Jánosné (2011): FEOR 08 Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest 9-40 p.

1.1 A FEOR főcsoportjai

A FEOR-08 a tíz főcsoportokon belül 42 csoportot, 116 alcsoportot és 485 foglalkozást foglal magában.

Gazdasági, igazgatási, érdekképviselési vezetők, törvényhozók (1. főcsoport) a vezetői foglalkozásokat tartalmazza. E foglalkozások közé tartozik az állami törvényhozás, az igazgatás, az igazságszolgáltatás, az érdekképviselési szervek, a gazdasági társaságok és egyéb szervezetek, illetve azok szervezeti egységei átfogó tevékenységeinek tervezése, szervezése, irányítása. Meghatározó feladatok közé tartozik a koordináció, az értékelés végzése, stratégiák kidolgozása és átdolgozása, törvények, szabályok, célok és szabványok megfogalmazása. Mindemellett feladatkörükbe tartozik a gondoskodás a megfelelő rendszerek és eljárások kidolgozásáról és végrehajtásáról a költségvetési ellenőrzés érdekében; anyagi, emberi és pénzügyi erőforrások felhasználásának engedélyezése a stratégiák és programok végrehajtására; a szervezet vagy gazdasági társaság, illetve dolgozói teljesítményének, kiválasztásának, az egészségügyi és munkavédelmi előírások betartásának megtervezése, irányítása. Alcsoportjai:

- 11 Törvényhozók, igazgatási és érdek-képviselési vezetők
- 12 Gazdasági, költségvetési szervezetek vezetői
- 13 Termelési és szolgáltatást nyújtó egységek vezetői
- 14 Gazdasági tevékenységet segítő egységek vezetői

Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (2. főcsoport) a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások főcsoportját alkotja. Olyan foglalkozásokat tartalmaz, melyek jellemzője a meglévő ismeretek bővülése, a tudományos elméletek kialakítása, gyakorlatban történő alkalmazása, elemző és kutató tevékenység végzése, operatív módszerek kidolgozása a történeti és társadalomtudományok területén. Továbbá ide tartozik egy vagy több tudományterület elméleti és gyakorlati ismereteinek különböző szinteken történő oktatása, tanítása, különféle műszaki, gazdasági, üzleti, jogi, szociális és egészségügyi szolgáltatás nyújtása, művészeti, kulturális tevékenység végzése és egyéb felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő feladatok ellátása. Alcsoportjai:

- 21 Műszaki, informatikai és természettudományi foglalkozások
- 22 Egészségügyi foglalkozások (felsőfokú képzettséghez kapcsolódó)
- 23 Szociális szolgáltatási foglalkozások (felsőfokú képzettséghez kapcsolódó)
- 24 Oktatók, pedagógusok
- 25 Gazdálkodási jellegű foglalkozások
- 26 Jogi és társadalomtudományi foglalkozások
- 27 Kulturális, sport-, művészeti és vallási foglalkozások (felsőfokú képzettséghez kapcsolódó)
- 29 Egyéb magasan képzett ügyintézők

Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások (3. főcsoport) tartalmazza azokat a foglalkozásokat melynek jellemzője a tudományos elméletek gyakorlatban történő alkalmazásának, az elemző és kutató tevékenységnek és operatív

módszereinek kidolgozásának támogatása a természet- és társadalomtudományok területén. A foglalkozások közé tartozik még a különféle műszaki, gazdasági üzleti, jogi, szociális és egészségügyi szolgáltatás technikai jellegű biztosítása, művészeti, kulturális tevékenység nyújtása és az egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő feladatok ellátása. Alcsoportjai:

- 31 Technikusok és hasonló műszaki foglalkozások
- 32 Szakmai irányítók, felügyelők
- 33 Egészségügyi foglalkozások
- 34 Oktatási asszisztensek
- 35 Szociális gondozási és munkaerő-piaci szolgáltatási foglalkozások
- 36 Üzleti jellegű szolgáltatások ügyintézői, hatósági ügyintézők, ügynökök
- 37 Művészeti, kulturális, sport- és vallási foglalkozások
- 39 Egyéb ügyintézők

Irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsolati) jellegű foglalkozások (4. főcsoport) jellemzője a pénzkezelési műveletekkel, utazásszervezéssel, tájékoztatással kapcsolatos adatok nyilvántartása, szervezése, tárolása, működtetése, illetve a felsorolt tevékenységekkel kapcsolatos különféle irodai feladatok ellátása. A foglalkozások közé tartozik a működéshez kapcsolódó készletekre, termelésre és szállításra, személy- és teherszállításra vonatkozó adatok nyilvántartása. További foglalkozások közé tartozik a könyvek, iratok feldolgozói feladatainak ellátása, iktatása; postai szolgáltatások nyújtása; anyagok nyomtatásra történő előkészítése és ellenőrzése; pénzkezelési műveletek; utazásszervezéssel kapcsolatos tevékenységek végzése; telefonközpont kezelése. Alcsoportjai:

- 41 Irodai, ügyviteli foglalkozások
- 42 Ügyfélkapcsolati foglalkozások

Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások (5. főcsoport) olyan foglalkozásokat tartalmaz, melyek jellemzője áruk értékesítése; az utazással kapcsolatos szolgáltatások szervezése és biztosítása; háztartás vezetése; ételek és italok készítése és felszolgálása; betegek, gyermekek és idősek gondozása, ápolása, fodrászati, szépségápolási szolgáltatások végezése; temetési, biztonsági, személyi és vagyonvédelmi szolgáltatások nyújtása. Alcsoportjai:

- 51 Kereskedelmi és vendéglátó-ipari foglalkozások
- 52 Szolgáltatási foglalkozások

Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások (6. főcsoport) a szántóföldi növények, fák és cserjék termesztése és betakarítása, vadon termő gyümölcsök és növények gyűjtése, állatok tenyésztése, gondozása vagy vadászata; erdőműveléssel, az erdő megóvásával és a fakitermeléssel kapcsolatos feladatok ellátását tartalmazzák. E főcsoportba tartozik még a halászat és vadászat; a termékek tárolása, illetve a termékekkel kapcsolatos bizonyos alapvető feldolgozó tevékenység ellátása; a termékeknek a piacokon történő értékesítése. Alcsoportjai:

- 61 Mezőgazdasági foglalkozások
- 62 Erdőgazdálkodási, vadgazdálkodási és halászati foglalkozások

Ipari és építőipari foglalkozások (7. főcsoport) jellemzője épületek és egyéb szerkezetek építése, karbantartása és javítása. A fémfeldolgozás területén fémek öntés, hegesztés és alakítása; nehéz fémszerkezetek, csigasorok és kapcsolódó berendezések felszerelése és építése, gépek, szerszámok, berendezések és egyéb fémszerkezetek készítése; különféle szerszámgépek beállítása a kezelő személyzet számára, illetve kezelése. Mindemellett, további feladatok közé tartozik az ipari gépek, többek között motorok és járművek, valamint elektromos és elektronikus műszerek és egyéb berendezések szerelése, karbantartása és javítása; precíziós műszerek, ékszerek, háztartási és egyéb nemesfém cikkek, fazekas-, üveg- és hasonló termékek, kézműipari termékek készítése; nyomtatási munkák végzése; élelmiszerek és fából, textilből, bőrből és hasonló anyagokból készült cikkek előállítása és feldolgozása. Alcsoportjai:

- 71 Élelmiszer-ipari foglalkozások
- 72 Könnyűipari foglalkozások
- 73 Fém- és villamosipari foglalkozások
- 74 Kézműipari foglalkozások
- 75 Építőipari foglalkozások
- 79 Egyéb ipari és építőipari foglalkozások

Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (8. főcsoport) foglalkozások jellemzője, hogy a munkához elsősorban az ipari gépek és berendezések, illetve a kezelt és felügyelt berendezések gyakorlott ismerete szükséges. Feladataik közé tartozik a különféle helyhez kötött gépek és berendezések üzembe helyezése, kezelése és ellenőrzése; a hibák felismerése; a szükséges intézkedések megtétele, azok elhárítása; a késztermékek hibáinak felismerése, a műszaki leírás tartalmi megfeleltetése, a berendezések karbantartása, javítása és tisztítása. Alcsoportjai:

- 81 Feldolgozóipari gépek kezelői
- 82 Összeszerelők
- 83 Helyhez kötött gépek kezelői
- 84 Járművezetők és mobil gépek kezelői

Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások (9. főcsoport) közé a szállodák, irodák és egyéb épületek tisztítása, karbantartása, kezelése; konyhai kisegítő feladatok és egyszerű ételkészítési feladatok ellátása tartozik. További foglalkozások a levelek, csomagok és rakomány kezelése, raktározása; elárúsító automaták árufeltöltése, vagy mérőórák leolvasása; szemét összegyűjtése és válogatása; különféle egyszerű mezőgazdasági, halászati, vadászati vagy vadbefogási munkák ellátása; bányászattal, építőiparral és gyári termeléssel kapcsolatos egyszerű feladatok ellátása. Alcsoportjai:

- 91 Takarítók és hasonló jellegű egyszerű foglalkozások
- 92 Egyszerű szolgáltatási, szállítási és hasonló foglalkozások
- 93 Egyszerű ipari, építőipari, mezőgazdasági foglalkozások

Fegyveres szervek foglalkozásai (0 főcsoport) a magyar honvédség, különböző szervezeti egységeihez köthető felsőfokú, középfokú és alafokú végzettséghez kötött foglalkozásokat tartalmazza.²³¹

A FEOR fő további jellemzőit vizsgálva a négy számjegyes decimális rendszerén belül (például: 2111 bányamérnök) az első számhely a foglalkozási főcsoportot, a második a foglalkozási csoportot, a harmadik a foglalkozási alcsoportot, a negyedik pedig magát a foglalkozást jelenti. A FEOR-08 decimális szerkezeti felépítéséből következik, hogy nyitott, a felhasználók által tovább alakítható bővíthető foglalkozási nomenklatúra, így a felhasználóknak lehetőségük van saját nyilvántartási rendszerük tökéletesítésére, áttekinthetőbbé tételére. A négy számhelyen kívül további számhelyek esetleges felhasználásának módját a helyi igények, adottságok döntenek el. Lehetőség van arra is, hogy a felhasználó - megfelelő számhelyek igénybevételével - foglalkozásonként rögzítse az iskolai végzettség szintjét, szakát, szakágát, a szakképzettséget, a különböző tanfolyami végzettséget, az idegennyelv-ismeretet.

1.1. A foglalkozások tartalma, készség és képzettség a FEOR-08 szerint

A foglalkozás azon munkák, feladatok, tevékenységek összessége, amelyeket nagymértékű hasonlóság jellemez. A foglalkozás meghatározásakor a ténylegesen gyakorolt tevékenység tartalma számít, emellett lényeges csoportképző ismérv az adott foglalkozás gyakorlásához szükségesnek ítélt szakértelem, tudás, ismeret szintje. A készség- (képzettség-) szint a foglalkozás során végrehajtott feladatok, feladatsorok és kötelességek összetettségének együttes értékelése. A készség-(képzettség-) szint megállapításakor figyelembe lehet venni a formális iskolai végzettséget, a szakképzettséget, amit a kapcsolódó feladatok megfelelő végrehajtása megkíván. Hasonlóképpen számít a munkahelyi képzés és/vagy a foglalkozáshoz kapcsolódó tapasztalatok mértéke is. A készség- (képzettség-) szint a foglalkozást jellemző munkatevékenységre vonatkozik és nem az azt betöltő egyén képességeire, képzettségére, aki egy foglalkozást, jellemző munkatevékenységet - jól vagy rosszul is - elvégezhet. A készség szint minimuma általában úgy lett megállapítva, hogy egy pályakezdő is elvégezheti az adott foglalkozásra jellemző feladatot, munkatevékenységet. A FEOR-08 négy készség (képzettség) szintet határoz meg, a következők szerint:

- Az első készség szint foglalkozásai jellegzetesen az egyszerű, rutinszerű fizikai és kézi feladatok végrehajtását kívánják meg. Szükséges lehet az írás, olvasni tudás, esetleg az általános iskolai végzettség, de ezek a foglalkozások külön szakképzettséget nem igényelnek. Néhány munka esetében rövid, betanító munkahelyi képzés elképzelhető.
- A második készség szint foglalkozásaihoz - alapvetően a gépek és elektromos felszerelések működtetése, járművezetés, elektromos és mechanikus felszerelések karbantartása és javítása, mindenellett az információk kezelése, a termékek rendelése és raktározása tartozik. Szükséges képességek és készségek általában általános iskolai, illetve különböző szintű alap-, vagy középfokú szakmai képzések elvégzésével szerezhetők meg.
- A harmadik készség szint foglalkozásai jellemzően olyan összetett, bonyolultabb technikai és gyakorlati feladatok végrehajtását tartalmazzák, amelyek kiterjedt tárgyi,

²³¹ Módszertani útmutató a FEOR-08 foglalkozásainak besorolásához (2011) KSH, Budapest 3-4. p.

gyakorlati és ügyrendi ismereteket kívánnak meg egy adott területen. Az ilyen foglalkozások által elvárt képességek és készségek döntően az érettségit követő szakmai képzésben, illetve szakközépiskolákban elvégzett tanulmányok eredményei lehetnek. Néhány esetben a megfelelő munkatapasztalat és hosszabb munkahelyi képzés helyettesítheti a tanintézeti oktatást.

- A negyedik készségi szint foglalkozásai jellemzően összetett problémamegoldó és döntéshozatali, vezetési képességeket kívánnak meg, kiterjedt elméleti tudáson és gyakorlati ismereteken alapulnak egy-egy speciális területen. Az itt elvárt képességek és készségek általában felsőfokú tanulmányok alapján szerzett tudás.²³²

2. A kézikönyv szerkezete, minták és egyes foglalkozások bemutatása

A foglalkozások rövid, tömör leírásánál a Központi Statisztikai Hivatal FEOR-08 meghatározásai mellett figyelembe vettük a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, az ISCO-08, a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szakképzési és Felnőttképzési Igazgatóságának tartalmi meghatározásait. A kézikönyv nem terjed ki a teljes foglalkozási nomenklatúra bemutatására. Nem tartalmazza a Fegyveres Szervezetek főcsoport foglalkozásait és nem tér ki olyan foglalkozásokra, mint a *törvényhozók, miniszterek, államtitkárok*; országos és területi közigazgatás, igazságszolgáltatás vezetői; országos és területi társadalmi (érdek-képviselői), egyházak és *egyéb szervezetek vezetői*. Hasonlóképpen nem jelennek meg *vízi- és légi jármű-vezetők, légi irányítók, a rendőrséghez kapcsolódó foglalkozások*. *Egyes, nagyon hasonló tevékenységek esetében az összevonást alkalmaztuk, például így tettünk a szoftver- és alkalmazásfejlesztők, - elemzők vagy egyes számviteli, irodai foglalkozások esetében. A feldolgozás során húsz alkalommal éltünk ezzel a lehetőséggel.*

A készségek, kompetenciák megfogalmazásakor a foglalkozások tartalmát, adott területen a lehetséges szerepeket (például vezető, irányító szerep, önálló munkavégzés stb.) vettük alapul. A készségeket a cselekvés konkrét formája (pl.: kommunikációs készség), a tevékenység típusa (manuális, szenzomotorikus, intellektuális), és összetettségük (több elemi készség) alapján határoztuk meg. A kompetenciák hozzárendelésekor generikus módon egyrészt a kognitív, másrészt a társas és a speciális kompetenciák meghatározását tartottuk fontosnak.

A foglalkozás jellege a foglalkozások általános leírását tartalmazza. A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása felsorolja az általános és speciális foglalkozási és foglalkozással összefüggő kórállapotokat, és azokat a népességben gyakran előforduló megbetegedéseket, amelyek súlyossága fokozódhat. Lehetséges kórokok között felsoroljuk a fizikai, kémiai, biológiai, ergonómia és pszichoszociális kórok tényezőket. A kizáró, korlátozó okok és tényezők olyan betegségek illetve állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Jelen tanulmány további részében a fenti meghatározások szerint, egyes főcsoporton belül jellemző foglalkozások alapján mintákat mutatunk be.

²³² Módszertani útmutató a FEOR-08 foglalkozásainak besorolásához (2011) KSH, Budapest 8. p.

2.1 Gazdasági, igazgatási, érdekképviselési vezetők, törvényhozók főcsoport

FEOR 1210 Gazdasági, költségvetési szervezet vezetője (igazgató, elnök, ügyvezető igazgató):

A foglalkozás tartalma: szakterületének megfelelően tervezi, vezeti, koordinálja és ellenőrzi az általa vezetett szervezet tevékenységét a tulajdonosi, illetve irányító szerv (igazgatótanács, közgyűlés, taggyűlés, felsőbb szervek) által megszabott irányelveknek megfelelően. Kialakítja a munkaszervezetet, szabályozza a belső munkaköröket és hatásköröket. Beosztott vezetők közreműködésével irányítja és összehangolja a szervezeti egységek munkáját. Biztosítja a hatékony működést, a forráshoz (tőkéhez) jutás és annak hatékony működtetésének, valamint a szabályozási környezetnek megfelelően. Munkája során informatikai eszközöket használ.

Készségek és kompetenciák: kognitív készségek tekintetében a probléma átlátásának képessége és a világos gondolkodás szükséges. Kivitelezési készségek közé tartozik az akarat tényezők kontrollja, a jó kommunikáció és kapcsolatteremtési készség, a rendszerszemlélet és a rendszerezés, döntéskészség. Fontos a stressz tűrő képesség.

A foglalkozás jellege: ülő és álló testhelyzetben, épületen belül végzett szellemi munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: baleseti egészségkárosodás (esés, sérülés, közlekedés) lehetséges. A képernyős munkavégzés okozta terhelések. Számítógép-függőség lehetősége. A szemre gyakorolt terhelés, a szemizmok feszüléssel terhelése, a konjunktiva, kornea kiszáradása. A váz-izomrendszer ülő helyzetű terhelése, a nyak, váll, lumbális gerinc izomzatának feszüléssel terhelése. A sokszor ismétlődő mozdulatok (egérhasználat) okozta alkar, csukló, kézterhelés, karpalis alagút szindróma, laterális epikondilitisz. Adekvát fizikai aktivitás hiánya esetén a kardiovaszkuláris és daganatos betegségek, elhízás, metabolikus szindróma, cukorbetegség kialakulásának kockázata fokozódik. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális egészséget érintő kockázatok.

Lehetséges kórok: képernyős munkahelyek kockázata, ergonómiai, pszichés, pszichoszociális kóroki tényezők hatása.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Megjegyzések: egészségfejlesztés céljából általános prevenciók stratégia javasolt (dohányzás kerülése, egészséges táplálkozás, rendszeres fizikai aktivitás, testsúly optimális szinten tartása, optimális stressz kezelési stratégiák, vérnyomás, vércukor és vérzsír szív és érrendszeri kockázati tényezők optimális szinten tartása).

Szűrővizsgálatok: kardiovaszkuláris és daganatok felismerését célzó szűrővizsgálatok ajánlottak. *Védőoltás:* szezonális influenza, pneumococcusok elleni védőoltás ajánlható. *Megelőzés:* kollektív védelem balesetek, fizikai, kémiai és ergonómiai kockázatok ellen (helyiségek, berendezések, eszközök, megvilágítás, szellőzés, hűtő/fűtő rendszerek tervezése, kivitelezése, karbantartása). *Védőeszköz:* nem szükséges.

FEOR 1333 Kereskedelmi tevékenységet folytató egység vezetője és
FEOR 1334 Üzleti szolgáltatási tevékenységet folytató egység vezetője:

A foglalkozások tartalma: a *kereskedelmi tevékenységet folytató egység vezetője* megtervezi, vezeti, koordinálja és ellenőrzi az áruk kis- és nagykereskedelmi forgalmazását, az árusítással foglalkozó egységek működését. Tranzakciós, logisztikai és áruforgalmat elősegítő folyamatokat irányít. Az *üzleti tevékenységet folytató egység vezetője* megtervezi, vezeti, koordinálja és ellenőrzi az üzleti szolgáltatással (pl. ingatlanforgalmazás, üzletviteli tanácsadás, adatfeldolgozás) foglalkozó egység működését. Ide tartozhatnak még: az adatfeldolgozás, adatbanki tevékenység szervezése, irányítása és összehangolása. Gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatások (pl. jogi, számviteli, könyvvizsgálói, adószakértői tevékenység, piac- és közvélemény-kutatás, építészeti, mérnöki és egyéb szakmai tevékenység, hirdetési tevékenység) tervezése és vezetése. Napi munkavégzésében informatikai eszközöket alkalmaz.

Készségek és kompetenciák: kognitív készségek tekintetében a probléma átlátásának képessége és a világos gondolkodás szükséges. Kivitelezési készségek közé tartozik az akaratú tényezők kontrollja, a jó kommunikáció és kapcsolatteremtési készség. Fontos a stressz tűrő képesség.

A foglalkozás jellege: ülő és álló testhelyzetben, épületen belül végzett szellemi munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: baleseti egészségkárosodás (minimális kockázat, esés, sérülés, közlekedés) lehetséges. Adekvát fizikai aktivitás hiánya esetén a kardiovaszkuláris és daganatos betegségek, elhízás, metabolikus szindróma, cukorbetegség kialakulásának kockázata fokozódik. A képernyős munkavégzés okozta, szemet, a váz- és izomrendszert érintő terhelések. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális, egészséget érintő kockázatok. Munkahelyi zaklatás.

Lehetséges kórok: képernyős munkahelyek kockázatai, ergonómiai, pszichoszociális kóroki tényezők és pszichés megterhelés hatása.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Megjegyzések: általános prevenciós stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából. Kardiovaszkuláris kockázatok felismerését célzó laboratóriumi vizsgálatok javasolhatók. Daganatok felismerését célzó szűrővizsgálatok ajánlottak.

Védőoltások: szezonális influenza, pneumococcusok elleni védőoltás ajánlható. *Megelőzés:* kollektív védelem balesetek, fizikai, kémiai és ergonómiai kockázatok ellen (helyiségek, gépek, berendezések, eszközök, megvilágítás, szellőzés, hűtő/fűtő rendszerek tervezése, kivitelezése, karbantartása). *Védőeszköz:* nem szükséges.

2.2 Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások

FEOR 2118 Gépészmérnök:

A foglalkozás tartalma: a gépészmérnök gépeket, berendezéseket, mechanikai szerkezeteket, technológiai eljárásokat, gyártási rendszereket tervez és fejleszt ki. Az összetett tevékenységen belül a szerkezetek működési elvének meghatározásával, az optimális kialakítással, a termék megkívánt funkcióinak biztosításával a géptervezők, vagy konstruktőrök foglalkoznak. Az üzemeltetési gépészmérnök a fémszerkezetek, gépek gyártását irányítja. A fémszerkezeti gépészmérnök feladata a hegesztett fémszerkezetek gyártásának, karbantartásának koordinálása. Mindegyik területen jelentős az informatikai eszközök használata.

Készségek és kompetenciák: az általánosan meghatározó kognitív kompetenciák mellett, fontos a fejlett kapcsolatteremtő készség. Termelésirányítási helyzetben meghatározó lehet a jó állóképesség, térlátás, a gyors reakció képessége, a rendszerszemlélet és az oksági gondolkodás képessége.

A foglalkozás jellege: ülő és álló testhelyzetben, épületen belül végzett szellemi munka, esetenként párosulva könnyű fizikai munkával.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: baleseti egészségkárosodás (esés, szúrt, vágott, roncsolt sérülések, égés, robbanás, közlekedés) lehetséges. Fizikai (zaj, UV, statikus és változó mágneses terek, egésztest és kéz-kar vibráció) kóroki tényezők, szervetlen porok, kémiai és biológiai kóroki tényezők egészségkárosító hatása. Hegesztés káros hatásai. Több gépipari ágazati tevékenység és alkalmazott kémiai anyag (fémek, festékek, oldószerek) daganatok, légúti, bőr, immun, endokrin, vese, gyomor-bélrendszeri és kardiovaszkuláris megbetegedések kialakulásának kockázatát fokozza. A képernyős munkavégzés okozta, szemet, a váz- és izomrendszert érintő terhelések. Adekvát fizikai aktivitás hiánya esetén a kardiovaszkuláris és daganatos betegségek, elhízás, metabolikus szindróma, cukorbetegség kialakulásának kockázata fokozódik. Az éjszakai műszak (IARC 2A) daganatok és kardiovaszkuláris betegségek kialakulásának kockázatát fokozza. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális egészséget érintő kockázatok. A gépiparban gyakoribb a bőr-, gége-, tüdő-, hólyagrák előfordulása. A dízel kipufogógázok IARC 1, a benzin kipufogógázok, olajok IARC 2B rákkeltő csoportba soroltak. A fékbetétek korábban azbesztet tartalmaztak (IARC 1).

Lehetséges kórokok: baleseti kockázat. Fizikai, kémiai kóroki tényezőkkel történő expozíció. Képernyős munkahelyek kockázata, ergonómiai, pszichoszociális kóroki tényezők és pszichés megterheléshatása.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Megjegyzések: általános prevenció stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából. Audiológiai, légzésfunkciós, EKG, mellkas röntgen, laboratóriumi vizsgálatok szükségesek. Daganatok és kardiovaszkuláris betegségek felismerését célzó szűrővizsgálatok ajánlottak. *Védőoltások:* szezonális influenza, pneumococcusok elleni védőoltás ajánlott. *Megelőzés:* Kollektív védelem balesetek, fizikai, kémiai, ergonómiai kockázatok ellen (helyiségek, berendezések, gépek, eszközök, megvilágítás, szellőzés, hűtés, fűtés tervezése, kivitelezése, karbantartása). *Védőeszközök:* védőruha, arc-, szem- és fejevédelem, védőkesztyű, védőlábbeli, légzésvédelem, zajvédelem.

2421 Középiskolai tanár és

2422 Középfokú nevelési-oktatási intézményi szakoktató, gyakorlati oktató:

A foglalkozás tartalma: a *középiskolai tanár* gimnáziumban vagy szakközépiskolában osztályoknak, tanulócsoportoknak egy vagy több tantárgyat oktat. A tananyag szóbeli átadásával, magyarázatokkal, beszélgetésekkel, irányított, átgondolt óravezetéssel, szaktantermi, laboratóriumi foglalkozásokkal, valamint a multimédia eszközeivel és egyéb szemléltető eszközök, számítógépes programok, demonstrációs kísérletek bemutatásával segíti a tantárgy anyagának elsajátítását. A *szakoktató* a középfokú oktatási intézmények (szakközépiskolák, szakiskolák) felnőtt képző és továbbképző intézmények tanulóinak különböző szakmacsoportok, szakmák elméleti és gyakorlati ismereteit tanítja.

Készségek és kompetenciák: érzékelési funkciói közül fontos lehet a látás és hallás. A kapcsolatteremtéshez elengedhetetlen a jó kommunikáció. További alapvető pedagógiai készségei közé tartozik a motiváció, a megerősítés, az akarati tényezők kontrollja, az elemzési és döntési készségek. Fontos a kiegészítő elleni védekezési képesség.

A foglalkozás jellege: ülő, álló és álló testhelyzetben, épületen belül folytatott szellemi és könnyű fizikai munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: baleseti egészségkárosodás (esés, sérülés, közlekedés), biológiai kóroki tényezők károsító hatása lehetséges. A képernyős munkavégzés okozta, szemet, a váz- és izomrendszert érintő terhelések. Számítógép-függőség. Adekvát fizikai aktivitás hiánya esetén a kardiovaszkuláris és daganatos betegségek, elhízás, metabolikus szindróma, cukorbetegség kialakulásának kockázata fokozódik. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális, egészséget érintő kockázatok. Kiegészítő. Munkahelyi zaklatás.

Lehetséges kórok: képernyős munkahelyek kockázata, ergonómiai, pszichoszociális kóroki tényezők és pszichés megterhelés hatása.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Megjegyzések: általános prevenció stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából. Daganatok és kardiovaszkuláris betegségek felismerését célzó szűrővizsgálatok ajánlottak.

Védőoltások: szezonális influenza, pneumococcusok elleni védőoltás javasolható. *Megelőzés:* kollektív védelem balesetek, fizikai, kémiai, biológiai és ergonómiai kockázatok ellen (helyiségek, berendezések, eszközök, megvilágítás, szellőzés, hűtő/fűtő rendszerek tervezése, kivitelezése, karbantartása). *Védőeszközök:* nem szükséges.

2.3 Egyéb felsőfokú, vagy középfokú végzettséget igénylő foglalkozások

FEOR 3162 Energetikus:

A foglalkozás tartalma: a működéshez és a termelési programokhoz szükséges energiahordozókkal kapcsolatos gazdálkodási feladatokat (energiafelhasználás vizsgálata, a fajlagos energiafelhasználási mutatók kidolgozása, a kapott eredmények elemzése és kiértékelése) látja el. Irányítja az energiatakarékossági programokat. Feladatai közé tartozik a várható energiaigény felmérése, az adott időszak energiaszükségletének meghatározása, az energiatervek elkészítése, az energiaszolgáltató vállalatokkal kötendő szerződések előkészítése.

Készségek és kompetenciák: a kognitív kompetenciák mellett fontos a megbízhatóság, a rendszerezés (rendszer szemlélet), az osztályozás és a modellalkotás képessége.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatásai: ülő, álló, alkalmanként kényszertesthelyzetben-testhelyzetben, helyzetváltoztatással járó, épületen belül és kívül folytatott szellemi és közepes nehézségű (adminisztratív munka) és könnyű fizikai munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatásai: baleseti egészségkárosodás (esés, sérülés, közlekedés). Statikus és változó mágneses terek, UV sugárzás hatása. A képernyős munkavégzés okozta, szemet, a váz- és izomrendszert érintő terhelések. Adekvát fizikai aktivitás hiánya esetén a kardiovaszkuláris és daganatos betegségek, elhízás, metabolikus szindróma, cukorbetegség kialakulásának kockázata fokozódik. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális egészséget érintő kockázatok.

Lehetséges kórok: baleseti kockázat. Képernyős munkahelyek kockázatai, ergonómiai, pszichés, pszichoszociális kóroki tényezők és pszichés megterhelés hatása.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Megjegyzések: általános prevenciós stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából és kardiovaszkuláris betegségek felismerését célzó szűrővizsgálatok ajánlottak.

Védőoltások: szezonális influenza ellen évente ajánlható. *Pneumococcusok elleni védőoltás* megfontolható. *Megelőzés:* kollektív védelem balesetek, fizikai, kémiai és ergonómiai kockázatok ellen (helyiségek, gépek, berendezések, eszközök, megvilágítás, szellőzés, hűtő/fűtő rendszerek tervezése, kivitelezése, karbantartása). *Védőeszközök:* védőruha, munkaköri kockázatértékeléstől függően arc-, szem-, és fejtámaszték, védőkesztyű, védőlábbeli.

FEOR 3311 Ápoló, szakápoló:

A foglalkozás tartalma: meghatározott ápolási, kezelési tervek alapján gondozza és ápolja a betegségek, sérülések következtében beteg, sérült vagy különböző fogyatékoságban szenvedő embereket. Feladatkörébe tartozhat a páciensek betegápolási igényének felmérése, tervezése, biztosítása és értékelése; klinikai beavatkozások elvégzése, illetve közreműködés ezek elvégzésében; gondozási tervek kidolgozása és végrehajtása; egyéni gondozás, kezelések és terápiák nyújtása, beleértve a gyógyszerelést is.

Készségek és kompetenciák: érzelmi stabilitás, kiegyensúlyozottság, türelmesség, szervezőképesség, döntésképeség, gyors reagálás, tűrőképesség, állóképesség. Empátiás készség, kapcsolatteremtő és fenntartó készség, rendszerező képesség, lényegfelismerés (lényeglátás). Jó látás, szín- és térlátás szükséges.

A foglalkozás jellege: gyakran álló, kényszertesthelyzetben, épületen belül, három műszakban, védőeszközök használatával végzett szellemi és nehéz fizikai munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: az egészségügyi dolgozók, elsősorban az ápolók a munkavállalók kiemelkedően sérülékeny csoportja. Kiemelkedő az ízületek, váz és izomrendszer terhelése. A muszkuloszkeletális betegség előfordulása gyakorlatilag 100%. Baleseti egészségkárosodás (esés, szúrt, vágott sérülések, áramütés, közlekedés). A tevékenység során alkalmazott kémiai anyagok, gyógyszerek, fizikai kóroki tényezők, biológiai kórokozókkal történő expozíció és az éjszakai műszak (IARC 2A) daganatok és kardiovaszkuláris, idegrendszeri-, immun-, endokrin-, érzékszervi-, fertőző- és bőrbetegségek kialakulásának kockázatát fokozzák. A képernyős munkavégzés okozta szemet, a váz- és izomrendszert érintő terhelések. Adekvát fizikai aktivitás hiánya esetén a kardiovaszkuláris és daganatos betegségek, elhízás, metabolikus szindróma, cukorbetegség kialakulásának kockázata fokozódik. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális, egészséget érintő kockázatok. Igen gyakori a munkahelyi zaklatás és a kiégés.

Lehetséges kórokok: baleseti kockázat. Fizikai, kémiai, biológiai kockázati tényezőkkel történő expozíció (légúti, dermális, transzdermális, orális) lehetősége. Képernyős munkahelyek kockázata, ergonómiai, pszichoszociális kóroki tényezők és pszichés megterhelés.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt. Munkaterülettől, munkakörtől függően egyes biológiai kóroki tényezőkkel történő expozíció, kórokozó hordozás korlátozó, illetve kizáró tényező lehet egyes tevékenységekből (akut fertőzések, hepatitis B, hepatitis C, HIV vírus krónikus hordozása, multirezisztens kórokozók hordozása).

Megjegyzések: általános prevenciós stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából. EKG, mellkas rtg, laboratóriumi vizsgálatok szükségesek. Javasolt a kardiovaszkuláris és daganatos betegségek felismerését célzó szűrővizsgálatok végzése.

Védőoltások: hepatitis B elleni védőoltás kötelező, (egyres területeken munkaköről és kockázatértékeléstől függően diftéria, varicella), szezonális influenza elleni védőoltás évente szükséges. Pneumococcusok elleni védőoltás javasolt Az egészségügyben dolgozók alkalmassági vizsgálatát a 40/2004. (IV. 26.) ESzCsM rendelet „Az egészségügyi tevékenység végzéséhez szükséges egészségi alkalmasság vizsgálatáról és minősítéséről” szabályozza. Járványügyi érdekből kiemelt munkakörökben személyi higiénés alkalmassági vizsgálat végzendő. „Egészségügyi nyilatkozat és vizsgálati adatok” könyv szükséges (33/1998. (VI. 24.) NM rendelet, 2., 17. sz. melléklet). Az egészségügyi dolgozók a munkavállalók kiemelkedően sérülékeny munkavállalói csoportja. A fertőző betegségek megelőzését szabályozó további jogszabály a 18/1998. (VI. 3.) NM rendelet a fertőző betegségek és a járványok megelőzése érdekében szükséges járványügyi intézkedésekről. Az egészségügyben a szűrt, vágott sérülések megelőzését az 51/2013. (VII. 15.) EMMI rendelet (az egészségügyi szolgáltatás keretében használt, éles vagy hegyes munkaeszközök által okozott sérülések megelőzésére, az ilyen eszközök használatából eredő kockázatok kezelésére, valamint az egészségügyi tevékenységet végző személyek tájékoztatására és képzésére vonatkozó követelményekről) szabályozza. Megelőzés: kollektív védelem balesetek, fizikai, kémiai és ergonómiai kockázatok ellen (helyiségek, gépek, berendezések, eszközök, megvilágítás, szellőzés, hűtő/fűtő rendszerek tervezése, kivitelezése, karbantartása). Védőeszközök: védőruha, arc-, szem-védelme, védőkesztyű, védőlábbeli (sebészai maszk, légzésvédelem (járványok esetén FFP3 teljes álarc).

2.4 Irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsolati) jellegű foglalkozások

FEOR 4111 Titkár(nő):

A foglalkozás tartalma: a titkárnő ellátja a munkahelyi vezetés szakmai tevékenységével kapcsolatos, valamint a vezető, illetve a személyi asszisztens irányítása mellett működő iroda, titkárság adminisztratív, dokumentációs, szervezési és kapcsolattartási teendőit, biztosítja a vezetői munka adminisztratív háttérét, a napi protokollt és annak betartását. Az általános irodai adminisztrátor különféle szakterületeken irodai, adminisztratív és dokumentációs jellegű feladatokat lát el. Részt vesz a szervezeten belül a hatáskörébe tartozó szakterület ügyviteli, ügyintézési folyamataiban. Adatokat, információkat, gyűjt, tárol, rögzít, nyilvántart. Szükség szerint iktat.

Készségek és kompetenciák: jó kommunikációs és szervezőkészség. Felelősségtudat, figyelemkoncentráció, együttműködő készség. Fontos az információkezelés, a rendszerezés képessége. Meghatározó lehet a türelem és a problémamegoldó készség.

A foglalkozás jellege: ülő, alkalmanként álló, épületen belül végzett szellemi munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: baleseti egészségkárosodás (esés, sérülés, közlekedés) lehetséges. Képernyős munkavégzés okozta, szemet és a váz- és izomrendszert érintő terhelések. Számítógép-függőség. Adekvát fizikai aktivitás hiánya esetén a kardiovaszkuláris és daganatos betegségek, elhízás, metabolikus szindróma, cukorbetegség

kialakulásának kockázata fokozódik. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális, egészséget érintő kockázatok. Munkahelyi zaklatás.

Lehetséges kórok: baleseti kockázat. Képernyős munkahelyek kockázata, ergonómiai, pszichoszociális kóroki tényezők és pszichés megterhelés hatása.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképeséget, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Megjegyzések: általános prevenciós stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából. Daganatok és kardiovaszkuláris betegségek felismerését célzó szűrővizsgálatok ajánlottak.

Védőoltások: szezonális influenza és pneumococcusok elleni védőoltás ajánlható. *Megelőzés:* kollektív védelem balesetek, fizikai, kémiai és ergonómiai kockázatok ellen (helyiségek, gépek, berendezések, eszközök, megvilágítás, szellőzés, hűtő/fűtő rendszerek tervezése, kivitelezése, karbantartása). *Védőeszközök:* nem szükséges.

FEOR 4133 Könyvtári, levéltári nyilvántartó:

A foglalkozás tartalma: könyvtári, levéltári anyagokat tart nyilván és kezel a könyvtári, levéltári állomány-nyilvántartás, állománygondozás területén; gyűjti, őrzi és raktározza a levéltári anyagokat és egyéb iratokat. Feladatkörébe tartozhat még az állománygyarapítási adatok, könyvek, dokumentumok kikölcsönzésének, visszavételének nyilvántartása, különféle iratok és más nyilvántartások osztályozása és rendszerezett tárolása, szakmai és egyéb anyagok technikai előállítás, egyéb kapcsolódó irodai munkák elvégzése.

Készségek és kompetenciák: érzékelési funkcióiban lényeges a jó látás, hallás. Tevékenységének ellátásához fontos a jó kommunikációs készség, a rendszerezés, osztályozás, az információkezelés képessége, esetlegesen a monotonia jó tűrése.

A foglalkozás jellege: ülő, alkalmanként álló, épületen belül végzett, szellemi és könnyű fizikai munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: baleseti egészségkárosodás (esés, sérülés, közlekedés) lehetséges. Szerves és szervetlen porokkal történő légúti és dermális expozíció miatt nő a légzőszervi és bőrbetegségek kockázata. Kézi tehermozgatás esetén nő a muszkuloszkeletális betegségek kialakulásának kockázata. A képernyős munkavégzés okozta, szemet és a váz- és izomrendszert érintő megterhelések. Számítógép-függőség. Adekvát fizikai aktivitás hiánya esetén a kardiovaszkuláris és daganatos betegségek, elhízás, metabolikus szindróma, cukorbetegség kialakulásának kockázata fokozódik. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális, egészséget érintő kockázatok.

Lehetséges kórok: balesetek előfordulása. Képernyős munkahelyek kockázata, szerves és szervetlen porokkal történő légúti és dermális expozíció, ergonómiai, pszichoszociális kóroki tényezők és pszichés megterhelés hatása.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Megjegyzések: általános prevenciók stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából. Daganatok és kardiovaszkuláris betegségek felismerését célzó szűrővizsgálatok ajánlottak.

Védőoltások: szezonális influenza és pneumococcusok ellen ajánlható. *Megelőzés:* kollektív védelem balesetek, fizikai, kémiai és ergonómiai kockázatok ellen (helyiségek, gépek, berendezések, eszközök, megvilágítás, szellőzés, hűtő/fűtő rendszerek tervezése, kivitelezése, karbantartása). *Védőeszközök:* munkaruha, védőkesztyű.

2.5 Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások

FEOR 5111 Kereskedő:

A foglalkozás tartalma: különböző árucikkek beszerzésével és értékesítésével foglalkozik, ellátja az adott kiskereskedelmi egység szabályszerű üzemeltetésével kapcsolatos feladatokat, irányítja, szervezi és ellenőrzi a kiskereskedelmi vállalkozás működését, ellátja a nyilvántartással és adatszolgáltatással kapcsolatos feladatokat. Megszervezi és lebonyolítja a beszerzési tevékenységet, a készletezést, raktározást, valamint marketing tevékenységet végez.

Készségek és kompetenciák: jó kommunikációs készség, látás, hallás, szaglás és tapintás képessége. Fontos a felelősségtudatosság, szervezőkészség, az osztályozás, az összehasonlítás és a rendszerezés képessége. Lényeges a figyelemkoncentráció és a stressz-tűrés.

A foglalkozás jellege: gyakran álló, helyváltoztatással járó, épületen belül és kívül, időnként kényszerteresthelyzetben végzett szellemi és közepesen nehéz fizikai munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: baleseti egészségkárosodás (esés, sérülés, közlekedés) lehetséges. Kedvezőtlen klímaviszonyok, termális diszkomfort, kézi tehermozgatás esetén a muszkuloskeletális rendszer megbetegedéseinek kockázata fokozódik. A képernyős munkavégzés okozta, szemet és a váz- és izomrendszert érintő terhelések. Számítógép-függőség. Adekvát fizikai aktivitás hiánya esetén a kardiovaszkuláris és daganatos betegségek, elhízás, metabolikus szindróma, cukorbetegség kialakulásának kockázata fokozódik. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális egészséget érintő kockázatok. Munkahelyi zaklatás.

Lehetséges kórokok: baleseti kockázat. Kültéri munkavégzés esetén UV sugárzás. Kedvezőtlen klimatikus viszonyok. Képernyős munkahelyek kockázata, ergonómiai, pszichoszociális kóroki tényezők és pszichés megterhelés hatása.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Megjegyzések: általános prevenciós stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából. Daganatok és kardiovaszkuláris betegségek felismerését célzó szűrővizsgálatok ajánlottak. Járványügyi érdekből kiemelt munkakörökben személyi higiénés alkalmassági vizsgálat végzendő, „Egészségügyi nyilatkozat és vizsgálati adatok” könyv szükséges (33/1998. (VI. 24.) NM rendelet).

Védőoltások: szezonális influenza ellen ajánlható. *Megelőzés:* kollektív védelem a baleseti, termális, zaj hatásának csökkentésére. *Védőeszközök:* munkaköri kockázatértékeléstől függően védőruha /munkaruha/, védőkesztyű, védőlábbeli, fejvédelem.

FEOR 5131 Vendéglős:

A foglalkozás tartalma: a vendéglátó egységben a beszerzési, termelési, értékesítési és raktározási tevékenységet végzi, irányítja. Kialakítja üzletpolitikáját és marketing stratégiáját, ápolja az üzleti és vendégkapcsolatokat, folyamatosan gondoskodik a megfelelő árukészletről. Megszervezi az egység adminisztrációs rendjét, biztosítja a tűz-, munka és tulajdonvédelmi előírások betartását, gondoskodik a higiéniai szabályok betartásáról, teljes körű leltár- és anyagi felelősséggel tartozik az egységben a készletekért.

Készségek és kompetenciák: fontos érzékelési funkciói közé tartozik a jó látás, hallás és szaglás. Lényeges a megfelelő kommunikációs készség, a megosztott figyelem képessége, a szervezőkészség. Meghatározó lehet a türelem és a stressztűrő képesség.

A foglalkozás jellege: álló, és ülő, épületen belül és kívül végzett szellemi és könnyű, vagy közepesen nehéz fizikai munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: baleseti egészségkárosodás (esés, sérülés, közlekedés) lehetősége. Kézi tehermozgatás esetén a muszkuloszkeletális rendszer betegségeinek kialakulási kockázata nő. Számítógép használat okozta, szemet és a váz- és izomrendszert érintő terhelések. Számítógép-függőség. Adekvát fizikai aktivitás hiánya esetén a kardiovaszkuláris és daganatos betegségek, elhízás, metabolikus szindróma, cukorbetegség kialakulásának kockázata fokozódik. Az éjszakai munkavégzés (IARC 2A) daganatok és kardiovaszkuláris betegségek kialakulásának kockázatát fokozza. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális egészséget érintő kockázatok. Munkahelyi zaklatás.

Lehetséges kórok: baleseti kockázat. Ergonómiai, pszichoszociális kóroki tényezők és pszichés megterhelés hatása. Munkahelyi stressz, munkahelyi zaklatás.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Megjegyzések: általános prevenciós stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából. Kardiovaszkuláris és daganatos betegségek felismerését célzó szűrővizsgálatok ajánlottak.

Védőoltások: szezonális influenza, pneumococcus ellen ajánlható. Járványügyi érdekből kiemelt munkakörökben személyi higiénés alkalmassági vizsgálat végzendő „Egészségügyi

nyilatkozat és vizsgálati adatok” könyv szükséges (33/1998. (VI. 24.) NM rendelet. *Megelőzés: kollektív védelem a balesetek, inhalációs expozíció megelőzésére, megfelelő élelmiszer tárolás, minőségbiztosítás (HACCP- Hazard Analysis and Critical Control Points). Védőeszköz: munkaruha.*

FEOR 5212 Kozmetikus:

A foglalkozás tartalma: diagnózist készít, kezeléssel és tanácsadással bőrápolást, testápolást és egészségápolást végez, kozmetikai kezeléssel szebbé és ápoltabbá teszi a bőrt. Tanácsot ad az arc és a test házi ápolására, az egészség megőrzésére, az egészséges életvitel fenntartására. A foglalkozás gyakorlása során a kézi tevékenység mellett elektromos gépeket (pl.: arcvasaló, alakformáló, gyantázó) kezel és használ.

Készségek és kompetenciák: alapvetően fontos a mozgások összerendezettség (szem-kéz koordináció). Lényeges tulajdonság a jó kommunikációs készség, felelősségérzet, az esztétikai érzék, az empátia és az egészségtudatosság. Esetlegesen meghatározó lehet a fizikai állóképesség.

A foglalkozás jellege: ülő, gyakran álló, kényszertesthelyzetben, épületen belül végzett könnyű fizikai munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: baleseti egészségkárosodás (esés, sérülés, közlekedés) lehetősége. Kémiai anyagokat tartalmazó ultrafinom részecskéket tartalmazó porok egészségkárosító hatása inhalatív, dermális és orális expozíció révén. Több kémiai anyag (oxikus, mutagén, reprotoxikus, endokrin diszruptor) daganatok, kardiovaszkuláris, légúti, idegrendszeri, érzékszervi, immun és bőrbetegedések kialakulásának kockázatát fokozza.

Az ún. piszkos tizenkettőbe tartozó kozmetikai adalék anyagok: butil hidroxianizol, butil hidroxitoluén -IARC 2B, p-feniléndiamin, mono-, tri- és dietanolamin, cocamid, lauramid, dibutil-ftalát /endokrin diszruptor/- formaldehid felszabadulás jön létre (IARC 1)- DMDM hidantoin /1,3-Bis(hidroximetil)-5,5-dimetilimidazolidin-2,4-dion/, diazolidin urea, imidazolid urea, meténamin, quaternium-15, nátrium hidroximetilglicin, parabén, metilparabén, butilparabén, propilparabén- endokrin diszruptorok.

Parfümök /mintegy 3000 vegyület/, polietilén glikolok és nátrium lauril szulfát- kontamináltak 1, 4- dioxannal /dioxinok endokrin diszruptorok, IARC 2B/, vazelin, a triklozán és a sziloxánok- ciklotetrasziloxán, ciklopentasziloxán, ciklohexasziloxán, ciklometikon- endokrin diszruptorok.

Jellemző betegségek: allergiás kontakt dermatitisz, asztma bronchiale, migrén. Fokozott az emlődaganatok előfordulása. A festékanyagok, sprayek, lakkok légúti, orális és dermális expozíció útján fokozzák a hólyagrák, leukémiák, mieloma multiplex, Hodgkin és non-Hodgkin limfómák, tüdőrák, emlő- és petefészekrák, szájüregi és gyomor bélrendszeri rákok, méhnyakrák kialakulásának gyakoriságát. Az endokrin diszruptorok fokozhatják az elhízás, az inzulinrezisztencia és a 2. típusú cukorbetegség kialakulását. Biológiai kóroki tényezők egészségkárosító hatása lehetséges. A statikus testhelyzet és a kényszer testtartás fokozza a muszkuloszkeletális betegségek kialakulásának kockázatát. Alsó végtagi varikozitás kockázata. A több műszakban végzett tevékenység kedvezőtlen pszichoszociális hatásai. A dinamikus fizikai aktivitás hiánya esetén a kardiovaszkuláris és daganatos betegségek, elhízás,

metabolikus szindróma, cukorbetegség kialakulásának kockázata fokozódik. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális egészséget érintő kockázatok. Munkahelyi zaklatás.

Lehetséges kórokok: baleseti kockázat. Fizikai, kémiai, biológiai kóroki tényezőkkel történő expozíciók. Ergonómiai, pszichoszociális kóroki tényezők és pszichés megterhelés hatása.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképeséget, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Megjegyzések: általános prevenciós stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából. EKG, légzésfunkciós, mellkas rtg, laboratóriumi vizsgálatok ajánlhatók. Kardiovaszkuláris és daganatos megbetegedések felismerését célzó szűrővizsgálatok ajánlottak.

Védőoltások: szezonális influenza ellen évente ajánlható. *Megelőzés:* kollektív védelem a balesetek, kémiai kóroki tényezők ellen (szellőzés, megvilágítás). *Védőeszközök:* védőruha /munkaruha/, védőkesztyű (festék, lakk használat esetén).

2.6 Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások

FEOR 6514 Szőlő- és gyümölcsstermesztő:

A foglalkozás tartalma: tervezi, szervezi, koordinálja és elvégzi a gyümölcstermő növények és a szőlő termesztésével (talaj-előkészítés, szaporítóanyag ültetés, metszés, növényápolás, tápanyag-utánpótlás, növényvédelem, öntözés, betakarítás), illetve értékesítésre történő előkészítésével kapcsolatos munkákat.

Készségek és kompetenciák: megfelelő ügyesség és mozgáskoordináció szükséges a feladatok ellátásához. Fontos a jó látás, a környezettudatosság, az összehasonlítás és a képi információk feldolgozásának képessége, a megfelelő fizikai állapot.

A foglalkozás jellege: álló, helyzetváltoztatással járó, szabadban, gyakran kényszerterületen, védőfelszerelésben végzett, közepesen nehéz fizikai munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: baleseti egészségkárosodás (esés, sérülés, közlekedés) lehetősége fokozott. Kedvezőtlen klimatikus körülmények, termális diszkomfort. UV sugárzás egészségkárosító hatása, nő a bőr daganatos megbetegedéseinek kockázata. Rovarcsípés. Zoonózisok. Gépek alkalmazása esetén egésztest és kéz-kar vibráció muszkuloszkeletális, érrendszeri, idegrendszeri egészségkárosító hatásai. Zaj okozta halláskárosodás és hallórendszeren kívüli egészség- károsító hatások. Kipufogó gázok inhalációja, egészségkárosító hatásai (dízel IARC 1, benzin IARC 2B). Vegyszerek (fungicid, inszekticid, peszticid vegyületek légúti, orális, dermális expozíciója) alkalmazása esetén aeroszolok expozíciója növeli a légúti, kardiovaszkuláris, bőr, idegrendszeri, gyomor-bélrendszeri, érzékszervi, immun, endokrin, vese és daganatos betegségek kialakulásának valószínűségét. Biológiai kóroki tényezők (baktériumok, gombák, endotoxinok) egészségkárosító hatásai. A kézi tehermozgatás és a kényszerterületen végzett munka

esetén a váz- és izomrendszert érintő terhelések. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális, egészséget érintő kockázatok. A szőlőtermesztők típusos foglalkozási betegségei a bordói lével történő szőlőpermetezés okozta krónikus tüdő és máj granulomatózus gyulladásos betegség- a szőlőpermetezők tüdőbetegsége, és a gombás szőlőről származó szerves porok légúti expozíciója (*Botrytis cynerea*) következtében kialakult krónikus hyperszenzitív pneumonitisz a szőlőtermesztők tüdőbetegsége. A szőlőtermelők között gyakoribb a peszticid használattal összefüggésben az agy-, hólyag- és tüdőrák előfordulása.

Lehetséges kórok: baleseti kockázat, rovarcsípés, UV expozíció. Rovarcsípés, zaj és vibráció hatása. Szervetlen és szerves por expozíció. Kémiai és biológiai kóroki tényezőkkel történő expozíció. Ergonómiai, pszichoszociális kóroki tényezők és pszichés megterhelés hatása.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Megjegyzések: általános prevenciós stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából (1. sz. melléklet). Bőrdaganatok kialakulásának kockázata miatt a bőr rendszeres ellenőrzése. Audiológiai, EKG, mellkasröntgen és laboratóriumi vizsgálatok javasolhatók. Kardiovaszkuláris és daganatos betegségek felismerését célzó szűrővizsgálatok ajánlottak.

Védőoltások: ajánlhatók kullancs encefalitisz, tetanusz, szezonális influenza és pneumococcusok ellen. Megelőzés: kollektív védelem a balesetek, fizikai, kémia, biológiai, ergonómia kórokok ellen (gép, eszköztervezés). Védőeszközök: légzésvédelem, védőruha, zajvédő eszközök, védőkesztyű, védőszemüveg, fejtámla, védőeszközök, védőlábbeli.

FEOR 6115 Dísznövény-, virág- és faiskolai kertész, csemetenevelő:

A foglalkozás tartalma: meghatározza a dísznövények termesztését (fajtákat, mennyiségeket). Megszervezi, irányítja és elvégzi értékesítésre történő előkészítésével, valamint a faiskolai és csemetekerti szaporítóanyagok előállításával és beszerzésével, kertekben, parkokban történő kiültetésével, gondozásával kapcsolatos munkákat.

Készségek és kompetenciák: a jó látás mellett kielégítő fizikai kondíció szükséges a tevékenység folytatásához. Fontos a szem-kéz koordináció, a térlátás, a képi információk feldolgozásának képessége és a környezettudatosság.

A foglalkozás jellege: gyakran álló, kényszertesthelyzetben, növénytermesztésre használt épületen belül és azon kívül végzett közepesen nehéz fizikai munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: baleseti egészségkárosodás (esés, sérülés, közlekedés). Kedvezőtlen klimatikus viszonyok, termális diszkomfort. UV sugárzás egészségkárosító hatása, rovarcsípés. Rovarcsípés és zoonózisok. Elektromechanikus eszközök használata esetén zaj, kéz-kar vibráció, statikus és változó elektromágneses sugárzás hatásai. Aeroszolkok és porok inhalatív expozíciója okozta légzőszervi megbetegedések kialakulása

fokozódik. Biológiai kóroki tényezők hatása. A tevékenység során alkalmazott kémiai anyagok (növényvédő szerek, peszticidek, inszekticidek, fungicidek), fizikai és biológiai kóroki tényezőkkel történő expozíció légúti, kardiovaszkuláris, idegrendszeri, bőr, immun, endokrin, gyomor-bélrendszeri, vese és daganatos betegségek kialakulásának kockázatát fokozzák. A kézi tehermozgatás és a kényszertesthelyzet fokozza a muszkuloszkeletális rendszer betegségeinek kialakulását. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális, egészséget érintő kockázatok. Egyes növények anyagai daganatkeltők, ültetésük védőeszköz használatát igényli. Ilyenek többek között az *Aristolochia clematitis* (farkasalma), és *Asarum europaeum* (kapotnyak) fajok, arisztolsav tartalmuk miatt húgyúti-, hólyag-, vesedaganatok kialakulását okozhatja. Az *Acorus calamus* (orvosi kálmos) pszichoaktív hatású, a b-azaron fokozhatja a máj és gyomor-bélrendszeri daganatok kialakulását. Az *Euphorbia trigona* (háromélű kutyatej) tejszerű nedvének anyaga, az euforbon gyulladáskeltő (bőr, gyomor-bélrendszer gyulladása). Egyes aggófűfajok, a *Senecio riddellii*, *Senecio jacobaea* (Jakabnapj aggófű), *Senecio vulgaris* (közönséges aggófű) ridgeline toxinja rákkeltő leukémiát, májrákot, tüdődaganatot, érelmeszesedést okozott egerekben.

Lehetséges kórok: baleseti kockázat. UV és nem ionizáló sugárzás expozíció. Fizikai, kémiai, biológiai kockázati tényezőkkel történő expozíció. Rovarcípés, ergonómiai, pszichés. Ergonómiai, pszichoszociális kóroki tényezők és pszichés megterhelés hatása.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Megjegyzések: általános prevenció stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából. Bőrdaganatok kialakulásának kockázata miatt a bőr rendszeres ellenőrzése. EKG, mellkas röntgen és laboratóriumi vizsgálatok javasolhatók. Daganatok és kardiovaszkuláris megbetegedések felismerését célzó szűrővizsgálatok javasoltak.

Védőoltások: kullancs encefalitisz, tetanusz és szezonális influenza ellen ajánlható. Megelőzés: kollektív védelem a balesetek, fizikai, kémia, biológiai, ergonómia kórok ellen (gép, eszköztervezés). Védőeszközök: légzésvédelem, védőruha, zajvédő eszközök, védőkesztyű, védőszemüveg, fejjvédő eszközök, védőlábbeli.

FEOR 6121 Szarvasmarha-, ló-, sertés-, juhtartó és -tenyésztő:

A foglalkozás tartalma: meghatározott állattartó telepeken – pl.: tejtermelő, hizlaló, ivadékvizsgáló, tenyészállat-előállító, csikónevelő telepen – megtervezi, megszervezi, irányítja és elvégzi az állattartással és -tenyésztéssel kapcsolatos munkákat. Részt vesz az állatok vagy a termékek értékesítésre történő előkészítésében, szállításában és értékesítésében; gazdasági épületek, gépek és berendezések karbantartásában, tisztán tartásában.

Készségek és kompetenciák: a jó fizikai állapotot igénylő foglalkozás gyakorlásához szükséges a jó látás, hallás és a megfelelő kommunikációs készség. Fontos a környezettudatos magatartás, a szervezőképesség, esetenként a problémák gyors megoldásának a képessége.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: gyakran álló, kényszertesthelyzetben, állattartásra szolgáló telepeken, épületen belül és kívül végzett közepes nehézségű fizikai munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: baleseti egészségkárosodás (esés, sérülés, közlekedés). Kedvezőtlen klimatikus viszonyok, termális diszkomfort. UV expozíció okozta egészségkárosodás, rovarcsípés. Elektromechanikus gépek használata esetén zaj, vibráció, statikus és változó elektromágneses terek okozta egészségkárosodás. Biológiai kóroki tényezők hatása (zoonózisok). A tevékenység során alkalmazott vegyi anyagok, fizikai és biológiai kóroki tényezők daganatok, kardiovaszkuláris, légúti, idegrendszeri, immun, gyomor-bélrendszeri, idegrendszeri, endokrin, vese- és bőrbetegségek kialakulásának kockázatát fokozzák. A váz és izomrendszeri megbetegedések kockázata fokozott. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális, egészséget érintő kockázatok. Típusos foglalkozási betegségek: gombák és endotoxinok okozta hiperszenzitív pneumonitiszek, különféle zoonózisok, farmer tüdő (*Aspergillus*, termofil *Actinomyces*, *Saccharopolyspora rectivirgula*, *Micropolyspora faeni* fajokkal fertőzött silózott takarmány, széna, gabona magvak porának inhalációja), livestock associáltasszociált MRSA (LA MRSA, tenyészállatokkal – marha, disznó, ló – összefüggő meticillin rezisztens *Staphylococcus aureus*) fertőzések. A limfohematopoetikus, vastagbél daganatok, a melanóma és a nem festékes bőrdaganatok gyakorisága fokozott. Állati takarmány aflatoxint tartalmazhat, amely májrák kialakulását okozhatja (IARC 1).

Lehetséges kórokok: baleseti kockázat. UV, zaj, vibráció, nem ionizáló sugárzás. Kémiai, biológiai kockázati tényezőkkel történő expozíció. Ergonómiai, pszichoszociális kóroki tényezők és pszichés megterhelés hatása.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Megjegyzések: általános prevenciós stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából. Daganatok és kardiovaszkuláris megbetegedések felismerését célzó szűrővizsgálatok javasoltak. Tej, hústermelés járványügyi érdekből kiemelt munkakör, amely miatt személyi higiénés alkalmassági vizsgálat végzendő. „Egészségügyi nyilatkozat és vizsgálati adatok” könyv szükséges (33/1998. (VI. 24.) NM rendelet.

Védőoltások: kullancs encefalitisz, tetanusz, szezonális influenza, pneumococcusok ellen ajánlható. *Megelőzés:* kollektív védelem a balesetek, fizikai, kémia, biológiai, ergonómia kórokok ellen (gép, eszköztervezés). *Védőeszközök:* légzésvédelem, védőruha, zajvédő eszközök, védőkesztyű, védőszemüveg, fejjvédő eszközök, védőlábbeli.

2.7 Ipari és építőipari foglalkozások

FEOR 7114 Pék, édesiparitermék- gyártó:

A foglalkozás tartalma: kis-, közép- és nagyüzemekben kenyérféleségeket, péksüteményeket és egyéb (tojással, margarinnal dúsított) termékeket állít elő. Az előállítás

során kézi vagy gépi dagasztást végez, kialakítja a termékek formáját, esetenként nedvesíti, majd a nyersterméket különböző típusú kemencében megsüti. Mindemellett előkészíti az édesipari alap- és segédanyagokat, előállítja, formázza, csomagolja a cukorka-, kávé-, csokoládé-, kemény cukrászati és liszttartalmú készítményeket.

Készségek és kompetenciák: a kognitív kompetenciák közül fontos a jó látás és ízlelés. Meghatározó a megfelelő erőnlét, a fizikai állóképesség, a hőhatások és a monotonia jó tűrése, valamint a felelősségvállalás, a megbízhatóság.

A foglalkozás jellege: álló, gyakran kényszertesthelyzetben, épületen belül, védőeszközök alkalmazásával végzett közepesen nehéz fizikai és szellemi munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: baleseti egészségkárosodás (esés, sérülés, égés, közlekedés). Kedvezőtlen klimatikus viszonyok, termális diszkomfort. Infravörös sugárzás egészségkárosító hatásai, hipospermia. Zaj egészségkárosodást okozó hatásai. Kémiai kóroki tényezők (aeroszok, szerves gőzök, gázok, illékony anyagok, füst légúti, orális és dermális) expozíciója. Fizikai, kémiai és biológiai kóroki tényezők (endotoxinok, gombák) fokozhatják a légúti, immunológiai, kardiovaszkuláris, idegrendszeri, érzékszervi (katarakta), daganatos és bőrbetegségek kialakulásának kockázatát. Fogszuvasodás (cukrászat) kialakulásának kockázata fokozott. A kézi tehermozgatás és a kényszertesthelyzet növeli az ízületeket, váz- és izomrendszert érintő megbetegedések kialakulását. Az éjszakai munkavégzés (IARC 2A) daganatok és kardiovaszkuláris betegségek kialakulásának kockázatát fokozza. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális egészséget érintő kockázatok. A pékek típusos foglalkozási betegsége az asztma bronchiale (leggyakoribb kiváltó allergének a búza, árpa, szója, rozsliszt, tojás, tojáspor fehérjék, alfa amiláz, magvak, élesztő és egyéb gombák). Az ágazati munkavállalók között a légúti daganatok (egyes felmérésekben a tüdőrák relatív gyakorisága több mint kétszeres) gyakorisága nagyobb (rákkeltő vegyületek: policiklusos aromás hidrokarbonok, nitrozodimetilamin, aflatoxin, sterigmatocisztin, zeralenon, szabad gyökök).

Lehetséges kórokok: baleseti kockázat. Fizikai, kémiai, biológiai kóroki tényezők. Ergonómiai, pszichoszociális kóroki tényezők és pszichés megterhelés hatása.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Megjegyzések: általános prevenciók stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából. Audiológiai, EKG, mellkas röntgen, légzésfunkciós, laboratóriumi vizsgálatok javasoltak. Kardiovaszkuláris és daganatos betegségek felismerését célzó szűrővizsgálatok ajánlhatók. Jogsabály: járványügyi érdekből kiemelt munkakörök esetén személyi higiénés alkalmassági vizsgálat végzendő. „Egészségügyi nyilatkozat és vizsgálati adatok” könyv szükséges (33/1998. (VI. 24.) NM rendelet).

Védőoltások: szezonális influenza, pneumococcusok ellen ajánlható. Megelőzés: kollektív védelem balesetek, fizikai, biológiai, kémiai, ergonómiai kockázatok ellen (helyiségek, gépek,

eszközök tervezése). *Védőeszközök*: munkaruha, védőlábbeli, kesztyű, védőszemüveg, sapka/kendő, zajvédelem.

FEOR 7211 Szabásminta-készítő és 7212 Szabó, varró:

A foglalkozás tartalma: a *szabásminta-készítő* precíziós szabásmintákat szerkeszt (kézzel vagy számítógépes programmal) ruhák és egyéb textil-, bőr- vagy szőrmetermékek előállításához; bejelöli, kivágja, formázza az alapanyagot sablonok vagy a specifikációk szerint a ruhák, kalapok és sapkák, kesztyűk és egyéb termékek gyártásához. A *szabó, varró szakember* legyártja, összeállítja, átalakítja és megjavítja a méretre szabott vagy kézzel készített ruhákat; (pl.: öltönyt, kabátot) és egyéb termékeket (pl. ágyneműt, függönyt) készít textilanyagokból, vékony bőrből, szőrméből vagy egyéb anyagokból.

Készségek és kompetenciák: a kielégítő manuális készségek mellett jó látással kell rendelkeznie. Fontos a figyelemkoncentráció, a pontosság, a képi információk feldolgozásának képessége, a monotónia esetenkénti jó tűrése.

A foglalkozás jellege: ülő és álló, gyakran kényszertesthelyzetben, épületen belül végzett könnyű fizikai és szellemi munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: baleseti egészségkárosodás (esés, szúrt, vágott sérülések, közlekedés). Elektromechanikus gépek alkalmazása esetén zaj, kéz-kar vibráció és elektromágneses sugárzás egészségkárosító hatásai. Egyes kémiai (festék, szövet részecskék) anyagok daganatok és kardiovaszkuláris, légúti és idegrendszeri és bőrbetegségek kialakulásának kockázatát fokozhatják. A képernyős munkavégzés okozta szemet, a váz- és izomrendszert érintő terhelések. Adekvát fizikai aktivitás hiánya és ülő munkavégzés esetén a kardiovaszkuláris és daganatos betegségek, elhízás, metabolikus szindróma, cukorbetegség kialakulásának kockázata fokozódik. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális egészséget érintő kockázatok. A textilmunkások között a tüdőrák, gyomorrák, nazofaringeális rákok és az általános daganatos halálozás fokozott.

Lehetséges kórok: fizikai és kémiai kóroki tényezőkkel történő expozíció. Ergonómiai, pszichoszociális kóroki tényezők és pszichés megterhelés hatása.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Megjegyzések: általános prevenciós stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából. EKG, mellkas rtg, laboratóriumi vizsgálatok javasoltak, daganatok és kardiovaszkuláris betegségek felismerését célzó szűrővizsgálatok ajánlottak.

Védőoltás: szezonális influenza, pneumococcus ellen ajánlható. *Megelőzés*: kollektív védelem balesetek, fizikai, kémiai, ergonómiai kockázatok ellen (helyiségek, gépek, eszközök tervezése). *Védőeszközök*: munkaruha.

FEOR 7223 Bútorasztalos:

A foglalkozás tartalma: bútorigari vállalkozásokban bútorokat készít, javít és újít fel. Feladatai többek között a fa alapanyag előkészítése és válogatása, a műhelyrajz alapján lapalkatrészek kialakítása (vágása, gyalulása). Továbbá bútorlapok csapjainak, összeillesztési felületeinek kidolgozása, sík és görbe felületek furnérozása, felületek csiszolása, pácolása, festése, fényezése, a bútor összeállítása, fa, csont és gyöngyház díszítőelemek berakása és beépítése, valamint stílus- és anyagismeret alapján a régi bútorok felújítása, javítása.

Készségek és kompetenciák: a szem-kéz koordináció, a figyelemkoncentráció, a jó fizikum és a kézügyesség meghatározó. Hasonlóképpen lényeges a modellalkotás, az esztétikai érzék, a képi információk feldolgozásának képessége és a környezettudatosság.

A foglalkozás jellege: álló, kényszerített helyzetben, épületen belül műhelyben, néha szabadban, védőeszközök alkalmazásával végzett nehéz fizikai munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: jelentős a baleseti egészségkárosodás (esés, sérülés, közlekedés) kockázata. Kedvezőtlen klimatikus hatások, termális diszkomfort, UV sugárzás, zaj, egésztest és kéz-kar vibráció egészségkárosító hatásai. Fapor inhalatív expozíciója (a keményfa por IARC 1 kategóriájú rákkeltő, orr-garat, melléküregek, tüdőrák előfordulása emelkedik, határérték 5 mg/m^3) okozta légzőszervi károsodás. A tevékenység során fizikai, kémiai (lakkok, festékek, fakonzerváló anyagok), biológiai kóroki tényezőkkel történő expozíció fokozhatja egyes daganatok, légúti, immun, idegrendszeri, gyomor-bélrendszeri és bőrbetegségek kialakulásának kockázatát. Kézi tehermozgatás esetén fokozódik a váz- és izomrendszer betegségeinek kockázata. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális, egészséget érintő kockázatok. Típusos foglalkozási betegség a kéz-kar vibrációs megbetegedés. A famegmunkáló tevékenységet és a bútorgyártást az IARC 1 csoportba sorolja.

Lehetséges kórok: baleseti kockázat. Fapor expozíció, fizikai, kémiai, biológiai kóroki tényezőkkel történő expozíció lehetősége. Ergonómiai, pszichoszociális kóroki tényezők és pszichés megterhelés hatása.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Megjegyzések: általános prevenció stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából. Audiológiai, mellkas rtg, EKG, laboratóriumi vizsgálatok ajánlottak. Daganatok és kardiovaszkuláris megbetegedések felismerését célzó szűrővizsgálatok javasoltak.

Védőoltások: kullancs encefalitisz, tetanusz, szezonális influenza, pneumococcusok ellen javasolható. *Megelőzés:* kollektív védelem balesetek, fizikai, kémiai, ergonómiai kockázatok ellen (helyiségek, gépek, eszközök tervezése). *Védőeszközök:* munkaruha, védőkesztyű, a szem, az arc és a fej védelme, védőlábbeli, légzésvédelem, zajvédelem.

A foglalkozás tartalma: vasból, acélból és egyéb fémes anyagból készült lemezeket, idomokat, csöveket, vázakat és tartószerkezeteket munkál meg. Feladatai többek között könnyű acél- és fémszerkezetű ipari épületek, ajtók, ablakok, rácsok, válaszfalak, lépcsők, korlátok, csőszerkezetű berendezések készítése, javítása, szerelése, beépítése. Továbbá hidak, acélvázak építmények, tartószerkezetek, épületek, vas- és alumíniumszerkezetű kapuk, ajtók és ablakok, korlátok, kazánok alkatrészeinek elkészítése, összeszerelése, fel- és leszerelése, karbantartása és javítása. Tevékenységi körébe tartozhat még gépjárművek alvázának, vázszerkezetének, külső lemezborításának, szerelvényeinek elkészítése, acélszerkezeten és karosszérián hegesztési műveletek végzése, valamint gépek és berendezések rendeltetésszerű üzemképes állapotának biztosítása.

Készségek és kompetenciák: a szerteágazó foglalkozás gyakorlásának alapja a jó látás (térlátás), hallás és kommunikáció, az állóképesség. Fontos a rendszerezés képessége, a felelősségérzet, a képi információk feldolgozásának képessége és az esetleges klímaváltozások jó tűrése. Szerkezeti munkáknál szükséges a jó mozgáskoordináció.

A foglalkozás jellege: álló, gyakran kényszerszertesthelyzetben, épületen belül, műhelyben, védőeszközök alkalmazásával végzett nehéz fizikai munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: baleseti egészségkárosodás (esés, sérülés, közlekedés) veszélye. Kedvezőtlen klimatikus viszonyok, termális diszkomfort. Zaj, ultrafinom porok, egésztest és kéz-kar vibráció, statikus és változó elektromágneses terek, hegesztőfüst, vegyi anyagok (fémek, szerves oldószerek, triklóretilén, gázolaj) egészségkárosító hatásai. Az ágazati tevékenység és az alkalmazott kémiai anyagok daganatok, kardiovaszkuláris, légúti, bőr, gyomor-bél, idegrendszeri, immun, endokrin, vese és érzékszervi megbetegedések kialakulásának kockázatát fokozzák. Gyakoriak a légúti, bőr allergiás megbetegedések, a májkárosodás. Kézi teheremelés és kényszerszertesthelyzet fokozza az ízületi, váz és izomrendszeri betegségek gyakoriságát. Az éjszakai műszak (IARC 2A) daganatok és kardiovaszkuláris betegségek kialakulásának kockázatát fokozza. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális egészséget érintő kockázatok. A lakatosok között gyakoribb a légúti, tüdő, vastagbél, végbél és májrák.

Lehetséges kórok: baleseti kockázat. Fizikai, kémiai kóroki tényezőkkel történő expozíció (kötelező EU határértékek: benzol 1 ml/m³, vinil-klorid 3 ml/m³, ólom 0,15 mg/m³). Ergonómiai, pszichoszociális kóroki tényezők és pszichés megterhelés hatása.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Megjegyzések: általános prevenciós stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából. Audiológiai, EKG, mellkasröntgen, laboratóriumi vizsgálatok szükségesek. Kardiovaszkuláris és daganatos megbetegedések felismerését célzó szűrővizsgálatok ajánlottak.

Jogszabály: a 25/2000. (IX. 30.) EüM-SzCsM együttes rendelet a munkahelyek kémiai biztonságáról kötelezően szabályozza Magyarországon az egyes kémiai kóroki tényezők munkakörnyezeti határértékét, biológiai monitorozásának rendjét. *Védőoltások:* szezonális influenza, pneumococcusok ellen ajánlható. *Megelőzés:* kollektív védelem balesetek, fizikai, kémiai, ergonómiai kockázatok ellen (helyiségek, berendezések, gépek, eszközök tervezése). *Védőeszközök:* védőruha, arc, szem és fejevédelem, védőkesztyű, védőlábbeli, zajvédelem.

FEOR 7413 Keramikus:

A foglalkozás tartalma: modellrajzok alapján egyedi vagy kis szériás termékeket, használati és dísz tárgyakat, szaniterárukat, burkolóelemeket, műszaki, egészségügyi és ipari finomkerámiai tárgyakat; díszítő elemeket, kályhacsempéket készít saját tervezés vagy kész terv alapján, a szükséges technológiai folyamat megtervezése és az alapanyagok előkészítése után, kézi vagy gépi eszközök, berendezések felhasználásával. Az alapanyag formázása, nyers kerámiatárgy előállítása szabadkézi korongozással, préseléssel, kézi formázással, kézi és gépi öntéssel, sajtolással történik.

Készségek és kompetenciák: a munkavégzéshez jó látásra (tér látás), képi információk feldolgozására van szükség. Meghatározó a kéz ügyesség, a szem-kéz koordináció, az esztétikai érzék, a pontosság. Esetenként szükséges a jó fizikai állapot.

A foglalkozás jellege: ülő és álló, gyakran kényszerszertesthelyzetben, épületen belül, műhelyben, védőeszközök alkalmazásával végzett közepesen fizikai munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása:

baleseti egészségkárosodás (esés, sérülés, közlekedés) veszélye. Kedvezőtlen klimatikus viszonyok, termális diszkomfort. Ionizáló sugárzás (korábban urán oxid tartalmú mázak használata). Infravörös sugárzás, zaj, egésztest és kéz-kar vibráció, elektromágneses terek, füst (szulfidok, kloridok, fluoridok, karbonátok/, szerves ultrafinom porok (kvarc) és kerámia rostok) agyag, tektoszilikátok- földpátok- plagioklászok: albit, (nátrium- alumínium- szilikát), oligoklász (nátrium kalcium), andezin (nátrium kalcium alumínium- kalcium- alumínium), labradorit (kálcium- nátrium- alumínium), betonit (kálcium- nátrium alumínium), anortit (kálcium alumíniumkálcium- alumínium), alkáli földpátok: mikroklin (kálcium alumínium-szilikát), szanidin (kálcium nátrium- alumínium), ortoklász (kálcium- alumínium), fluorit kristályok, terméskövek, gipsz, lepidolit-indigó kő, kriolit-jégkő és mások, vegyi anyagok (fémek-berillium antimon oxid, bárium, borax, kadmium, szelén, kobalt, kolemanit, réz, króm, mangán, nikkel, kálium dikromát, vanádium, cink és dioxinok, szerves oldószerek) egészségkárosító hatásai. Az ágazati tevékenység, a fizikai, kémiai kóroki tényezők fokozzák a daganatok, kardiovaszkuláris, légúti, bőr, gyomor-bél, idegrendszeri, immun, endokrin és érzékszervi megbetegedések kialakulásának kockázatát fokozzák. Gyakoriak a légúti, bőr allergiás megbetegedések, a májkárosodás. Kézi teheremelés és kényszerszertesthelyzet fokozza az ízületi, váz és izomrendszeri betegségek gyakoriságát. Az éjszakai műszak (IARC 2A) daganatok és kardiovaszkuláris betegségek kialakulásának kockázatát fokozza. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális egészséget érintő kockázatok. Jellemző megbetegedések: a kerámiakészítők között gyakoribb a kerámia rostok és szerves ultrafinom porok okozta tüdőfibrozis és

tüdőrák, a kvarcpor okozta tüdőfibrózis és tüdőrák, a berillium okozta tüdőrák. A refrakter kerámia rostok bőr, szem, és légúti irritációt okoznak és rákkeltő anyagok, mezoteliómát, tüdőrák kialakulását idézhetik elő. A refrakter kerámia rostok IARC 2B csoportba sorolt rákkeltők.

Lehetséges kórokok: baleseti kockázat. Fizikai, kémiai kóroki tényezőkkel történő expozíció. Ergonómiai, pszichoszociális kóroki tényezők és pszichés megterhelés hatása.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Megjegyzések: általános prevenciós stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából. Audiológiai, EKG, mellkas röntgen, laboratóriumi vizsgálatok szükségesek. Kardiovaszkuláris és daganatos megbetegedések felismerését célzó szűrővizsgálatok ajánlottak.

Jogszálya: A 25/2000. (IX. 30.) EüM-SzCsM együttes rendelet a munkahelyek kémiai biztonságáról kötelezően szabályozza Magyarországon az egyes kémiai kóroki tényezők munkakörnyezeti határértékét, biológiai monitorozásának rendjét. *Védőoltások:* szezonális influenza, pneumococcusok ellen ajánlható. *Megelőzés:* kollektív védelem a baleseti, termális, zaj, inhalatív (por, füst, kerámia rostok, kvarc, földpátok, fémek), ergonómiai expozíció csökkentésére (helyiség, berendezések, gépek, műszerek tervezése). *Védőeszközök:* munkaköri kockázatértékeléstől függően védőruha, védőkesztyű, védőlábbeli, légzésvédelmi eszközök, védőszemüveg, zajvédő eszközök alkalmazása.

FEOR 7511 Kőműves:

A foglalkozás tartalma: az épületek, építmények alapozási, falazási, vakolási, homlokzatalakítási, illetve bontási, javítási és felújítási munkálatait végzi. Feladatai többek között alapozás és munkaállványozás, válaszfalak, földemek, lépcsők, nyílászáró és egyéb szerkezetek, szellőzők, hangszigetelők elhelyezése, homlokzatkészítés, padló- és falburkolatok, tetők hőszigetelése. Továbbá padlóburkolatok készítése, kő-, tégl- és egyéb burkolatok rakása, lábazat készítése, csempeburkolás, falak építése, tatarozás, épületelemek, szerelvények elhelyezése és szerelése, épületek belső és külső díszes felületeinek készítése.

Készségek és kompetenciák: a foglalkozáshoz szükséges a jó látás, térlátás, hallás és a megfelelő kommunikáció, a képi információk feldolgozásának képessége. Fontos a felelősségérzet, a szervezőkészség, a gyors döntéshozás mellett a fizikai állóképesség, esetlegesen a stressz jó tűrése. Magasban nem szédülhet.

A foglalkozás jellege: álló, gyakran kényszertesthelyzetben, főleg kültéren, magasban, védőeszközök alkalmazásával végzett igen nehéz fizikai munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: igen jelentős a baleseti egészségkárosodás veszélye (esés, zuhanás, leeső tárgyak, szerszámok okozta sérülések, szúrt, vágott, roncsolt sérülések, közlekedés). Kedvezőtlen klimatikus viszonyok, termális diszkomfort. Zaj, UV

sugárzás, kéz-kar vibráció, áramütés veszélye és porexpozíció (cement, szilikát). Az ágazati tevékenység és az alkalmazott anyagok légúti, bőr, és érzékszervi megbetegedések kialakulásának kockázatát fokozzák. Gyakoriak a légúti kórképek /krónikus bronchitis, COPD-krónikus obstruktív pulmonális betegségek, tüdő granulomatózis és fibrotikus elváltozásai/, bőr allergiás megbetegedései. Előfordulhat a korábban szigetelő anyagként alkalmazott azbeszt expozíciója (épületek bontásánál) okozta azbesztózis, mezotelióma és tüdőrák kialakulásának kockázata. Aszfalt és bitumen expozíciója (policiklikus aromás szénhidrogének). Biológiai kóroki tényezők előfordulása lehetséges (pneumococcus pneumonia kockázata). Kézi teheremelés és kényszerített helyzet fokozza az ízületi, váz és izomrendszeri betegségek gyakoriságát. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális egészséget érintő kockázatok. A kőművesek között előfordulhatnak az UV sugár expozíció okán kialakuló bőrdaganatok, allergia, kontakt dermatitisz, zajexpozíció okozta halláskárosodás, kéz-kar vibrációs betegség, szilikózis és egyéb porbelégzési betegségek.

Lehetséges kórok: baleseti kockázat. Fizikai, kémiai, biológiai kóroki tényezők. Ergonómiai, pszichoszociális kórok, pszichés megterhelés.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Megjegyzések: általános prevenció stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából. Audiológiai, mellkas röntgen EKG, laboratóriumi vizsgálatok ajánlottak. Daganatok és kardiovaszkuláris megbetegedések felismerését célzó szűrővizsgálatok javasoltak.

Védőoltások: kullancs encefalitisz, tetanusz, szezonális influenza, pneumococcusok ellen javasolt. Megelőzés: kollektív védelem balesetek, fizikai, kémiai, ergonómiai kockázatok ellen (helyiségek, berendezések, gépek, eszközök, megvilágítás, szellőzés, hűtés, fűtés tervezése, kivitelezése, karbantartása). Védőeszközök: munkaruha, lezuhanás elleni védelem, védőlábbeli, védőkesztyű, szem-, arc-, fejevédelem, légzésvédelem, zajvédelem.

2.8. Gépkelők, összeszerelők, járművezetők

FEOR 8111 Élelmiszer-, italgyártó gép kezelője:

A foglalkozás tartalma: az élelmiszerek, italok és kapcsolódó termékek előállításához szükséges gépeket beállítja, a berendezéseket a megfelelő technológiai előírások alapján üzemelteti, kiszolgálja és felügyeli. A gyártás során különböző gépeket, kemencéket (sütéshez), húsfeldolgozó, gyümölcskezelő, keverő, tartósító és palackozó berendezéseket működtet.

Készségek és kompetenciák: szükséges az ép látás (térlátás), hallás, az információkezelés, a felelősségérzet, a fokozott figyelemkoncentráció és a monotónia tűrése.

A foglalkozás jellege: álló, gyakran kényszerített helyzetben, épületen belül, védőeszközök alkalmazásával végzett közepesen nehéz fizikai és szellemi munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: baleseti egészségkárosodás (esés, sérülés, közlekedés). Kedvezőtlen klimatikus viszonyok, termális diszkomfort. Elektronikus eszközök használatakor elektromágneses sugárzás egészségkárosító hatása. Zaj egészségkárosodást okozó hatásai. Kémiai kóroki tényezők (aeroszolok, szerves gőzök, gázok, illékony anyagok, füst légúti, orális és dermális) expozíciója. Jellemző az ágazatban használatos színezékek, tartósítószer, adalékanyagok (policiklusos aromás hidrokarbonok, n-nitrozodimetilamin, aflatoxin, sterigmatocisztin, zeralenon, szabad gyökök) expozíciója. Fizikai, kémiai és biológiai kóroki tényezők (endotoxinok, gombák) fokozhatják a légúti, immunológiai, kardiovaszkuláris, idegrendszeri, érzékszervi, daganatos és bőrbetegségek kialakulásának kockázatát. A kézi tehermozgatás és a kényszertesthelyzet növeli az ízületeket, váz- és izomrendszert érintő megbetegedések kialakulását. Az éjszakai munkavégzés (IARC 2A) daganatok és kardiovaszkuláris betegségek kialakulásának kockázatát fokozza. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális egészséget érintő kockázatok.

Lehetséges kórok: baleseti kockázat. Fizikai, kémiai, biológiai kóroki tényezők. Ergonómiai, pszichoszociális kóroki tényezők hatása.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Megjegyzések: általános prevenciós stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából. EKG, mellkas röntgen, légzésfunkciók, laboratóriumi vizsgálatok javasoltak. Kardiovaszkuláris és daganatos betegségek felismerését célzó szűrővizsgálatok ajánlhatók.

Jogszámbélyeg: Járványügyi érdekből kiemelt munkakörök esetén személyi higiénés alkalmassági vizsgálat végzendő. „Egészségügyi nyilatkozat és vizsgálati adatok” könyv szükséges (33/1998. (VI. 24.) NM rendelet). *Védőoltások:* szezonális influenza, pneumococcus ellen ajánlható. *Megelőzés:* kollektív védelem balesetek, fizikai, biológiai, kémiai, ergonómiai kockázatok ellen (helyiségek, gépek, eszközök tervezése). *Védőeszközök:* munkaruha, védőlábbeli, kesztyű, védőszemüveg, sapka/kendő, zajvédelem.

FEOR 8211 Mechanikaigép-összeszerelő:

A foglalkozás tartalma: gyártási-, vagy szerelési logika szerinti mechanikai gépeket (pl.: motorokat, gépjárműveket, repülőgépeket), géprészleteket állít elő szakaszos vagy folyamatos gyártáson. Munkájával kapcsolatosan ellenőriz, karbantart, dokumentál és anyagmozgatást végez. A folyamaton belül feladata a próbagyártás végrehajtása; a próbagyártmányok ellenőrzése, értékelése, dokumentálása, intézkedés hibák esetén; a végellenőrzések elvégzése, dokumentálása.

Készségek és kompetenciák: az ép érzékelési funkciók mellett fontosak a kommunikációs készségek, az információkezelés és a képi információfeldolgozás képessége. Lényeges a pontosság, a megbízhatóság, a felelősségérzet.

A foglalkozás jellege: álló, gyakran kényszerszertesthelyzetben , épületen belül, műhelyben védőeszközök használatával végzett közepesen nehéz fizikai munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: baleseti egészségkárosodás (esés, sérülés, közlekedés) veszélye. Kedvezőtlen klimatikus viszonyok, termális diszkomfort. Zaj, ultrafinom porok, egésztest és kéz-kar vibráció, statikus és változó elektromágneses terek, vegyi anyagok (fémek, szerves oldószerek, triklóretilén, gázolaj) egészségkárosító hatásai. Biológiai kóroki tényezők egészségkárosító hatása lehetséges. Az ágazati tevékenység és az alkalmazott kémiai anyagok daganatok, kardiovaszkuláris, légúti, bőr, gyomor-bél, idegrendszeri, immun, endokrin és érzékszervi megbetegedések kialakulásának kockázatát fokozzák. Gyakoriak a légúti, bőr allergiás megbetegedések, a májkárosodás. Kézi teheremelés és kényszerszertesthelyzet fokozza az ízületi, váz és izomrendszeri betegségek gyakoriságát. Az éjszakai műszak (IARC 2A) daganatok és kardiovaszkuláris betegségek kialakulásának kockázatát fokozza. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális egészséget érintő kockázatok. Az ágazatban gyakoribb a bőr-, gége-, tüdő-, hólyagrák előfordulása.

Lehetséges kórokok: baleseti kockázat. Fizikai, kémiai kóroki tényezőkkel történő expozíció. Ergonómiai, pszichoszociális kóroki tényezők és pszichés megterhelés hatása.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Megjegyzések: általános prevenciós stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából. Audiológiai, EKG, mellkas röntgen, laboratóriumi vizsgálatok szükségesek. Kardiovaszkuláris és daganatos megbetegedések felismerését célzó szűrővizsgálatok ajánlottak.

Jogszámból: a 25/2000. (IX. 30.) EüM-SzCsM együttes rendelet a munkahelyek kémiai biztonságáról kötelezően szabályozza Magyarországon az egyes kémiai kóroki tényezők munkakörnyezeti határértékét, biológiai monitorozásának rendjét. *Megelőzés:* kollektív védelem balesetek ellen, fizikai, kémiai, biológiai, ergonómiai kockázatok ellen (berendezések, gépek, eszközök tervezése). *Védőeszközök:* leesés elleni egyéni védelem, védőruha, védőkesztyű, védőlábbeli, arc, szem és fejvédelem, zajvédelem.

2.9 Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások

FEOR 9212 Hulladékosztályozó:

A foglalkozás tartalma: hulladékfeldolgozó-helyeken osztályozza, azonosítja, válogatja a papír-, üveg-, műanyag-, alumínium- és egyéb hulladékokat. Előkészíti az újrahasznosítható hulladékokat feldolgozásra. Külön osztályozza a javítható vagy újrafelhasználható bútorokat és más berendezéseket, gépeket, alkatrészeket, elektromos berendezéseket. Veszélyes hulladékokat kezel és ártalmatlanít, hulladékkezelő gépeket működtet.

Készségek és kompetenciák: jó látás, hallás, szaglás (szagok tűrése), fizikai állóképesség, megfelelő mozgáskoordináció és figyelemkoncentráció szükséges a tevékenység ellátáshoz.

A foglalkozás jellege: főként álló, helyváltoztatással járó, épületen belül és kívül végzett közepesen nehéz fizikai munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt hatása: balesetek okozta egészségkárosodás lehetősége. Kültéri munkavégzés esetén UV expozíció okozta egészségkárosodás kockázata. Rovarcípés lehetősége. Zaj, vibráció, kémiai (gázok /szénmonoxid, széndioxid, metán, kén és nitrogéntartalmú gázok/, illékony szerves vegyületek, policiklusos aromás szénhidrogének, poliklorinált bifenilek, klórozott szénhidrogének, peszticidek, dioxinok, benzol, toxikus és daganatkeltő fémek (kadmium, króm VI, arzén, berillium, nikkel, króm, ólom, higany, réz) és biológiai kóroki tényezők egészségkárosító hatásának lehetősége. A fizikai, kémiai és biológiai kóroki tényezők fokozhatják daganatos, légúti, fertőző, kardiovaszkuláris, idegrendszeri, érzékszervi, gyomor-bélrendszeri, immun, endokrin, vese és bőr betegségeinek kialakulását. Kissé gyakoribbak az ágazatban dolgozók gyermekei között a születési rendellenességek, az alacsonyabb születési súly. Kézi teheremelés esetén a váz és izomrendszer megbetegedéseinek kockázata fokozott. Ergonómiai, pszichés és pszichoszociális, egészséget érintő kockázatok. Az ágazatban fokozott a betegségek és ezen belül főként a fertőző betegségek előfordulásának kockázata. Speciális kockázatot jelentenek az autóroncs-telepek és az elektromos és elektronikus hulladékok. Gyakoribb a gége, tüdő, gyomor-bélrendszer, máj, vese, hólyag, leukémiák, limfómák, lágyrész szarkómák előfordulása.

Lehetséges kórokok: baleseti kockázat. Fizikai, biológiai kóroki tényezők, kémiai anyagok légúti, orális és dermális expozíciója. UV expozíció, ergonómiai, pszichés megterhelés hatása. Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikáció.

Megjegyzések: általános prevenciós stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából. Daganatos és kardiovaszkuláris kockázatok felismerését célzó szűrővizsgálatok javasoltak.

Védőoltások: hastífusz, hepatitis A, B, tetanusz, kullancs encefalitisz, szezonális influenza, pneumococcus ellen javasolt. *Megelőzés:* kollektív védelem a balesetek, fizikai, kémiai és biológiai kóroki tényezők ellen. *Védőeszközök:* munkaruha, védőkesztyű, védőlábbeli, szem, arc, fejképző, légzésvédelem.

FEOR 9223 Rakodómunkás:

A foglalkozás tartalma: nyersanyagok, anyagok félkész és késztermékek, tárgyak mozgatását, rakodását, fel-, illetve lepakolását, csomagolásának, szállításának előkészítését végzi. A rakodást kézzel vagy anyagmozgató gépek, eszközök segítségével valósítja meg. Kezeli és felügyeli a különböző emelő-, mozgató-, mechanikus (pl.: emelők, csigák, csigasorok, csörlőkkel, kötelekkel, hevederek) és elektronikus rakodó-berendezéseket. Feladata lehet még: tömlők, csövek, szivattyúk és egyéb berendezések kezelésével folyékony anyagok tartályokba, illetve tartályautókba töltése; fuvarozás és rakodás során a rakomány rendeltetési helyre történő kísérése, kézbesítése és kirakodása, a sofőr segítése.

Készségek és kompetenciák: jó látás és hallás, fizikai állóképesség, megfelelő mozgáskoordináció és figyelemkoncentráció szükséges a tevékenység ellátáshoz.

A foglalkozás jellege: álló, hajlást, guggolást igénylő, helyváltoztatással járó, épületen belül és kívül, időnként kényszerszertesthelyzetben végzett, nehéz fizikai munka.

A foglalkozás egészségre gyakorolt káros hatása: baleseti egészségkárosodás (esés, sérülés, közlekedés). Kedvezőtlen klimatikus hatások, termális diszkomfort. Rovarcsíprés. UV sugárzás, elektromechanikus gépek használata esetén elektromágneses sugárzás, vibráció, porok egészségkárosító hatásai. Kézi tehermozgatás a muszkuloszkeletális rendszer megbetegedéseinek kockázatát fokozza, betegségek kialakulásának valószínűsége 100%. A hosszú, irreguláris munkaidő és az éjszakai munkavégzés egészségkárosító hatása (nő a kardiovaszkuláris és daganatos betegségek kialakulásának kockázata, kockázatát (IARC 2A besorolás).

Lehetséges kórok: baleseti kockázat. Kedvezőtlen klimatikus viszonyok. Ergonómiai, pszichoszociális kóroki tényezők és pszichés megterhelés hatása.

Kizáró, korlátozó okok és tényezők: olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt.

Megjegyzések: általános prevenciók stratégia javasolt egészségfejlesztés céljából. Daganatok és kardiovaszkuláris betegségek felismerését célzó szűrővizsgálatok ajánlottak. *Jogszáály*: a 25/1998. (XII. 27.) EüM rendelet rendelkezik az elsősorban hátsérülések kockázatával járó kézi tehermozgatás minimális egészségi és biztonsági követelményeiről. Ez a rendelet hasonló kockázatokkal járó foglalkozásoknál szintén jogszabályi háttér. Élelmiszer boltokban történő munkavégzés esetén személyi higiénés alkalmassági vizsgálat végzendő, „Egészségügyi nyilatkozat és vizsgálati adatok” könyv szükséges (33/1998 NM rendelet. *Védőoltások*: tetanusz, szezonális influenza, pneumococcus ellen ajánlható. *Megelőzés*: kollektív védelem a baleseti, termális, zaj, ergonómiai kórok hatásának csökkentésére. *Védőeszközök*: munkaruha, védőkesztyű, védőlábbeli, gerincvédő öv, szem, arc, fejtvédelem, légzésvédelem.

Irodalom

- Alavanja M. C. R. et al. Pesticides and Lung Cancer Risk in the Agricultural Health Study Cohort. *American Journal of Epidemiology* 160; 876-885, 2004
- American Diabetes Association Standards of Medical Care in Diabetes 2013 *Diabetes Care* 36, Suppl. 1, S11-S66, 2013.
- Bagó I. – Csonka A. – Csontos A. – Dudás E. – Harasztosi É. – Kukla M. – Poleszák Gyné. – Zelenai J. (szerk.). *Foglalkozások egészségi tényezői*. OMMK, Budapest, 1997.
- Brunner Péter (szerk.): *Orvosi Útmutató a szakmai és munkaköri alkalmasság véleményezéséhez és a pályaválasztási tanácsadáshoz* Országos Munka- és Üzemegészségügyi Intézet Ifjúsági Egészségvédelmi Intézete 1998

- Cseh K. – Nemeskéri Zs. – Szellő J. – Tibold A. (2014): Kézikönyv a foglalkozások egészségi szempontjainak meghatározásához. Pécsi Tudományegyetem, Pécs
- Egészségügyi Világszervezet (2004). FNO. A funkcióképesség, fogyatékoság és egészség nemzetközi osztályozása. Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium, Országos Egészségbiztosítási Pénztár, Medicina, Budapest. [=World Health Organization (2001). ICF. International classification of functioning, disability and health. WHO, Geneva. <http://www3.who.int/icf/icftemplate.cfm>]
- Egyéni védőeszközök kiválasztása www.munkamedia.atw.hu
- Ember István, Kiss István, Cseh Károly (szerk.): Népegészségügyi Orvostan. PTE ÁOK Pécs 2013.
- e.palya.hu. Nemzeti Pályainformációs Központ
- European Guidelines in cardiovascular disease prevention in clinical practice. Eur Heart J. 33, 1635-1701, 2012.
- Expert forecast on emerging physical risk related occupational safety and health. Risk observatory. European Agency for Safety and Health at Work, 2005.
- Expert forecast on emerging chemical risks related to occupational safety and health. European Agency for Safety and Health at Work. European risk observatory report. European Agency for Safety and Health at Work, 2009.
- Expert forecast on emerging biological risks related to occupational safety and health. European risk observatory report. European Agency for Safety and Health at Work, 2007.
- Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. European risk observatory report. European Agency for Safety and Health at Work, 2007.
- Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere. www.ksh.hu/osztalyozasok_feor
- Foglalkozások mappák. www.eletpalya.munka.hu
- Huszár András, Tibold Antal (szerk.): Foglalkozás-egészségügyi szakorvosok és szakorvosjelöltek kézikönyve, Medwork Kft, 2011.
- ICNIRP Guidelines for limiting exposure to time-varying electric, magnetic and electromagnetic fields (up to 300 GHz). Health Physics, 74, 494-522, 1998
- ILO Encyclopaedia of Occupational Health and Safety www.ilo.org/oshenc/
- International Standard Classification of Occupations (ISCO-08). www.ilo.org/global
- International Hazard Datasheets on Occupations (HDO), ilo.org
- Lakatos Miklós - Kasza Jánosné (2011): FEOR 08 Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest
- List of IARC Group 1, 2A, 2B carcinogens - [Wikipedia en.wikipedia.org](http://Wikipedia.en.wikipedia.org)
- Módszertani útmutató a FEOR-08 foglalkozásainak besorolásához www.ksh.hu
- Rom WN (ed.). Environmental and Occupational Medicine, Fourth Edition, Lippincott Williams and Wilkins, Philadelphia, USA, 2007.
- Szakmai és Vizsgakövetelmények. Nemzeti Munkaügyi Hivatal, Szakképzési és Felnőttképzési Igazgatóság. www.nive.hu
- Szellő János (2011): Foglalkozások egészségi tényezői. Tanulmány. In.: Nemeskéri Zsolt (szerk.): Munka és egészség. Tanulmányok a foglalkoztatás és az egészségügy határterületeiről egy határmenti régióban. EDGE 2000 Kiadó, Budapest, 2011.
- Tompa Anna (szerk.): Foglalkozás- orvostan Szakmai Kollégium Protokollok, Útmutató 2009.
- Ungváry György, Morvai Veronika (szerk.): Munkaegészségtan, Medicina, Budapest 2010.

A pszichikai akadályozottság és a munka világa projekt kutatásának összesített eredményei

Az Európai Unió sok tagállamában elterjedt szemlélet a munkáltatói társadalmi felelősségvállalás. A társadalmi felelősséget vállaló szervezetekben az etikai szabályok betartása mindenre nézve kötelező, a munkavállalókat az esélyegyenlőség elvének betartásával alkalmazzák. A pszichésen akadályozott emberek társadalmi, gazdasági, munkaerő-piaci esélyegyenlőségének egyik legfőbb gátja az elutasító munkáltatói szemlélet, a velük foglalkozó intézmények, szervezetek tudásbeli hiátusa. Az IPA támogatásával végrehajtott projekt célja volt: a pszichésen akadályozott emberek foglalkoztathatóságának elősegítése, kutatással történő megalapozása, módszertanának továbbfejlesztése, határon átnyúló hosszútávon működő szakmai kapcsolatrendszerének kialakítása. Magyarországon és Horvátországban a mentálisan/pszichésen akadályozott emberek nagy része meglévő képességeik alapján vagy azok fejlesztésével alkalmasak lehetnek, alkalmassá tehetők munkavégzésre. Jelen tanulmány a helyzetértékelő kutatás eredményeit, következtetéseit mutatja be.²³³

Bevezetés

A „Pszichikai akadályozottság és a munka világa” projekt keretében végzett kutatás során kérdőíves felmérések, mélyinterjúk és fókuszcsoportos vizsgálatok készültek mind Baranya megyében, mind Eszék-Baranya területén. Magyarországon hat, Horvátországban öt fókuszcsoportos megkérdezés lett lebonyolítva, ezeken egészségügyi orvosok, pszichológusok, munkaügyi és szociális emberek, civil szervezetek, munkáltatók, és munkavállalók vettek részt. Mindenhol azonos kérdéskört vitattak meg, amelyek a következők voltak:

- Saját területén mennyire tudja/tudják megállapítani, ha a munkavállaló pszichikai zavarokkal vagy stressz tünetekkel küzd?
- Milyennek látja/látják a pszichés zavarokkal rendelkező munkavállalók, álláskereső munkaező-piaci helyzetét, foglalkoztatási esélyeik javítását?
- Milyen javaslatok/javaslatok vannak e célcsoport foglalkoztathatóságának, munkára kész állapotának elősegítésére?

Empirikus vizsgálat

A kérdőíves felmérés készítésével mindkét megyében 300-300 munkáltatót kerestünk meg. Itthon 137, míg a horvát részen 125 munkáltató töltötte ki úgy a kérdőívet, hogy a válaszok értékelhetőek voltak. A munkáltatók megkeresésekor a mintavétel véletlenszerű volt, és elsődlegesen arra kerestük a választ, hogy a munkáltatók mennyire ismerik fel, ha a

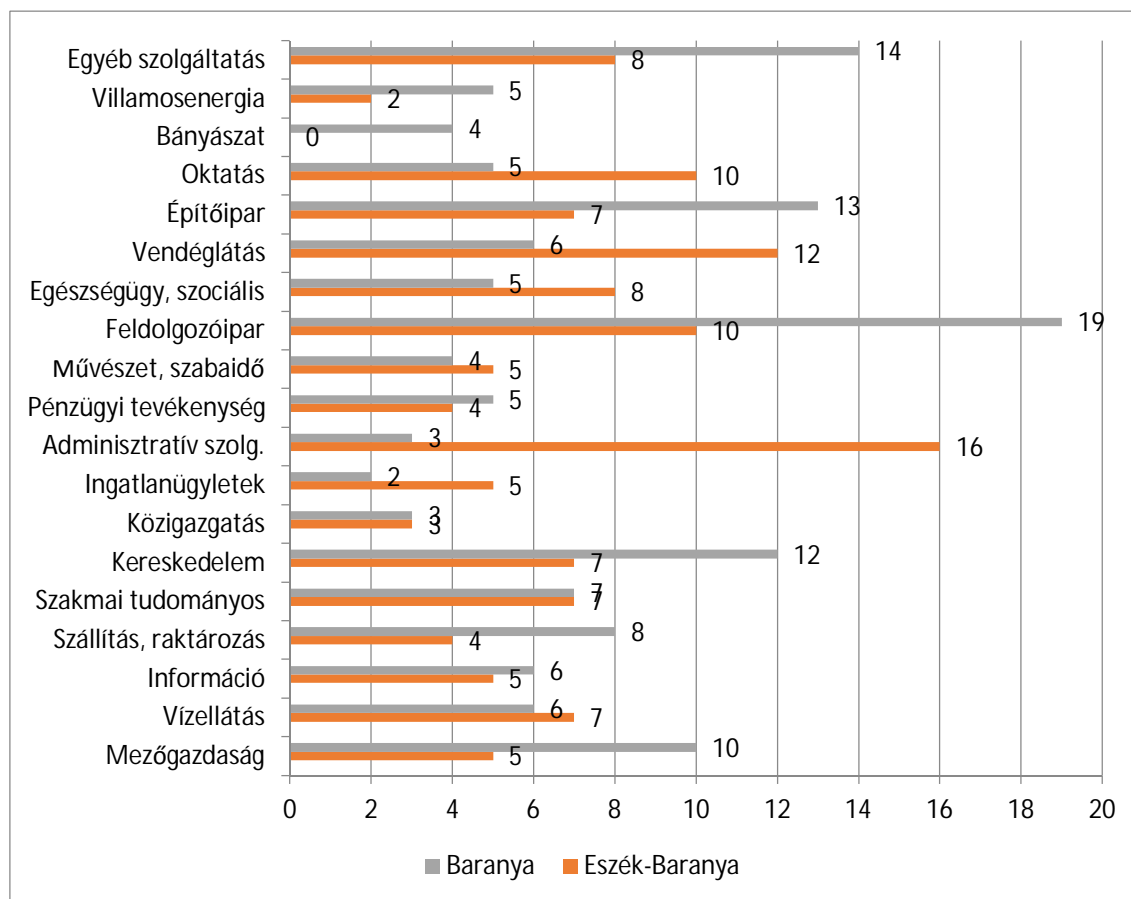
²³³ Szakértők, kutatók: Dr. Barakonyi Eszter, Dr. Branka Kandić-Splavski, Dr. Nikola Kraljik, Dr. Miroslav Sikora, Szellő János, Vámosiné Rovó Gyöngyvér

munkavállaló pszichés zavarokkal küzd, foglalkoztatnak-e ilyen munkae­rőt, ha igen, milyen célirányos módszereket vagy szolgáltatásokat alkalmaznak, és mennyire vannak jelen a stressz-tényezők.²³⁴

Az interjúfelvétel során magyar részről 10 céghez jutottunk el és készült interjú: oktatási intézmény vezetőjével, szálloda vezetővel, piaci szegmensben termelő nagyvállalatok vezetőivel, illetve egy magyar érdekltségű munkae­rő-kölcsönző vezetőjével is. Horvát részről 17 munkáltató lett megkérdezve, a cégek tevékenységi köre hasonlóképpen nézett ki.

Arra voltunk kíváncsiak, mennyire vannak tisztában a cégek vezetői, illetve személyügyi munkatársai a „pszichikailag akadályozottak célcsoport” fogalmával. Milyen kiválasztási módszerekkel dolgoznak (fordítanak-e figyelmet a be nem vallott pszichikai gondokra és azok mérésére), illetve milyen módszertannal próbálják segíteni a nem ép dolgozók munkavégzését; milyen a befogadói magatartás az adott vállalatnál. Mennyire stresszesek a munkavállalók hétköznapijai, és hogyan próbálják a munkáltatók ezt elkerülni, csökkenteni. Az alábbiakban ezen felmérések eredményeit adjuk közre összerendezett formában.

1. sz. grafikon: A válaszadók ágazati megoszlása



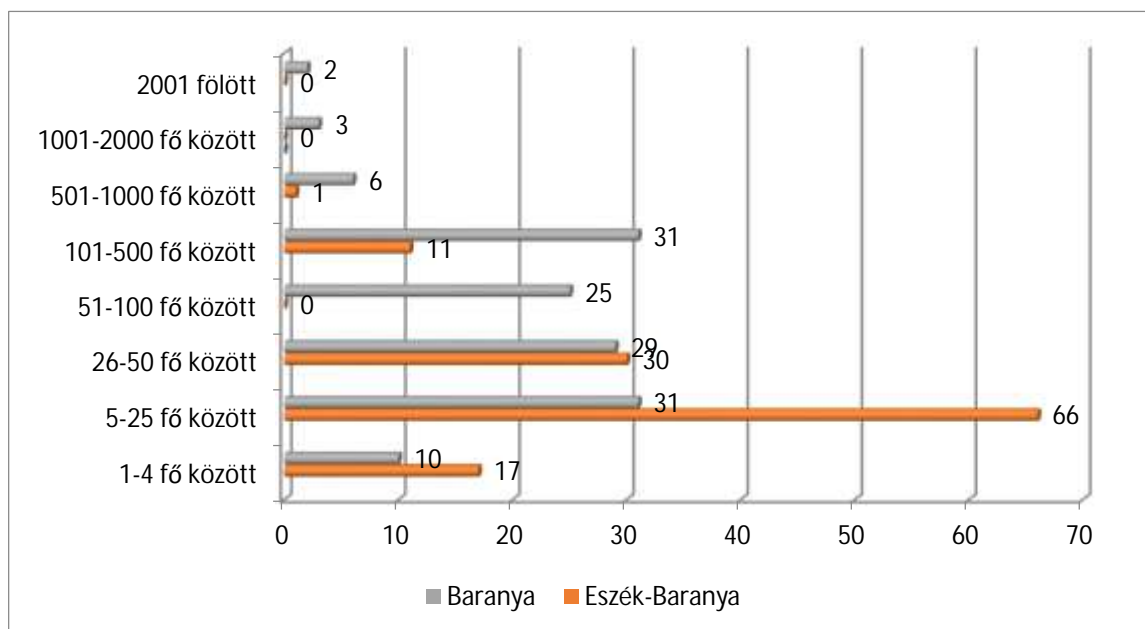
Mint a fenti grafikonon is látható, Eszék-Baranyában a válaszadó munkaadók nagy része (70%-a) az oktatást, az egészségügyi és szociális ellátást, valamint a piaci szolgáltatások területét

²³⁴ A pszichés zavarok fogalmi körébe a szorongásos zavarok, pánik, fóbiák, kényszeres betegségek, hangulati zavarok (nagyfokú érzelmi fel- és lehangoltság, kedélybetegségek, személyiségzavarok (narcisztikus, hisztériás, antiszociális), és a stressz-hatások tartoznak (Borbély László).

jelölte meg ágazatként. Ez megfelel annak a felépítésnek, ami Eszék-Baranya ágazatait jellemzi. Hasonló az ágazati megoszlás Baranya megyében is, de itt a válaszadók közel 40%-a a termelő szférában tevékenykedik.

Létszámnagyság szerint a legnagyobb arányban a válaszadók között az 5-25 fő között foglalkoztatók vannak jelen. Ez a kategória Eszék-Baranyában 52,8%-ot, Baranyában pedig 21,8%-ot tett ki (lásd a 2. sz. grafikont). A mélyinterjúk esetében a munkáltatók nagy része több mint 25 alkalmazottal rendelkező magán- és állami-, helyi önkormányzati- költségvetési szervezet volt. Ezek a számok jól mutatják, hogy mind Baranya, mind pedig Eszék-Baranya területén főleg a kis és középvállalkozások dominálnak. Ez egyben azt is jelenti, hogy a kisvállalkozások gazdasági lehetőségei, társadalmi felelősségvállalásban való részvételük behatároltabb, mint a nagyszámú munkavállalót, köztük megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztató munkáltatóké.

2.sz. grafikon: A válaszadó munkáltatók száma létszámnagyság szerint /fő



A fogyatékkal élők jogainak egyezménye kétséget kizáróan meghatározza kik a fogyatékkal élő személyek, eszerint pedig a mentális és szellemi zavarban szenvedők is fogyatékkal élő emberek.²³⁵

A szellemi fogyatékosok olyan személyek, akik teljes esélyegyenlőséget követelnek, és ugyanolyan joguk van az egyenlő bánásmódra az életben, mint minden más személynek. A pszichés betegek más fogyatékkal élőkhez viszonyított általános helyzetében ismert dolog, hogy elhanyagolják a mentális zavarban szenvedő személyeket vagy a pszichés betegeket. Sok munkaadónál nem úgy kezelik őket, mint fogyatékkal élő személyeket.

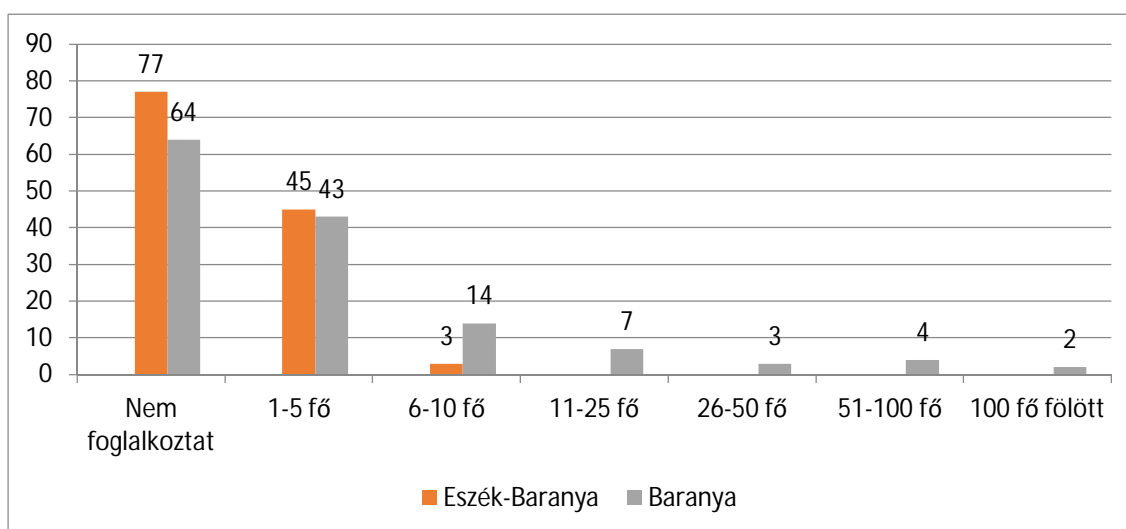
A kérdőíves felmérés során megnéztük, hogy a munkaadók *milyen létszámban foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű* (köztük pszichés zavarokkal küzdő) munkavállalókat. Horvát

²³⁵ 2007. évi XCII. törvény a Fogyatékkal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről

oldalon (Eszék-Baranyában) a válaszadók 61,6%-a, míg a magyar oldalon 46,7%-a egyáltalán nem alkalmaz megváltozott munkaképességű személyt (3.sz. grafikon). Azok aránya, akik 1-5 fő megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztatnak Eszék-Baranyában 36%, Baranyában pedig 31,6%. Azon munkaadók száma, akik a célcsoportból 6-10 főt foglalkoztatnak Baranyában 14, Eszék-Baranyában viszont csak 3. A válaszok feldolgozása szerint több olyan munkáltató van Baranya megyében, amely 11-25, 26-50, 51-100 fő között foglalkoztat megváltozott munkaképességű személyt. És található kettő olyan munkaadó is, akik 100 fő fölött foglalkoztatnak a célcsoportból. Megjegyzendő, hogy Eszék-Baranyában nem volt olyan válaszadó, amely alapvetően is nagy létszámú foglalkoztató lett volna.

Az interjúfelvétel tapasztalatai alapján a vállalatoknál mind a horvát, mind a magyar oldalon elmondható, hogy a profitorientált cégek általában nem foglalkoztatnak fogyatékkal élő személyeket, így pszichés betegeket, fizikai sérülteket, valamint más egészségi problémában szenvedő személyeket sem. Az állami vagy önkormányzati tulajdonú cégek esetében elmondható, hogy bár náluk sem találtunk pszichikailag akadályozott munkavállalót egyik ország megkérdezett szervezetei esetében sem (egyéb fogyatékkal élőt igen, főleg fizikai sérültet), a munkáltatói befogadás egyértelműen pozitívabb, mint a teljesítmény-orientált cégeknél. Azon munkavállalók esetében, akiket depresszióval kezeltek, mindenhol nagyon megértőek és segítő hozzáállásúak voltak mind a munkáltatók, mind a kollégák. Azon esetekben, ahol a pszichológus által kezelt betegek kiléptek a munka világából, minden esetben önkéntes döntés volt, nem a munkáltató akart „megszabadulni” a problémásabb emberétől. Általában a kezelt emberek nem bírták a munka világával kapcsolatos terheléseket, és mondtak fel.

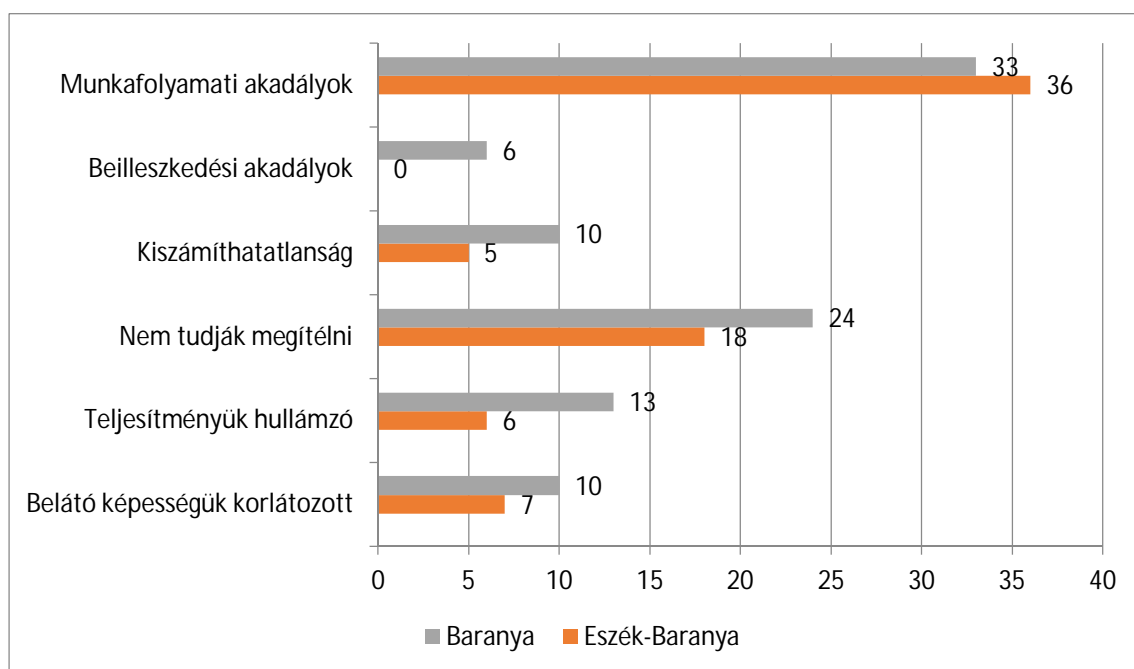
3. sz. grafikon: A megváltozott munkaképességű (köztük pszichésen zavart) munkavállalót foglalkoztató munkáltatók száma a megváltozott munkaképességű munkavállalók létszámnagysága szerint/fő



A megkérdezett munkaadók közül azok, amelyek nem foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalót, elsősorban azt jelölték meg indokként, hogy nem tudják őket beilleszteni a munkafolyamatokba. Ez irányú érvelés Baranya megyében 45,2% volt, míg Eszék-Baranyában 47,3%. Ezt az indokot követte másodikként, hogy nem tudják megítélni, az

adott munkára jelentkező megváltozott munkaképességű személy egyáltalán alkalmazható-e, vagy sem (4. sz. grafikon). Az interjúk során elmondottak alapján a profit-orientált cégeknél nagyon fontos a munkatársak véleménye, mivel a munkafolyamatok általában csapatokban zajlanak, a csapat tagok pedig a fizetésük nagyobb részét az elért eredmény alapján kapják. A csapat tagok kizárnak minden olyan személyt, aki nem képes követni a munka elvárt iramát és elérni a megadott eredményeket, mert veszélyeztetné az ő sikerüket, közvetett módon pedig az egzisztenciájukat. (A kezdeti elfogadást is inkább a társadalmi elvárásokhoz kötik.) Az állami cégek vezetői úgy gondolták, hogy a munkavállalók is el tudnának fogadni kollégának akár a pszichikailag akadályozott munkavállalót is, ha a saját munkáját el tudja látni. (Viszont bizonyos munkakörökbe nem alkalmaznák őket, pl. tanárnak, vagy vendéggel kapcsolatban levő kiszolgálónak. Itt az esetleges negatív megítélés miatt, illetve a már említett munkakörre való alkalmasság miatt lenne az elutasítás.) Ugyanakkor megfigyelhető, hogy egyik cég esetében sem állt fenn ez a probléma, amikor a munkavállalót felvették, az csak később alakult ki. Tehát ha munkahelyi, vagy akár magánéleti gondok miatti pszichikai nyomás eredményeképpen szorult segítségre a már ismert kolléga, akkor a társak elnézőbbek voltak vele.

4. sz. grafikon: Azok a munkáltatók, amelyek nem foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalókat, az alábbi okok miatt nem teszik



Általános meglátások, szakmai tapasztalatok

Magyarországon egy munkavállaló munkára való alkalmasságának megállapítása, mind testi, mind lelki jellegzetességeinek feltárása összetett, komoly szakorvosi munkát igényel. Ennek legfőbb alapja az átfogó orvosi vizsgálat, illetve az ehhez köthető szakorvosi vélemények. A jelenleg rendelkezésre álló szakmai ismeretanyag ebben a kérdéskörben igen jelentős, köszönhetően az elmúlt évtizedek kutatásainak, és a témakör felértékelődésének. Ám minden

kutatási eredmény ellenére a legnehezebb kérdés az úgynevezett differenciáldiagnózis²³⁶ felállítása a megváltozott munkaképesség megállapítására, illetve ezzel összhangban azonosítani az esetleges pszichés zavarokat, és kategorizálni ezeket. A legtöbb problémát a személyiségzavarral küzdő személyeknél lehet találni, mivel e betegségeknek az érintett emberek nem igazán vannak tisztában a saját állapotukból fakadó nehézségekkel, kevésbé érzékelik őket, mint a saját környezetük. Így elsősorban nem a pszichés zavarokkal küzdő ember maga, hanem inkább a környezetük szenved a tünetektől. Ilyen esetekben még a betegség kifejezés sem a legtalálóbb; ugyanakkor a beilleszkedési zavar, a környezet felé megnyilvánuló agresszív viselkedés, vagy a szociális elkülönültség maga az, ami a lelki instabilitást és a betegséget, mint a munkára való alkalmasságot csökkentő tényezőt jelentheti. A különféle pszichés zavarok megítélése és betegségként való kategorizálása tehát már önmagában problémás lehet. Az itthoni tapasztalatok azt mutatják, hogy a pszichés zavarokkal küzdő személyeknél sok esetben súlyosbító tényezőt jelentenek a különböző addiktológiai panaszok, melyek egyidejűleg vannak jelen az egyéb tünetekkel. Ezek elsősorban az alkohol-, vagy kábítószer függőségek.

A súlyosabb pszichiátriai betegséggel küzdők esetében már rendelkezésre áll valamilyen diagnosztikai kórelőzmény – például skizofrénia vagy depresszió-, ami a helyzetet feltárhatóbbá és kezelhetőbbé teszi.

A fókuszcsoportos vizsgálatok során a szakemberek egybehangzó kritikát fogalmaztak meg a munka-alkalmassági vizsgálatokkal kapcsolatban. Szerintük ezek a vizsgálatok általában nem teszik lehetővé a pszichikai problémák kiszűrését, mivel ezek a vizsgálatok túl rövidek, és csak az adott munkakörhöz szükséges legfontosabb – elsősorban fizikai egészségügyi alkalmasság - kérdésére korlátozódnak. A túl rövid ideig tartó orvosi vizsgálatok során – melyek az idő rövidege miatt személytelenek is – a páciensek nem tudnak feloldódni, és egy hullámhosszra kerülni a vizsgálatot végző orvossal, így nincs meg az esélye egy olyan bizalmi kapcsolat kialakításának, ami szükséges lenne adott pszichikai betegség feltáráshoz. Az orvos szemszögéből nézve szintén az idő hiánya az, ami miatt egy rövid, személytelen vizsgálat során nem lehetséges észrevenni, feltárni olyan lelki eredetű problémákat, amelyek akár már meglévő, vagy később kialakuló testi tüneteket is produkálhatnak. Ugyanezt a kritikát tapasztaltuk a munkáltatók interjúztatásakor is. Az állami fenntartású vállalat vezetői szerint a munka-alkalmassági vizsgálat, illetve az üzemorvosi szolgáltatás nem minden esetben elég alapos. Pont azt a célt nem tudja teljesíteni, ami a legfontosabb lenne, nevezetesen, hogy ha bármilyen oknál fogva egy munkavállaló átmenetileg, vagy akár tartósan munkára alkalmatlan állapotba kerül, akkor ezt kiszűrje, és további szakorvoshoz irányítsa. Az évenkénti alkalmassági vizsgálat e cégek esetében inkább csak formális jellegű (vérnyomásmérés, látásvizsgálat, és a bevallott panaszok feljegyzése), nincs meg a valódi lehetősége annak, hogy kiszűrjön pl. egy pszichikai problémát (hacsak az már nem egy látványos fázisban van). Magyarországon a profitorientált cégeknek jobb az üzemorvosi szolgáltatás. Van, ahol a cég telephelyén van az üzemorvos (minimum 2-3 nap/hét, de akár minden nap több órát is ott tölt az orvos), így bármilyen problémát azonnal tudnak kezelni. Nem kell a fél várost átutazni, időpontra vagy a vizsgálatra várni. Az évente kötelező munka-alkalmassági vizsgálatokra is

²³⁶ A helyes kórisme felállításához gyakran szükséges módszer. Egy bizonyos kórképnek a hasonló tünetekkel járó, más betegségtől való elhatárolását szolgálja. Így a differenciáldiagnosztika mérlegeli az összes szóba jöhető diagnózist.

helyben kerül sor, és általában ezeknél a cégeknél a szűrések is komplexebbek, jobban nyomon követik, ha valakinél valami megváltozott (volt is ilyenre példa a vizsgált cégek esetében.) Ezek a cégek tisztában vannak azzal, hogy az esetlegesen beteggé váló munkaerő mennyi kiesést okozna, így igyekeznek mindent időben kiszűrni. Horvátországban azon cégek többségénél, ahol a foglalkoztatottak állami költségvetésből vannak finanszírozva, éves szinten szerveznek szisztematikus ellenőrzéseket állami és magán klinikákban, ilyen módon követve az alkalmazottaik általános állapotát és egészségét. Viszont ezek az orvosi ellenőrzések nem tartalmazzák a pszichológussal történő beszélgetéseket, így a pszichés betegségek észrevétlenek maradnak, és nem tartoznak az alkalmazottakon végzett orvosi vizsgálatok csoportjába.

A magáncégeknél ez a fajta éves orvosi vizsgálat még mindig nem vált rendszeressé, elsősorban a keletkező költségek miatt, amit a vállalatnak kell fizetnie. A nehéz gazdasági környezetben a magáncégek vezetői nyíltan kimondják, hogy csökkenteni kívánják mindazon költségek mértékét, melyek nem feltétlenül szükségesek a termeléshez és az eredmények eléréséhez, ugyanakkor tisztában vannak az alkalmazottaik egészségi állapotbeli gondozásának és követésének szükségességével.

Ennek ellenére az elmúlt években megkezdődött foglalkozási rehabilitáció reformjának hatása már érezhető, és a mindennapi orvosi praxisban is pozitív jeleket tapasztalhatunk. A rendszeres munkavégzésre motiváltabb betegek - ha regisztrálnak a megfelelő internetes portálokon -, akár naponta több olyan álláshirdetést is kaphatnak, ami kifejezetten rehabilitációs állásokról szól. Ezek feltétele, hogy orvosszakértői minősítéssel rendelkezzenek a munkaképességük csökkenésének mértékéről. Mivel a munkáltatók járulékfizetési kedvezményeket kapnak mind Magyarországon, mind Horvátországban a megváltozott munkaképességű dolgozók után, így érdekelté válhatnak abban, hogy ezt a célcsoportot alkalmazzák.

A kérdőívekben is szerepelt a *megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztathatóságának munkáltatói megítélésére* vonatkozó kérdéskör. Ez alapján elmondható, hogy az elmúlt években számtalan – olykor hamis - sztereotípiá alakult ki ezzel kapcsolatban. Ilyen például, hogy feltételezik ezekről az emberekről, hogy a kiváló munkatelményre való képességük eleve alacsonyabb, illetve beilleszkedési, és elfogadási problémákkal küzdenek. Ezek a sztereotípiák elsősorban a potenciális munkáltatóknál jelennek meg, és bár volt rá példa, hogy valós tapasztalati alapja is volt ennek, mégis az a gyakoribb, hogy a munkaadók csak „hallottak róla”, hogy ilyen problémák lehetnek. Általánosnak tűnik az a predesztináció, miszerint a szellemi fogyatékosok alkalmatlanok a munkavégzésre és nem képesek racionális döntéshozatalra, preferenciarendszerük hiányos a „normális” személyekhez képest. Ez az érv megalapozatlan, mert a munkavégzésre való alkalmatlanság lineárisan kerül meghatározásra, és nem külön tevékenységek szegmensei és szituációk mentén, ahol az adott személy meg tudja, vagy nem tudja magát megvédeni. A szellemi fogyatékkal rendelkező személyek többségét gondolatban „megfosztják” a munkára való alkalmasság állapotától.

A kérdőívekre adott válaszokból (több válasz volt adható) kimutatható, hogy Eszék-Baranyában a munkaadók 41,6%-a gondolja azt, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nem fűződik gazdasági érdek, ugyanakkor ezen emberek alkalmazásának jelentős a PR értéke (5. sz. grafikon). Baranyában megoszlanak a válaszok, és inkább a gazdasági helyzetet helyezik előtérbe. Magyarországon a 2011. évi CXCI. törvény 23. § (1) bekezdés szerint: „a munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási

rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 százalékát”.²³⁷ A rehabilitációs hozzájárulás mértéke Magyarországon jelenleg 964 500 Ft/fő/év.

Ezek alapján, ha pl. egy 80 főt foglalkoztató munkahelyet veszünk alapul, akkor éves szinten 3858000 Ft-ot kell rehabilitációs hozzájárulásként fizetniük, hacsak nincs a dolgozók között minimum 4 fő megváltozott munkaképességű. Ám a munkáltatónak nem csak a dolgozók bérét kell kifizetni, hanem hozzá még a különféle járulékokat, amik majd 40%-át teszik ki pluszban a munkabérnek. Így összességében elmondható, hogy nem minden esetben éri meg a megváltozott munkaképességűek alkalmazása. Tehát a megváltozott munkaképességűek után igénybe vehető kedvezmény (5% ilyen dolgozó esetén nem kell kifizetni a rehabilitációs járulékot) nem olyan mértékű, hogy valóban motiváló tényező lehessen. (Volt olyan megkérdezett munkahely, ahol többet fizettek ki éves szinten a megváltozott munkaképességű dolgozók bérére és egyéb járulékaira, mint amennyit nyertek a be nem fizetett rehabilitációs járulékon.)

A pszichés betegek társadalmi, gazdasági, munkaerő-piaci negatív megítélése, és a befogadásuk jelenlegi nem túl ideális állapota sem segít a betegségek feltárásában és kezelésében. Jelenleg a pszichés zavar egy stigma, és ezért maguk a betegek sem merik felvállalni a problémáikat és orvoshoz fordulni velük. Viszont ez csak tovább ront a helyzetükön, hiszen a betegségek kezeletlensége súlyosbíthatja a már meglévő pszichés problémákat. Szintén sokszor tapasztalható, hogy bár a pszichés zavarral rendelkező tud a betegségéről, és még kezelteti is azt, de ennek ellenére mindenki más elől igyekszik eltitkolni a problémáját, mert attól tart, hogy kieshet miatta a munka világából. Az interjúk alapján is elmondható, hogy a munkatársak, felettesek megítélése szempontjából mind Magyarországon, mind Horvátországban hasonlóan rossz a helyzet. Mindkét országban elég negatív a pszichikai akadályozottak munka világában történő megítélése, főleg mivel nincsenek is tisztában a célcsoport valós jellemzőivel.

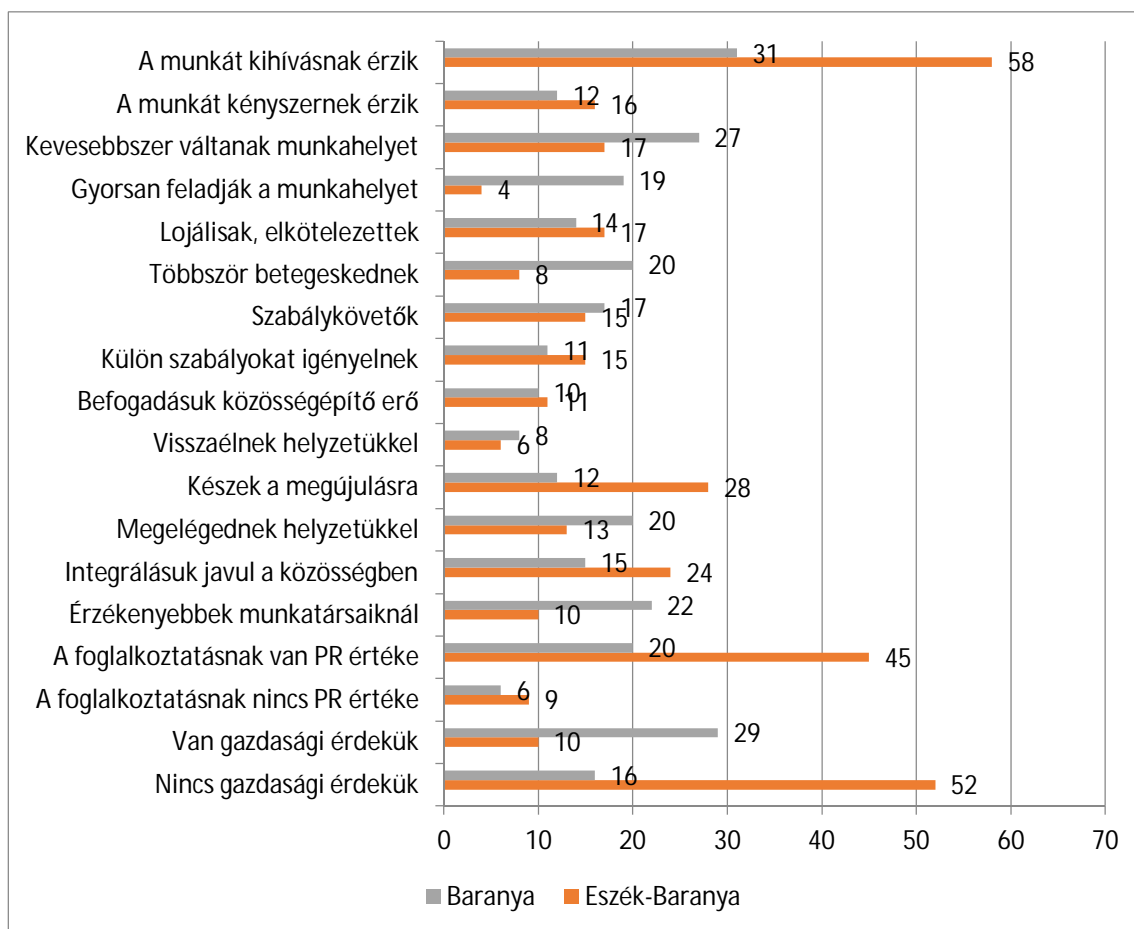
Megfigyelhetők az is, hogy nagyon alacsony szinten valósul meg ezen emberek foglalkoztatottsága. Összefüggésben van ez az előbb leírtakkal is, miszerint nincsenek tisztában azzal, hogy pl. egy depresszióval kezelt ember is lehet megváltozott munkaképességű, és megfelelő gyógyszeres ellátás mellett munkavégzésre alkalmas lehet. Egyik országban sem túl jó a sérült emberekhez való hozzáállás, sem a cég vezetésben, sem a munkatársak esetében. A sérült embereket, főleg ha lelassíthatják a termelést, inkább kirekesztik, elüldözik maguk közül, mint sem, hogy a saját fizetésük csökkenjen a kisebb teljesítmény miatt. Ez elsősorban azon vállalatoknál megfigyelhető, ahol a bérezés teljesítményhez van kötve. A nem piaci szegmensben tevékenykedő vállalatok esetében az elméleti megítélés kedvezőbb, a gyakorlat azonban ugyanolyan problémás; nem szívesen alkalmazzák őket..

A kérdőívek kiértékelése során, a megváltozott munkaképességű munkavállalók megítélése esetében, mégis a pozitív megállapítások voltak jelen nagyobb arányban. Főként ott volt ez érezhető, ahol a munkáltatók ezeket az embereket úgy jellemezték, hogy a „munkát kihívásnak érik” (összességében 33,6%), illetve lojálisabbak, szabálykövetőbbek és készek a megújulásra (5. sz. grafikon). Az interjúk során az állami cégek vezetői úgy gondolták, hogy a munkavállalók el tudnák fogadni kollégának a pszichikailag akadályozott munkavállalót, ha ő

²³⁷ http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=139884.266747

a saját munkáját el tudja látni. (Viszont bizonyos munkakörökbe nem alkalmaznák őket, pl. tanárnak, vagy vendéggel kapcsolatban levő kiszolgálónak. Itt az esetleges negatív megítélés miatt, illetve a már említett munkakörre való alkalmasság miatt lenne az elutasítás.) Ugyanakkor megfigyelhető, hogy egyik cég esetében sem állt fenn ez a mérlegelési probléma a kiválasztási folyamatban, hanem a vizsgált állapot csak később alakult ki.

5. sz. grafikon: A munkáltatók általános megítélése a megváltozott munkaképességű (köztük a pszichésen zavart) munkavállalók foglalkoztathatóságáról, foglalkoztatásáról az alábbi jellemzők alapján



A munkaügyi központok munkatársai szerint azok a megváltozott munkaképességű emberek, akik szeretnék újra visszakerülni a munka világába, jellemzően már úgy keresnek állást, hogy nem titkolják el a megváltozott munkaképesség tényét, sőt sok esetben már az ezt igazoló szakvéleményt is bemutatják. Valószínűsíthetően ennek az az oka, hogy vannak olyan szolgáltatások, amiket csak ezen szakvélemény birtokában lehet igénybe venni. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását egyre több program támogatja. Ugyanakkor a fókuszcsoporthoz tartozó szakemberek is hangsúlyozták, hogy az jelentene nagy segítséget, ha a szervezetek esélyegyenlőségi terveikben külön célcsoportként jelenítenék meg a megváltozott munkaképességűeket, mert így könnyebb lenne az ilyen emberek integrálása. Ennek azért lenne nagy jelentősége, mert a megváltozott munkaképesség, mint fogalom nagyon sok mindenkire vonatkozhat – a sérült, a fogyatékos, a krónikus betegek, ezek kombinációja mind ide tartozik, ráadásul több típus és fokozat szerint.

Így igen nehéz feladat a munkaügyi központok nyilvántartásában szereplő megváltozott munkaképességűeket hozzápárosítani a munkaadó tevékenységi körében felmerülő igényekhez. Ezt a feladatot csak akkor képesek a munkaügyi központok megfelelően ellátni, ha pontos ismeretekkel rendelkeznek a fogyatékoság tekintetében. Ehhez a problémakörhöz kapcsolódóan emelték ki a munkavállalói képviselők, hogy az elhelyezkedés nehézsége elsősorban szakmaterületenként változik. Bizonyos munkakörök esetében a munkáltatók magasabb toleranciát mutatnak és elfogadóbbak a megváltozott munkaképességű munkavállalók felé. Ezek a munkakörök általában alacsonyabb végzettséget igényelnek, és kisebb felelősséggel járnak. Viszont a magasabb felelősséggel járó munkakörök esetében, ahol az összehangolt csapatmunkára nagyobb az igény, ott a munkaadók már nem olyan nyitottak a megváltozott munkaképességű munkavállalók irányába, különösen a pszichikai problémákkal küzdő személyek felé nem. Ez alapján tehát kijelenthető, hogy a testi fogyatékoságokkal szembeni tolerancia sokkal erősebb, mint a pszichés problémákkal szembeni tolerancia. A hozzáállást a munkáltatói oldalon tehát elsősorban a betegség jellege és súlyossága határozza meg. Ennek elsődleges oka, hogy mindenki sokkal jobban tart a kiszámíthatatlan, bizonytalan viselkedéstől – például egy depresszió esetén. Ezt alátámasztja az a tény is, hogy pl. az értelmi fogyatékosok esetében, ahol nem áll fent ez a típusú kockázat, sokkal magasabb az elfogadás, pedig ez is egy pszichés betegség.

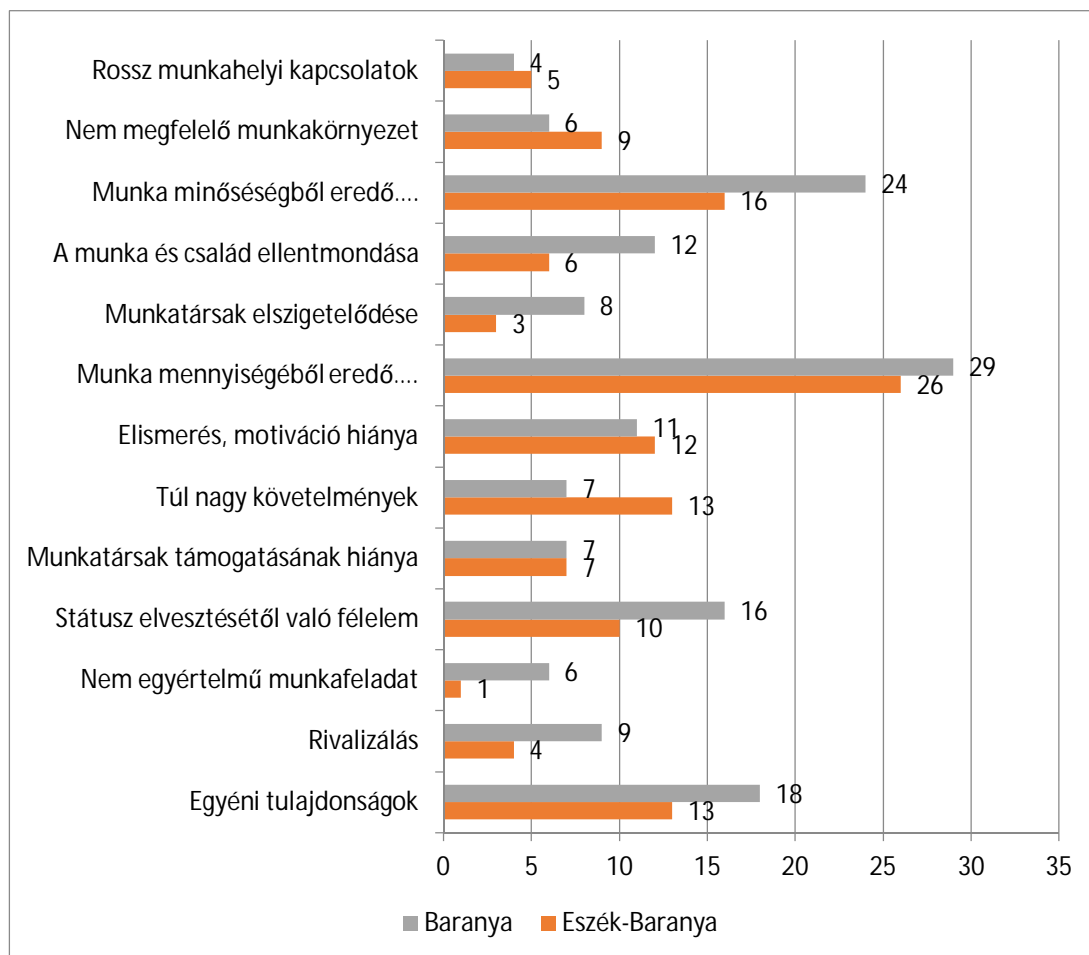
A fókuszcsoporthoz munkájában részt vevő civil szervezetek képviselői elmondták, hogy az általuk alkalmazott protokollba beletartozik a munkára kész állapot felmérése. Ez azért nagyon fontos, mert így a munkaerő-piaci folyamatokat meg tudják könnyíteni, hiszen eszerint a nyilvántartásukban elsősorban olyan emberek szerepelnek, akiknél a pszichés zavar jellemzően járulékos jellegű. Viszont maguk a lelki zavarok felismerése sajnos már koránt sem ilyen egyértelmű – sokszor a „pszichikai zavar” megítélése és kategorizálása szinte megfoghatatlan, és ezért nagyon nehéz a megfelelő segítő módszer kialakítása. Mivel az alapvető pszichés zavarral küzdőkhöz csak hozzáértő szakember tud megfelelő módon közelíteni, és a civil szervezetek nagyrészt nem rendelkeznek ilyen szakemberekkel, így a probléma megoldását sem tőlük kell várni.

Sokszor a pszichés zavarok, problémák kialakulása a munkavégzés jellegéből is fakadhat. A szakemberek tapasztalatai szerint ebből a szempontból különösen veszélyeztetettek az éjszakai, vagy több műszakban dolgozók, vagy a nagyfokú stresszt elviselők. A pszichés zavarok alapját képezheti stressz is, ami később pszichoszomatikus megbetegedéseket idézhet elő. Egyfelől az *objektív stressz*, ami az adott munkával jár együtt, ez részben előre látható, tudható, kiszámítható, és a munkavállaló a munkába álláskor eldöntheti, hogy bevállalja-e vagy sem. Másfelől a *szubjektív stressz*, ami előre nem kiszámítható, ennek gyakran belül, a személyiségben kell keresni az okát, ami leggyakrabban az önismeret hiányából, a tolerancia hiányából, az önértékelés és önbizalom hiányából és/vagy egy váratlanul előforduló krízishelyzetből fakadhat. A kérdőíves felmérésben is megtalálható volt a *stresszre vonatkozó* kérdéskör. A feltett kérdések egyrészt a megkérdezett munkaadóknál megfigyelhető stressz tényezőkre, az azokból eredő attitűdökre és ezek kezelésére irányultak.

A leggyakrabban előforduló stressz tényezők általában a munka mennyiségéből és minőségéből, illetve azok elvárásaiból adódnak (pl. nem megfelelő munkakörnyezet, nem egyértelmű munkafeladat, túl nagy követelmények). A kérdőívet kitöltő összes munkáltató 52,3 százaléka, tehát több, mint a fele ezt a megállapítást tette (6. sz. grafikon). Ez az arány azt is jelenti, hogy munkavégzés során inkább az objektív stresszorok a meghatározóak, ami

természetesen a szubjektív tényezőkre is kihat, különös figyelemmel a státusz elvesztésére. Jelen felmérés a munkáltatók megkérdezésén alapult, így ez a sorrend- olvasmányaink alapján- döntően egzisztenciálisan jelentkezne a munkavállalók szemszögéből nézve.

6. sz. grafikon: A munkáltatóknál a leggyakoribb stressz tényezők összefoglalása az első helyen megjelöltek alapján



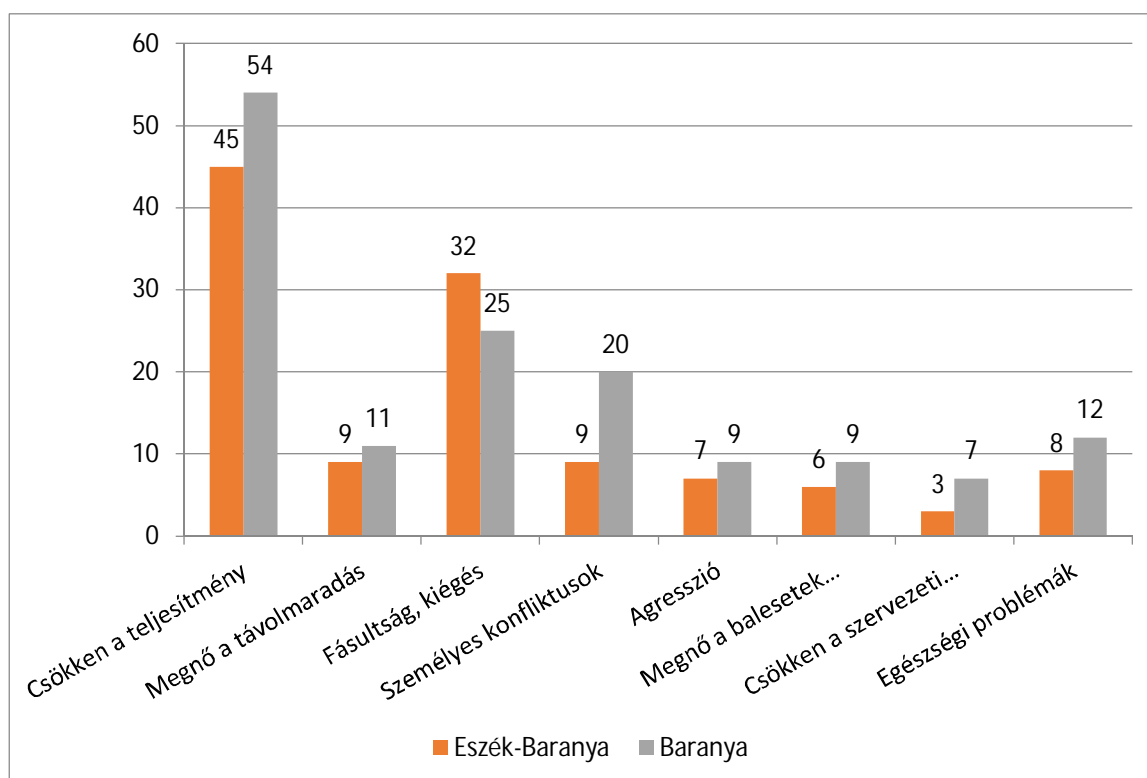
Különösen fontosak azok a *tartós stresszt okozó tényezők*, amelyek jellemzői az értékvesztés, a munkahelyi bizonytalanság, a képességgel nem arányos munkahelyi, családi, társadalmi elvárások, a folyamatos konfliktusok a főnökkel, munkatársakkal, vagy a magánéletben. Ezek a stresszorok túlzott munkaterhet okozhatnak. Emellett ide tartoznak az olyan munkahelyi pszichoszociális kockázati tényezők, mint például mennyi beleszólása van a dolgozónak abba, hogy miként végzi a munkáját; értik-e vagy sem a feladatukat; részesülnek-e vagy sem a munkavállalók a munkatársak és a vezetők részéről megfelelő támogatásban, kaptak-e képzést a feladatok ellátásához stb. Meg kell még említenünk az epizodikus stresszt, amely alkalmanként jelentkezik, viszont akkor nagyfokú distresszt válthat ki, gyors újraalkalmazkodást megkívánva. Ilyen *epizodikus stresszor* lehet egy traumatikus élmény, történés: olyan hirtelen, váratlanul fellépő, gyakran konkrétan vagy élményszinten életet fenyegető, a stressz-választ azonnal beindító esemény, mellyel való sikeres megküzdés meghaladja a személy mindennapi megküzdési-alkalmazkodási tudását.

A kérdőív kitöltésekor arra a kérdésre, *hogy mennyire érezhető a munkavállalók viselkedésében a stressz*, a választ adó munkáltatók több mint a fele mind Baranya megyében, mind Eszék-

Baranyában (összesen 59,5%) a csökkent munkateljesítményt, a fásultságot és a kiégést adta válaszul (7. sz. grafikon).²³⁸ Összevetve az eddigi megállapításokkal, újra csak a munka, mennyiségi és minőségi jellemzőire, illetve azok hatásaira következtethetünk.

A mélyinterjúk során megkérdezett cégek körében a stressz fő faktora az egzisztenciális bizonytalanság; a holnaptól való félelem, aggodalom az alacsony fizetés miatt, mely nem elég az alapvető szükségletek biztosítására, valamint aggodalom a gyerekek és a család miatt. A foglalkoztatottak nagyobb részének hitellel kapcsolatos kötelezettsége van, többségüknek svájci frank alapú hitele van, ami magával hordozza az újabb eladósodást és az egyre nehezebb teljesítésüket.

7. sz. grafikon: A választ adó munkáltatók szerint az alábbiak szerint érezhető a stressz a munkatársak viselkedésében



A horvát fókuszcsoportos vizsgálatból az derült ki, hogy déli szomszédunknál szintén nehézséget okoz a pszichés korlátozottság felismerése a gyakorlatban. A fent felsorolt nehézségek szinte egy az egyben megegyeznek a hazai diagnózisalkotás és alkalmazás nehézségeivel, de lényeges különbségnek mutatkozik, hogy a horvát társadalom befogadóbb magatartást tanúsít. Ennek egyik legfőbb oka, hogy a háborús veteránokkal kapcsolatosan a poszttraumás stressz tünetét a társadalom már megismerte és megértette. Az ottani megítélésen ront azonban, hogy Horvátországban sok a „hamis páciens”, főleg a délszláv háború volt horvát védői, akik eljátsszák, hogy poszttraumatikus stressz szindrómában szenvednek azért, hogy kedvezményeket és nyugdíjat kaphassanak, de valójában nem is betegek. Viszont annak a kérdésnek az elfogadtatása még problémás, hogy ilyen jellegű

²³⁸ A kiégési szindróma tünet-együttes, amely hosszútávú fokozott érzelmi megterhelés, kedvezőtlen stressz hatások következtében létrejövő fizikai – érzelmi - mentális kimerülés.

pszichés zavart – betegséget nem csak a háború okozhat, hanem magánéleti válság is, mint például egy autóbaleset, vagy egy közeli családtagnál diagnosztizált betegség feldolgozása. A horvát szakemberek külön odafigyelnek a pszichés betegségek olyan tünetcsoportjára, ahol a traumát átélt személynek eleve hiányosak a traumakezelési képességei és emiatt a pszichiátriai megbetegedésekre jóval hajlamosabb. Annak ellenére, hogy a személyiségjegyeknek döntő hatása van a pszichés zavar kialakulására, a támogató emberi kapcsolatok hiánya meghatározó szerepet játszik a zavar kialakulásában. Ezért a munka világába történő visszatérés kiemelkedő jelentőséggel bír e szemléletben.

A pszichés zavarokkal küzdők segítése terén – főleg a háborús veteránok problémái miatt – a horvát foglalkoztatáspolitikai és egészségügyi, illetve szociális ellátórendszer különös érzékenységet mutat. Nagyon jó példa erre, hogy déli szomszédunknál úgynevezett anti-stressz műhelyek működnek. Ezeknek a működésében nagy szerepet vállal a Horvát Veteránok Egyesülete.

Másik nagy különbség hazánkhoz képest, hogy a horvát értelmezésben a megváltozott munkaképességűek meghatározásába azok is beletartoznak, akik maguk nem fogyatékosok, azonban fogyatékos gyermeket nevelnek.

2013-ban kezdődött meg Horvátországban az a munkajogi kodifikációs folyamat, aminek eredményeként valószínűleg csökkenni fog a fogyatékkal élők munkajogi védelmi szintje. Ez a status-védelmi csökkenés azokat is érintené, akik fogyatékos gyermeket nevelnek. A fogyatékkal élők érdekeit szem előtt tartó jogszabályi környezet kialakítása jelenleg is zajlik Horvátországban. Tehát a folyamat még nem zárult le. Azonban a módosítási indítvány felszólít a jelenlegi védettségi szint megtartására, sőt célul tűzte ki annak jövőbeni emelését is. Az indítvány másik céljaként sürgeti az ésszerű alkalmazkodás elvének való megfelelési kötelezettség előírását is, ami az európai irányelvekben is rögzítve van. Amennyiben a védettség személyi határait kiterjesztenék, az azt jelentené, hogy nem csak a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal szemben kéne alkalmazni például az elbocsátási tilalmat, de azokkal szemben is, akik fogyatékkal élők, vagy fejlődési zavarral küszködő személyről gondoskodnak.

A horvát szakpolitikának nem csak a munkaerő-piaci megjelenés a célja, de nagy hangsúlyt fektet a társadalmi integráció széleskörű értelmezésére, mint az oktatásban, kultúrában való részvételre, illetve a közszolgáltatásokhoz való hozzáférés lehetőségének megteremtésére. Összességében tehát elmondható, hogy Horvátországban egy kifejezetten holisztikus szemléletű fogyatékos politikával találkozhatunk. Ennek elsődleges oka, hogy azok, akik fogyatékkal élnek bármilyen szolgáltatás és társadalmi szerepvállalás esetén csak nagy nehézségek árán tudnak megjelenni. Legtöbbször ez többlet anyagi költségekben jelenik meg, ezért van szükség olyan jogszabályi környezet létrehozására, ami ezt ellensúlyozza.

A horvátországi tapasztalatok szerint a legtöbb esetben a fogyatékkal élők egyben szociális nehézségekkel is küzdenek, ami a társadalmi integráció folyamatát csak tovább rontja. A fogyatékosok meghatározásával gyakran összemosódik a szociális kirekesztettség fogalma is, így a szakpolitikának fontos célkitűzése e kirekesztettség felszámolása. Alapvető jelentőségű tehát a szociális integráció – ami egyben a foglalkoztatási integrációt is jelenti. Ebben a törekvésben is megjelenik az az igény, hogy ne csak magukra a fogyatékkal élő személyre figyeljen a szakpolitika, hanem annak családjára is. A szakemberek egybehangzó véleménye szerint, ha sikerül megvalósítani az itt vázolt célkitűzéseket, akkor ezzel felszámolható a társadalmi kirekesztettség is.

A pszichés zavarokkal élő munkavállalók, álláskeresők munkaerő-piaci helyzete, foglalkoztatási esélyeik javítása

Mint ahogy az az eddigiekből is kiderült, a pszichés zavarokkal küzdők társadalmi elfogadottsága igencsak nehézkes. Mivel a velük szembeni előítéletek erősek, így ezen személyek könnyen kiszorulnak a munkaerő-piacról, és egy esetleges állapotjavulás, vagy gyógyulás után is sokkal nehezebb a visszatérésük, mint az egészséges munkavállalók esetében. Ezzel összefüggésben igaz az is, hogy a pszichikai problémákkal küzdők helyzete jóval nehezebb, mint a testi fogyatékkal élőké. Fontos hangsúlyozni azonban, hogy a mentális/pszichiátriai betegségben, zavarokban szenvedők nagy része a szakemberek szerint a meglévő képességeik alapján, vagy azok fejlesztésével alkalmasak, illetve alkalmassá tehetők a munkavégzésre. Tehát az előítélet az, ami a legnagyobb problémát jelenti. Ezek az előítéletek nagyrészt tudatlanságon, illetve tájékozatlanságon alapulnak. A munkáltatói oldalon az elutasító magatartást befolyásolhatja a munkaadó tevékenységéből fakadó technológiai kötöttségek, a vonatkozó biztonsági követelmények, és persze az ezekhez fűződő anyagi megfontolások is. Kétségtelen ugyanis, hogy a pszichikai problémákkal küzdő munkavállaló kockázatot jelent, tehát nagyobb odafigyelést és természetesen magasabb szintű felelősségvállalást igényel.

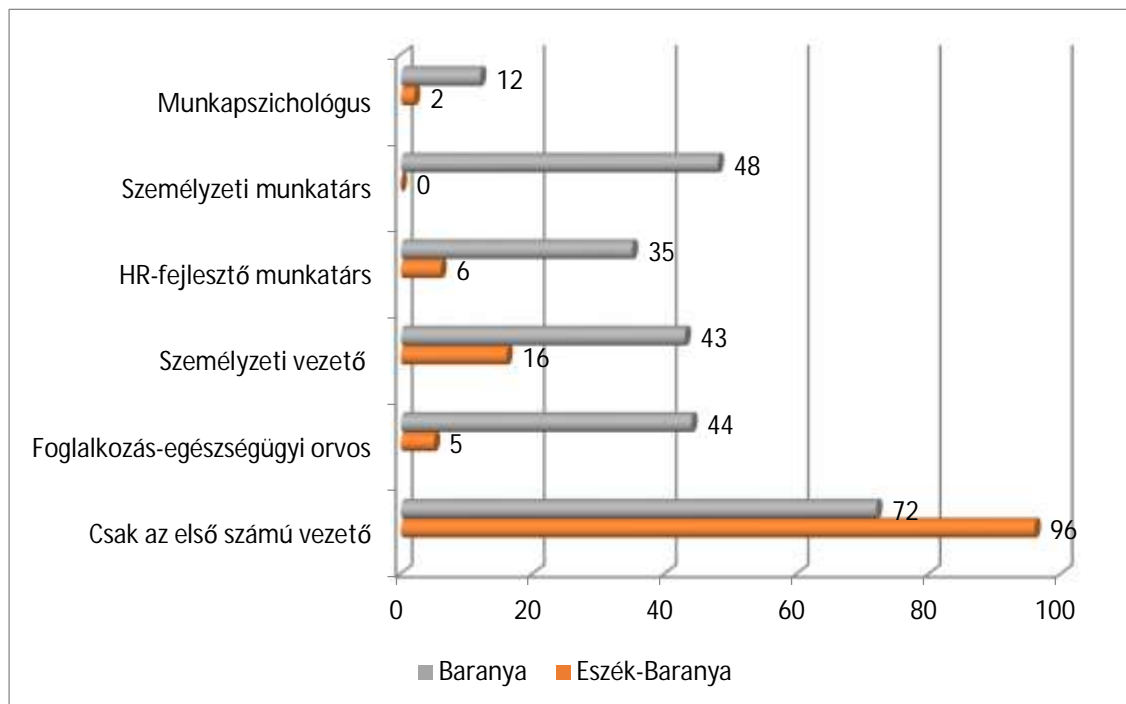
A szakorvosi tapasztalatok viszont egyértelműen azt mondják, hogy a munkavégzésnek hatalmas szerepe lehet a pszichésen megváltozott személy állapotának javulásában. Mivel akar és tud is dolgozni, így könnyen motiválhatóvá is tehető. Ám ez a munkavállalói csoport több szempontból is speciális, így különösen fontos a toleráns és rugalmas munkaadói magatartás. A fókuszcsoport munkájában részt vevő szakértők egybehangzóan állították, hogy nagyon fontos az atipikus munkavégzési formák alkalmazása. Szinte minden szakember egyetértett azzal, hogy a rövidebb munkaidő alkalmazása elengedhetetlen elenne, ám a gyakorlatban ez úgy történik, hogy a 4 órában foglalkoztatható munkavállalókat is „összevont” munkaidőben foglalkoztatják, és így gyakran előfordul, hogy a pszichés zavarokkal küzdők egybefüggően 10-12 órát dolgoznak, ami különösen megterhelő az ő számukra. A fókuszcsoport tagja a részmunkaidős foglalkoztatáson kívül még a munkakörmegosztást, vagy a távmunka egyes elemeinek a munkáltató működéséhez igazított alkalmazását is javasolná.

A másik megjelenő probléma forrás lehet a munkavállalói kör esetleges elutasító magatartása a foglalkoztatás során. Ebben a tekintetben is a felelősség a munkáltatóé. Neki kell biztosítani a munkavállalók felkészítését a megváltozott munkaképességű személy befogadásával kapcsolatosan.

Az is problémát jelent, hogy a versenyszféra szereplőjeként a munkaadó elsősorban a gazdasági tevékenységére koncentrál, és profitorientált működését félti a megváltozott munkaképességű emberek alkalmazásával. Ez az egyik oka, hogy a pszichikai zavarral küzdők már az álláskereső során jelentős hátrányt szenvednek el, így sok esetben igyekeznek betegségüket eltitkolni, de mindenképpen dilemmát – stresszt okoz, hogy megemlítsék-e azt. A munkaerő-kiválasztási eljárásban a szubjektív kizűrése lényeges szempont. Az általános cél ebben a folyamatban a hátrányos helyzetű munkavállalók – elsősorban normál- munkaerő-piaci integrációjának elősegítése egy olyan kiválasztási rendszerrel, amely az esélyegyenlőséget szolgálja, és biztosítja a diszkrimináció-mentességet. A szubjektív kizűrése általában a munkaadói oldalt érinti, amire azonban jellemző a diszkrimináció

valamilyen kulturális, társadalmi, vagy gazdasági okból eredő sztereotípiá révén a hátrányos helyzetű csoportokból munkát keresővel szemben. A kiválasztási rendszer célja a „megfelelő embert a megfelelő helyre” elv érvényesítése, ami a tartós foglalkoztatás megvalósulásának alapja. Ez elősegíti, hogy a munkaerő felvételénél a döntés alapját a ténylegesen meghatározó, különböző tesztekkel felmért kompetenciák jelentsék, ne egyéb, diszkriminatív szempontok. Az elsődleges cél ilyenkor a kompetenciák felmérése (egyéni készségek, szakmai tudás, beilleszkedés, szocializáció). A kérdőíves felmérés során arra is kerestük a választ, hogy *ki vesz részt a munkaerő kiválasztásában* (több válasz is adható volt).²³⁹ Mindkét megyében hangsúlyozottan csak az első számú vezető az, aki a kiválasztási eljárásban meghatározó. (8. sz. grafikon). Ennek egyik oka, hogy a választ adó munkáltatók zöme a kisvállalkozások közé tartozik, és így nincs önálló személyzeti vezetője, illetve HR alkalmazottja. A másik ok a még mindig erős vezetői függés. Ezen kívül jól látható, hogy Baranya megyében erőteljesebben vannak jelen a foglalkozás-egészségügyi szakszolgáltatások, mint Eszék-Baranyában.

8. sz. grafikon: A munkaerő kiválasztásában funkcionálisan résztvevők megoszlása
(több válasz is adható volt)



A toborzás egy olyan folyamat, melynek célja a jövőbeli megfelelő munkatársak megtalálása. Ez a szervezetek elsődleges tevékenysége a minőségi munkaerő eléréséhez a munkaerőpiacon. Ahhoz, hogy a toborzás sikeres legyen, szükséges a munkaköröket egyértelműen leírni (munkafeladatok, szükséges kompetenciák és személyiségjegyek). A munkaelemzés magába foglalja a felelősség, kompetenciák és személyiségjegyek meghatározásának folyamatát, melyeknek meg kell felelniük a munkahelyi követelményeknek. A fogyatékkal élők tekintetében a munkaadók a foglalkoztatottak elemzésében különös figyelmet szentelnek a munkahely általános információira (munkaidő, szükséges végzettség,

²³⁹ Megjegyzendő, hogy Eszék-Baranyában csak az első helyen megjelöltek értékelésére került sor, így összehasonlítása Baranyával itt teljes mértékben nem realizálható.

munkakörnyezet...), munkaköri leírásra, munka elvégzéséhez szükséges kognitív-, pszichomotorikus- és testi képességekre, szükséges érzelmi stabilitásra, a kívánt személyiségjegyekre, valamint a munkahelyi alkalmazkodásra.

A szakmai kiválasztás a munkavállaló kiválasztásának, a munka elvárásához kapcsolódó kompetenciák értékelésén alapozott szakmai lépése. A munkáltató által végzett kiválasztás legtöbbször az írott forrásokból (jelentkező dokumentumai) szerzett információkon és beszélgetésen alapszik, ezeken kívül pedig még az esetleges próbamunkán.

Ez a kiválasztás nem szakmai kiválasztási folyamat és nagymértékben a szubjektív értékelésen alapszik. A kiválasztási szempont és a pszicho-diagnosztikai eszközrendszer kiválasztása a meghatározott munkahelyi elvárások, szükséges kulcsképessegek, tudás és különleges képességek alapján kell, hogy történjen. A kiválasztott pszicho-diagnosztikai eszközrendszer meg kell, hogy feleljen a különböző nehézségekben szenvedő személyeknek.

A munkáltatók kihangsúlyozták, hogy a kiválasztási szempontokat a kulcskompetenciákra igyekeznek kihegyezni, valamint elkerülni az olyan szempontok és készségek hozzáadását, melyek nem kulcsfontosságúak az adott munkakörhöz.

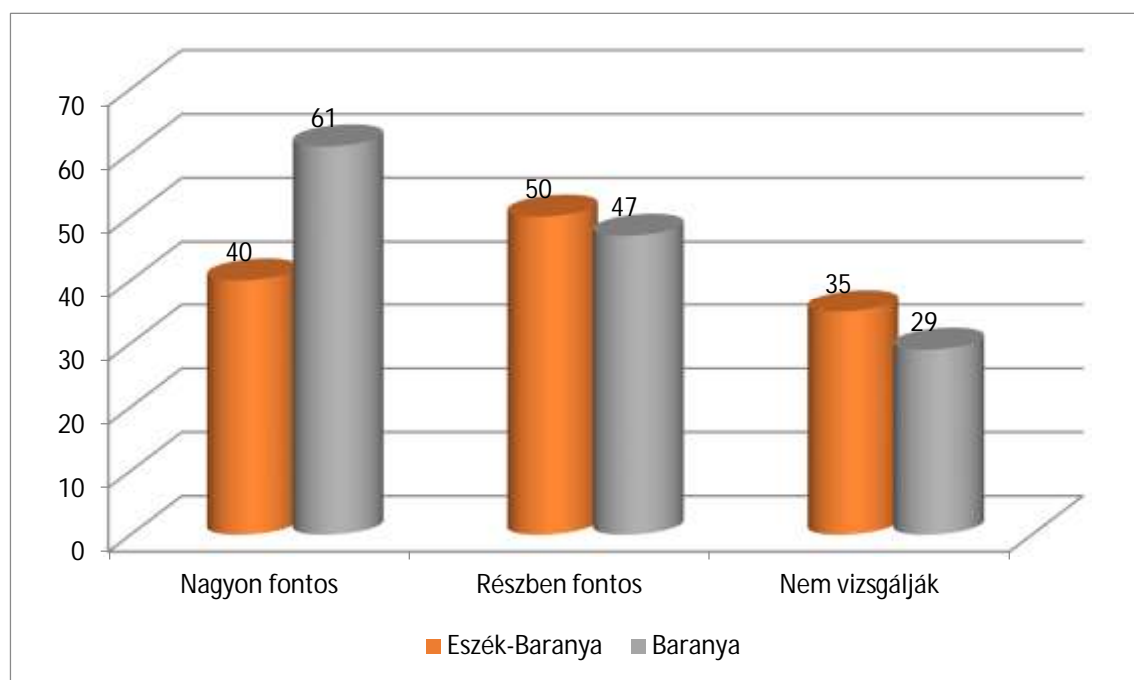
A kiválasztási folyamat általában magában foglalja az állásinterjút és azon jelentkezők tesztelését, akik bekerülnek a szűkebb körbe. A munkáltató ebben az esetben behívja az érdekelt munkavállalót egy interjúra, szemtől szembeni beszélgetésre. Az interjúztatóknak (kiválasztási szakemberek, közvetlen felettes, osztályvezető, stb.) szabályszerűen kerülniük kellene a fogyatékkal élők képességeinek feltételezését, helyette objektívnek és elfogulatlannak kellene lenniük, valamint tájékozottnak arról, hogyan kell egy interjút lefolytatni fogyatékkal élő személy esetén. A munkáltatóknak gondoskodniuk kellene arról, hogy biztosítsák az egyenlő esélyt/feltételeket a fogyatékkal élők részére, akik részt vesznek a kiválasztási folyamatban (pl. fordító engedélyezése); az interjúra való behíváskor pedig ösztönözni a jelentkezőket arra, hogy előre értesítsék a munkáltatót arról, van-e szükségük bármilyen alkalmazkodáshoz, vagy olyan fajta hozzáállásra, aminek a segítségével részt vehetnek az interjúban. Azonban ezek általában nem valósulnak meg, sőt, a fogyatékoság akár még kizáró ok is lehet, különösen a magáncégekénél.

A kiválasztási folyamatban azt is megnéztük, hogy *mennyire hangsúlyos a pszichikai állapot megítélése*. Amennyiben tartósan munkanélküli, vagy eleve megváltozott munkaképességű emberről van szó, úgy a csökkent terhelhetőség, a munkától való elszakás és távolmaradás, a feltételezett ingerszegény környezet miatt az alapvető kognitív funkciók elhanyagolása, és a gyakorlat elvesztése miatt/mellett mindenképp vizsgálni kell a pszichés állapotot. Összességében az összes (magyar és horvát) válaszadó 38,5%-a tartja nagyon fontosnak, és 37%-a részben fontosnak a pszichikai állapot megítélését (9. sz. grafikon). Ugyanakkor összevetve az előzőekkel, azon munkavállalók száma, akik munkapszichológust is alkalmaznak a kiválasztás során igen alacsony.

A mélyinterjúk feldolgozásánál kitűnt, hogy a magyar cégek esetében elmondható, hogy a profitorientált cégekénél jóval nagyobb százalékban található meg a kiválasztás során a pszichikai alkalmasság vizsgálata. Ezen cégek már a kiválasztás során igen nagy figyelmet fordítanak a problémák kiszűrésére. Különböző személyiségtesztet végeznek, felméri a kompetenciákat, képességeket, attól függően, hogy milyen munkaterületre keresnek embert, a személyiségtesztet pedig pszichológus értékeli ki. Még az egyszerű betanított munkás is előre strukturált, több körös felvételen esik át. Náluk az a fontos, hogy minél több, jobb munkát tudjon elvégezni minél rövidebb időn belül. Az állami vezetésű cégekénél a kiválasztási

folyamat során a felvételre behívott emberekkel csak a szakmai kompetenciákat, illetve elképzeléseket beszélnek meg, és a személyes elbeszélgetésen kívül nincs is más, amit alkalmaznak. Így e munkáltatóknál csak a személyes elbeszélgetés során kialakult képben bízhatnak a vezetők, illetve a jelölt által bevallott betegségeket tudják meg első sorban. Nincs pszichikai alkalmassági vizsga, vagy bármilyen személyiség teszt, hacsak a munkakör ezt nem kívánja meg (pl. a buszvezetőknél van pszichikai alkalmassági vizsga, és a nagy felelősség miatt csak azokat a sofőröket veszik fel, akik a pszichológus véleménye szerint alkalmasak a munkakör betöltésére).

9. sz. grafikon: A munkaerő kiválasztás folyamatában mennyire hangsúlyos a pszichikai állapot megítélése



A horvát cégek esetében is elmondható, hogy azok a vállalatok, amelyek a tesztek elvégzése mellett döntenek, többségében nagyobb magánvállalatok. Annak ellenére, hogy Horvátországban maga a rendszer jól és precízen tervezett, a legtöbb munkáltató - állami és magán vállalatoknál egyaránt -, nem használja a Munkaügyi hivatal és szakmai ügynökségek szolgáltatásait a munkahelyre jelentkezők pszichológiai teszteléséhez. (A tesztelés általában magába foglalja a tudás-, készség- és képesség teszteket, személyiségi kérdőíveket/teszteket. Az értékelésnél vagy tesztelésnél arra kell összpontosítani, hogy a munkakeresőnek megvan-e az esélye a munka elvégzésére, esetleg szükséges egy ésszerű alkalmazkodási módszer megállapítása, mely megkönnyíti a munkavégzést.

A munkáltató a fogyatékkal élő jelentkezőket különleges tesztekkel is értékelheti egy adott munkakör betöltéséhez és nem kötelezheti a többi jelentkezőt arra, hogy ugyanezen a kiválasztási folyamaton menjenek végig. A pszichológiai teszteléshez a munkáltató részére készíthető egy munkahely alkalmazkodását segítő ajánlás is. Ilyen ajánlást pszichológus adhat a pszichológiai tesztet követően, de a leghatékonyabb ajánlást úgy kaphatja a munkáltató, ha a pszichológuson és defektológuson kívül maga a fogyatékkal élő személy is ajánlást tesz arra, hogy milyen módosítások tudják számára biztosítani a hatékony munkavégzést.

A munkáltatónak, az ilyen fajta tesztek során, valamint a potenciális munkavállaló pszichológiai tesztelésre való elküldése során, végig kell gondolnia azt, hogy vajon a tesztelés módja és a kiválasztott tesztek a legjobb módja-e a jelentkező tudásának és képességeinek megállapítására.

Érdekes megfigyelés, hogy a Magyarországon megkérdezett teljesítmény orientált cégek egyike sem akadálymentesített, és már csak emiatt sem vennének fel szívesen mondjuk mozgássérült embert, hiszen akkor miatta igen magas kiadásokkal kellene számolniuk, illetve átrendezésre lenne szükség ahhoz, hogy a munkáját el tudja látni.

A pszichikailag akadályozott célcsoportba tartozó személyekre jellemző az alacsony önbizalom, és ez már az állásinterjú során hátrányt okoz nekik. Általában a munkaadók is tudják, hogy az ő foglalkoztatásuk folyamatos odafigyelést igényel, és sok esetben nem vállalják az ezzel járó plusz feladatokat, illetve a kockázatot. A mentorálásnak óriási szerepe lehet mind az álláskeresésben, mind pedig a munkahelyi beilleszkedés területén – mondják a megkérdezett szakemberek, és a munkaadók képviselői egyaránt. A versenyszférában való elhelyezkedés tehát az eddig említett okok miatt meglehetősen sok nehézséggel jár, épp ezért a pszichés betegségben szenvedők többsége csak a védett munkahelyeken tud elhelyezkedni. Ez viszont a társadalmi befogadás fejlődését nem segíti elő olyan mértékben, mintha a foglalkoztatásuk az egészségesek közé integrálva valósulna meg. Ugyanis a legtöbb megváltozott munkaképességű ember feleslegesnek érzi magát, és szeretne a közösség hasznos tagjává válni. Ez a fajta társadalmi hasznosság-érzet sok esetben javulást hozhat az egészségi állapotukban is. Ebben a folyamatban azonban feltétlenül segítségre szorulnak.

A horvátországi fókuszcsoportos vizsgálatokban résztvevő szakemberek szerint Eszék-Baranya területén még mindig érezhetőek nehézségek a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási helyzetében, annak ellenére, hogy ez a helyzet az utóbbi években sokat javult.

Mint ahogy már fentebb említettük, Horvátországban kialakítás alatt áll a fogyatékosok helyzetét meghatározó szabályozás, tehát jelenleg is folyik a jogalkotási munka. A munkajogi vitáról már szó esett, de emellett meg kell említeni azt a másik alapvető fontosságú törvényt, aminek alapelve az inkluzív ellátás biztosítása lesz. Maga a szabályozás tartalmi része már megvan, de annak bevezetése még nem kezdődött el. Ennek az inkluzív ellátás bevezetésének célja az, hogy olyan helyzetet teremtsen, ami alkalmas arra, hogy kiegyenlítse a fogyatékkal élők hátrányait az egészséges emberekkel szemben. Az elgondolás alapját az a tény szolgáltatja, hogy a fogyatékoság lényegesen magasabb költségeket jelent, és mind emellett a fizikai integrációt is megnehezíti. A sokszor szociális helyzetben is hátrányosan élők számára aránytalanul nagy megterhelést jelent a fogyatékoságuk miatt őket terhelő magas gyógyszerköltség, illetve a különböző gyógykezelések többletköltségei. Ezek a kiadások jellemzően nem tartoznak az egészségbiztosítás finanszírozási körébe, viszont a fogyatékosok számára nélkülözhetetlenek. Így tehát a méltó életvitel megvalósítása számukra jóval költségesebb, és az inkluzív ellátás elsődleges célja, hogy ezt a többletet megteremtse. Ez a megközelítés lehetővé teszi, hogy a megváltozott munkaképességű személyek integrációja is megvalósuljon, és így ők is a társadalom teljes értékű tagjai lehetnek, akik a közteherviselésben is részt tudnak venni.

Ennek a gondolkörnek fontos részét képezi a megfelelő szociális ellátórendszer kialakítása is. Ennek keretében fontos elvárás, hogy a fogyatékkal élők ugyanúgy hozzájussanak mindenféle egészségügyi ellátáshoz, mint ép társaik. A teljeskörű ellátási rendszernek az ő esetükben is magában kell foglalnia a megelőzést, a betegségek korai felismerését, és a gyógykezeléseket egyaránt. Mivel ez fontos társadalmi érdek, az állam szerepvállalása vitathatatlanul szükséges.

Javaslatok a célcsoport foglalkoztathatóságának, munkára kész állapotának elősegítésére

A fókuszcsoportokban a fentebb említett problémafelvetések kapcsán alapvető igényként merült fel a munkaerő-piaci szereplők közötti párbeszéd kialakítása. A vizsgált csoport valós foglalkoztatási helyzete ugyanis jelenleg igen csak távol áll az optimálisnak mondott helyzettől, így azoknak a szervezeteknek, akik a lelki és foglalkozási rehabilitációban érintettek a jelenleginél sokkal hatékonyabban kéne együttműködniük. A közös fórumok szervezése, ami a párbeszédet lenne hivatott elősegíteni a foglalkozás-egészségügyi szektor és a munkavállalók között, hatékony eszköz lehetne ebben az együttműködésben.

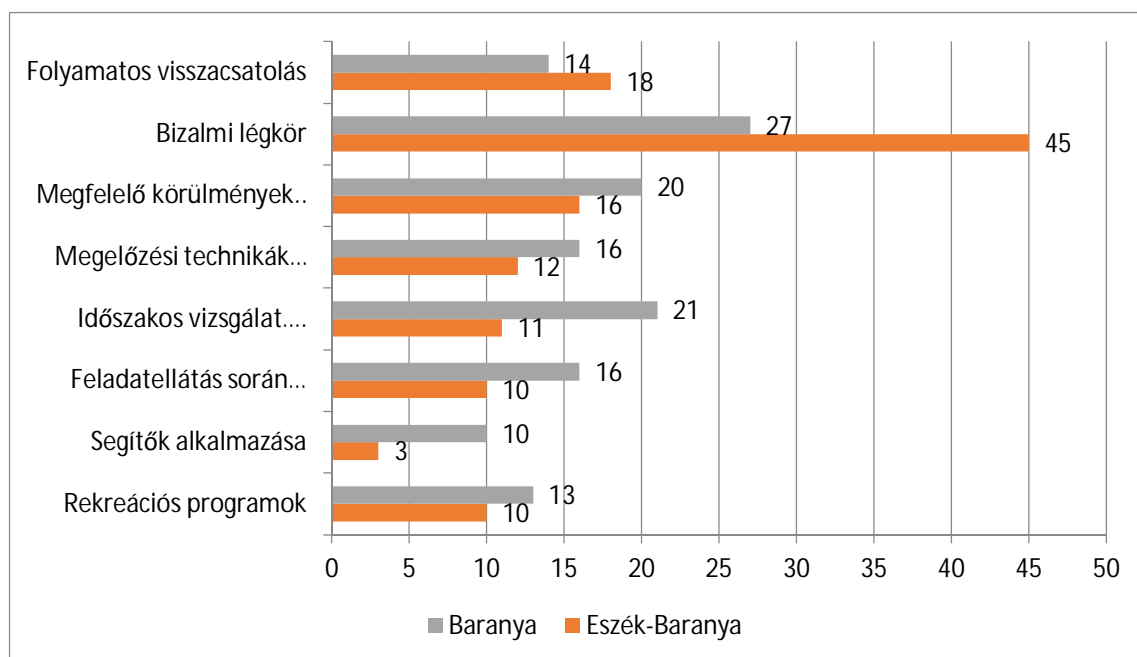
A pszichés zavarokkal élő személyek integrálása a komplex rehabilitáció rendszerébe szintén kulcsfontosságú feladat, mivel a magyar szabályozás szerint ennek jelenleg csak akkor lehetnek részesei, ha a pszichés zavar járulékosan jelenik meg, de az alapprobléma valamilyen más betegséghez, vagy akadályozottsághoz kapcsolható.

A folyamatban résztvevők minden egyes tagja segítségre szorulna annak érdekében, hogy hatékonyan tudjon működni a folyamat, de jelenleg ennek a módszertana igen nagy hiányokkal küzd. Tehát ez a felkészítés nem csak a pszichésen akadályozott célcsoport munkavállalását segítené elő, hanem a munkaadók társadalmi felelősségvállalását is, illetve az alternatív szolgáltató szervezeteknek a folyamatban való közreműködésre való felkészítését is magában foglalná.

A fókuszcsoportokban dolgozó szakemberek azt is javaslatként fogalmazták meg, hogy igény lenne az egyes különösen érintett szakmaterületek képzés előtti szűrésére. Jelenleg egyedül a fegyveres és a rendvédelmi területeken végeznek kötelező szűrést a tanulmányok megkezdése előtt, de ennek az alapossága sem teljes mértékben megfelelő, és más szakmáknál is fontolóra kéne venni a tanulmányok előtti szűrést. Ilyen szakma lehet az orvosi, a pszichológusi vagy a szociális segítő is. Ugyanis ezeken a szakterületeken a munkahelyi stressz, és a kiégés különösen gyakori, így ezekben az esetekben a megelőzés érdekében indokolt a munkatársak segítése, a szupervízió bevezetése. Különösen azért, mert a stresszből fakadó problémák kezelése nem egyszerű feladat.

A stresszkezelés egyik meghatározója lehet a pszichoszociális stresszkezelés, annak rendszerezése, a kockázatok elemzése. A munkahelyi stresszkezelés alapvető célja, hogy csökkentse a főbb munkahelyi stresszorokat, és a szervezeti terhelést, illetve hogy a stresszorokat megváltoztassa, negatív hatásait redukálja, és kiépítsen különböző védőfaktorokat (pszichoszociális kockázatcsökkentés). A kérdőíves felmérés során nyolcféle válasz adása során kerestük a választ arra, hogy Baranya megyében és Eszék-Baranyában *mit tesznek a munkáltatók helyi szinten a stressz oldására* (10. sz. grafikon). Az elsődleges megoldást a „bizalmi légkör” kialakításában látják, de ugyanakkor feltételezik a problémakör összetettségét, hiszen a válaszok közötti megoszlás arányai szinte azonosak.

10. sz. grafikon: A munkáltatók mit tesznek a stressz oldására az első helyen adott válaszok alapján



Fontos javaslatként hangzott el a pszichés zavarral küszködők foglalkoztatási helyének az ő speciális igényeikhez való alakítása. Elengedhetetlenül fontos a rövidebb munkaidőben történő foglalkoztatás, és a speciális bánásmód alkalmazása is. A speciális bánásmód alkalmazásának esetében szükséges a foglalkozás-egészségügyi orvos, a háziorvos és a pszichiáter együttműködése. A pszichés betegségek támogatott kezelésének a köre igen csak szűk, ami szintén problémákat vet fel, hiszen komoly anyagi áldozatot követel a sok esetben amúgy is egzisztenciális problémákkal küszködő személytől.

Az elmondottak alapján tehát nagy szükség lenne olyan speciális munkacsoportok létrehozására, amelyek a megfogalmazott problémákra reagálva a szükséges együttműködések koordinálnák. A legalkalmasabbnak erre a feladatra - pont a feladat jellege miatt - a civil szervezetek tűnnek.

Kiemelkedő jelentőségű az érintett célcsoport személyeinek munkahely-megtartási és elhelyezkedési esélyeinek növelése, tehát az ő felkészítésük és mentorálásuk elengedhetetlen. Ezzel párhuzamosan a munkaadók érzékenyítésének is helyet kell kapnia ebben a folyamatban. Ahhoz, hogy a munkáltatók befogadási készségét javítani tudjuk, szükség van mind információra, mind pedig anyagi támogatásra. A mélyinterjúk során megkérdezett munkáltatók úgy vélik, hogy túl sokat kell fizetni a munkavállalók után (kb. még a fizetésük 30%-át), amit nekik kell kitermelni, és ez sokszor túl nehéz feladatnak bizonyul. Ezért lehet a sok elbocsátás, hogy a vállalatoknak kevesebbet kelljen kifizetni, így még az ép munkavállalóknak is nagyon nehéz elhelyezkedniük, munkát találniuk. A pszichikailag akadályozott munkavállalókra ez hatványozottabban is igaz, hiszen amíg az adott állás betöltésére sorban állnak az ép munkavállalók, addig nekik sokkal kisebb lesz az esélyük. Egyik megoldási alternatíva, hogy olyan védett munkahelyeket kellene létrehozni, ami kifejezetten ezen célcsoportot célozná meg. Ehhez viszont nagy állami segítség is kellene, hogy ne csak a munkavállalók bérének egy részét állják, hanem a mellékük kinevezett mentorét

is. Amikor ezek az emberek már megszokták és a mindennapjuk rutin elemévé vált a munka, akkor tudnának úgy beilleszkedni az ép munkavállalók közé, hogy ne érezzék magukat hátrányba.

Mivel a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása során speciális igények merülnek fel, így ezekre is fel kell készíteni a munkaadókat. Ezen felkészítésben az egyik legfontosabb az atipikus foglalkoztatás formák minél szélesebb körű bevezetése. Ezen belül elsősorban alkalmazni, illetve fejleszteni kell a részmunkaidő, a rugalmas munkaidő-beosztás, a távmunka és az osztott munkakör jogintézményeit.

Az eszéki fókuszcsoporthoz tartozó vizsgálatokban részt vevő szakemberek szerint mivel Horvátországban jelenleg is folyik a fogyatékosok jogainak, és társadalmi befogadásukat segítő szabályozás, így ott most az elsődleges szempont az általános védetség kialakítása lehet. Mivel előzőekben már szó esett a munkajogi szabályok módosítását célzó javaslatokról, illetve az inkluzív ellátás bevezetésével kapcsolatos elvekről, így alább ezeken túlmenően próbáljuk meg összefoglalni a horvát szakemberek javaslatait.

Nem elég megteremteni a jogok érvényesítésének és a szociális ellátások igénybevételének az elvi lehetőségeit, de segíteni kell a fogyatékkal élőket abban, hogy ezeket a gyakorlatban is igénybe tudják venni. Itt is az egyik lapfeltétel a megfelelő információ áramlás. A felvilágosításnak pedig hangsúlyos eleme a lehetőség biztosítása a jogérvényesítésre.

Nagyon fontos a fogyatékosok csoportján belüli differenciált szemlélet megvalósítása, és külön eszközökkel segíteni a fogyatékoságuk jellege miatt, vagy egyéb tulajdonságaik miatt halmozottan hátrányos helyzetűeket (például a fogyatékkal élő nők, vagy a súlyos fogyatékkal élők, vagy azok a fogyatékos emberek, akik kistelepülésen élnek, illetve az időskorú fogyatékosok).

A helyi közösségnek nagy szerepet kell felvállalnia a fogyatékosok támogatásában. Ehhez alkalmassá kell tenni a helyi intézményeket arra, hogy ennek a feladatnak meg tudjanak felelni. Az alapvető szempontnak a tevékenység során végig annak kell lennie, hogy a fogyatékosokat megilleti az önrendelkezés joga az egyes szolgáltatási formák igénybevételekor. Ez egy professzionális szolgáltató hálózat kialakítását igényelné, ahol az elsődleges cél a közösségbe integrálás - reintegrálás, illetve megtartás. Mindez együtt képes a méltó élet feltételeit biztosítani.

Hasonló volt a javaslat a mélyinterjúk során is: egy központ létrehozása, amely segítséget nyújt a pszichés betegek munkára való képzésében és közvetítésében a partnerekkel együttműködve, valamint egy szociális vállalat megalapításának előfeltételeinek létrehozásában. A munka-központban megvalósulna egy rehabilitáció a munkára való képzéshez vagy professzionális rehabilitáció, mely lehetővé tenné a munkához való kapacitás növelését, foglalkoztatás előkészítését, gyakorlati munka lehetőségét a munkatapasztalat szerzés miatt, valamint az egyéni foglalkoztatási terv készítését. Adott számú felhasználónak a munka-központ konkrét foglalkoztatási lehetőséget nyújtana olyan munkában, mint amilyen a vendéglátás, fénymásolás, fodrászat, üzlet és hasonló. A munka rehabilitációt munkahelyi terapeuták végeznék, más szakértők segítségével (pszichológus, pszichiáter), amíg az egyes szakmákhoz szükséges gyakorlati készségeket az adott specifikus munka mentorai (Job trainers) valósítanák meg. A munka-központnak szüksége lenne egy szakértői csapatra, amely elvégezné a munka rehabilitációt és a mentális zavarokban szenvedő személyek munkahelyi közvetítését, valamint konzultációs szolgáltatás nyújtását a munkáltatók részére szükség szerint.

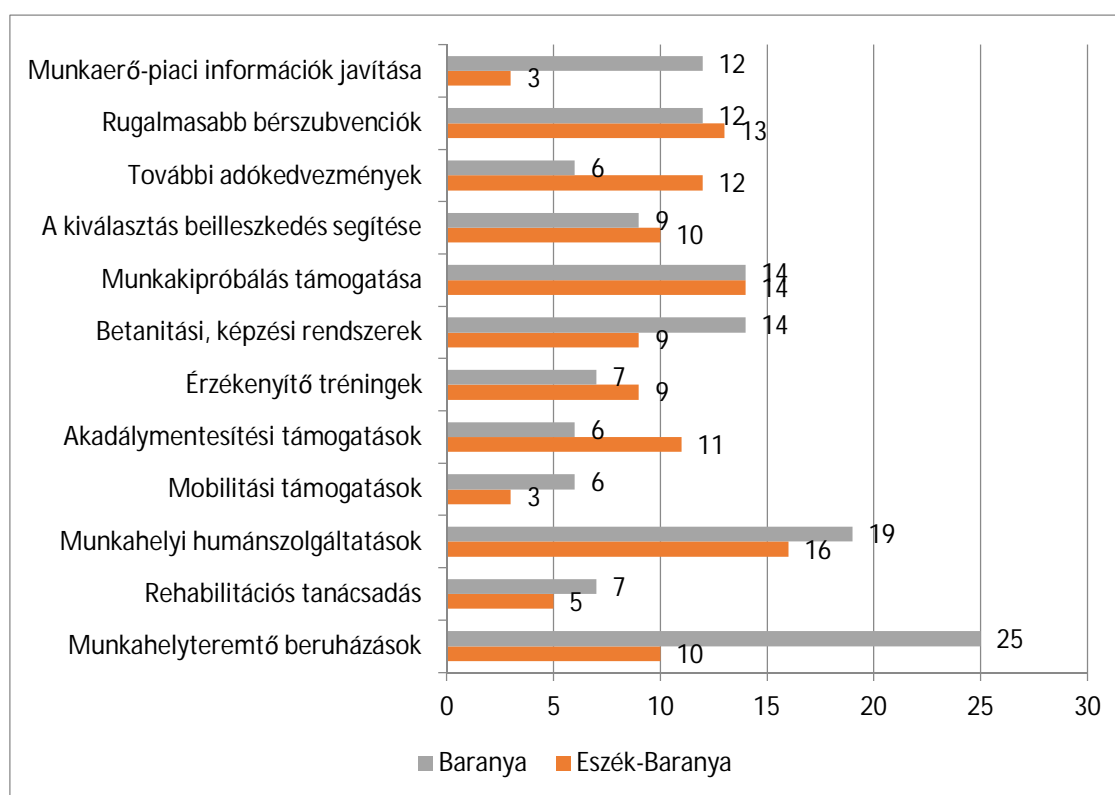
A fókuszcsoportos vizsgálatokban részt vevő szakemberek a fogyatékosok munkaerő-piaci megjelenésének és szerepvállalásának kulcsát a megfelelő oktatási hálózat kialakításában látják. Ehhez szükséges, hogy a munkáltatók és a munkaügyi központok a jövőben koordináltabban működjenek együtt nem csak a szakmai képzések összeállításában, de a professzionális rehabilitáció megvalósításában is. Az igény ezen emberek rugalmas foglalkoztatására itt is megjelenik – hasonlóan a magyar oldalhoz elsősorban a rövidített munkaidőben történő foglalkoztatásban. A horvát javaslatoknak is központi eleme a munkáltatók érzékenyítése, hiszen a diszkrimináció felszámolásának ez az egyik legjobb, leghatékonyabb módja.

Végül, de nem utolsó sorban a horvát szakemberek is nagy hangsúlyt fektetnek a felzárkóztatást segítő oktató-nevelő munkára alkalmas szakemberek számának növelésére, ami szintén elősegíthetné a társadalmi befogadást.

Látható, hogy a munkáltatók érzékenyítése, aktivizálása, a társadalmi felelősségvállalás elősegítése részben hasonló a két országban. A cél tehát egyértelműen közös: a munka világába történő visszasegítése minél több megváltozott munkaképességű embernek.

A kérdőíves felmérésnél is vizsgáltuk, hogy a munkáltatók számára elsősorban mely szolgáltatás, vagy munkaerő-piaci aktiváló eszköz nyújtana segítséget a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására.²⁴⁰

11. sz. grafikon: A munkaadók számára elsősorban mely szolgáltatás vagy aktivizáló eszköz nyújtana segítséget a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására első helyen megjelöltek szerint



²⁴⁰ Munkaerő-piaci aktív eszközök: azon támogatások, kedvezmények összessége, amelyek hozzájárulhatnak a megváltozott munkaképességű munkanélküliek foglalkoztatásához. Például: bérszubbvenciók, mobilitás, munkahelyteremtés, adókedvezmények.

A kérdőívre adott válaszokat alapul véve, csak az első helyen megjelöltek szerint, és a nagy szórást is figyelembe véve elmondható, hogy Baranya megyében legtöbben a munkahelyteremtésben és a munkahelyi humánszolgáltatások biztosításában, míg déli szomszédunknál részben ez utóbbiban látják a lehetőségeket. Ugyanakkor a kérdésekre adott válaszok is felvetik a foglalkozási és foglalkoztatási rehabilitációs tevékenység hiányosságait. Ezek pontosan azok, amelyek a komplex rehabilitációs folyamatok jelenlegi struktúráját, a kapcsolódó szolgáltatási, támogatási rendszereket jellemzik.

Az MDWW program mindhárom típusú felmérését összevetve megállapítható, hogy a pszichésen zavart munkavállalók foglalkoztathatóságának, munkavállalási esélyeinek egyik legnagyobb akadálya az ismeretek hiánya. Másik fő akadály, hogy a munkaadók nagyobb része munkaköri problémáktól, és a munkavállalói kompetencia hiányától tart. A munkáltató szinte mindig egy konkrét munkaerőigényt szeretne kielégíteni, így számukra elsődleges szempont a szaktudás és a munkakörre való alkalmasság. Ugyanakkor sok esetben a munkahelyi elvárások okozzák a pszichés zavart. Véleményünk szerint a megelőzés jelenti a leghatékonyabb intervenciók módját a munkahelyi stressz tekintetében. Ha alacsonyabb a munkahelyi stressz terhelés, akkor az emberek által megélt stressz is kevesebb. A szervezetek szintjén megvalósuló intézkedések a stressz okát, forrását veszik célba. Éppen ezért fontos lenne: a főbb munkahelyi stresszorok, szervezeti terhelések csökkentése, negatív hatásainak redukálása (pszichoszociális kockázatcsökkentés). Azon védőfaktorok, támogató tényezők fejlesztése, amik a nem kiiktatható munkahelyi stresszor káros hatásait csökkenthetik, és mozgósítják a szervezeti erőforrásokat. Egyénre szabott munkahelyi stresszkezelés, a másodlagos prevenció fontossága és szervezése.²⁴¹

Irodalom

- 2007. évi XCII. törvény a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről
- Borbély László (2014): A pszichés zavarral élő emberek visszavezetése a munka világába. A munkaügyi rehabilitáció problémái egy pszichiáter szemével nézve. Kézirat, Pécsi Tudományegyetem FEEK
- Pécsi Szín-Tér Egyesület (2015): Pszichés akadályozottság és a munka világa Baranya és Eszék-Baranya megyékben. Humán Innovációs Csoport Nonprofit Kft. Pécs

²⁴¹ Megerősítő forrás: Útmutató a munkahelyi stressz kezeléséhez. Upstairs Consulting