



**Záró tanulmány az
„Út a piaci munka világába”
TÁMOP-1.4.3-10/1-2F (2011-2014)
Foglalkoztatás-fejlesztési projektről**

Készítette: Adler Judit

Tartalomjegyzék

Bevezetés	5
1. A feladatok összegzése, áttekintése	7
1.1. Megvalósíthatóság	7
1.2. Szükségletfelmérés	11
2. A feladatok teljesülése	14
2.1. Komplex munkaerő-piaci program	14
2.2. A munkaerő kölcsönzés, nyílt piaci elhelyezés tapasztalatai	16
2.2.1. A kölcsönzés feltételi	16
2.2.2. A kölcsönzés eredményei	18
2.3. Közfoglalkoztatási Módszertani Központ	22
2.3.1. Szakértői munkacsoport	23
2.3.2. Szakmai háttérrel szolgáló	23
2.4. A projekt fejlesztési eredményei	25
2.4.1. A közfoglalkoztatást szervezők	25
2.4.1.1. A kutatás terve	25
2.4.1.2. A kutatás módszerei és a vizsgált minta jellemzői	26
2.4.1.3. A kutatás főbb eredményei	28
2.4.1.3.1. A válaszadó közfoglalkoztatók főbb jellemzői	28
2.4.1.3.2. A közfoglalkoztatók tipologizálása méret szerint	28
2.4.1.3.3. A közfoglalkoztatási formák és azok változása az érintett létszám alapján	31
2.4.1.3.4. A közfoglalkoztatottak által ellátott feladatok	32
2.4.1.3.5. A közfoglalkoztató szervezetek értékelése a közfoglalkoztatásról	33
2.4.1.3.6. A közfoglalkoztató szervezetek humán erőforrásai	35
2.4.2. A közfoglalkoztatottak jellemzői, a közfoglalkoztatás eredményeinek mérhetősége	37
2.4.2.1. A kutatás terve	37
2.4.2.2. A kutatás módszerei	38
2.4.2.3. A kutatás első hullámának főbb eredményei	39
2.4.2.3.1. A közfoglalkoztatás néhány főbb jellemzője	39
2.4.2.3.2. A közfoglalkoztatottak munkaerő-piaci helyzete	40

2.4.2.3.3. A közfoglalkoztatottak szociális helyzete	41
2.4.2.3.4. A tartós munkanélküliség önbevalláson alapuló okai	42
2.4.2.3.5. A közfoglalkoztatási pozíciók tipizálása	42
2.4.2.3.6. Esélyek a reintegrációra	44
2.4.2.3.7. A közmunka haszna a résztvevők szerint	45
2.4.2.3. A kutatás második és harmadik hullámának főbb eredményei	46
2.4.2.3.1. Közmunka körülmények	46
2.4.2.3.2. Álláskeresési aktivitás változása	47
2.4.2.3.3. A közfoglalkoztatás hatása a későbbi elhelyezkedésre	48
2.4.2.3.4. Jövőkép	50
2.4.3. A kutatás eredményeinek összegzése	51
2.4.4. Közfoglalkoztatási ismeretek módszertani kézikönyv	52
2.4.4.1. A Közfoglalkoztatási kézikönyv által megfogalmazott célok (a kézikönyv 1.1. fejezete)	53
2.4.5. A közfoglalkoztatás szervező képzés akkreditált tematikája	63
2.4.6. Módszertani füzetek 1-3	67
2.4.6.1. Módszertani füzet 1. Út a Piaci munka világába. A tartós munkanélküliek munkaerő- piacra történő visszavezetését segítő eszközök, módszerek	67
2.4.6.2. Módszertani füzet 2. Közfoglalkoztatás hatékonyan. Integrált szervezés, eredménymérés és értékelés.	68
2.4.6.2.1. Céltudatos tervezés	68
2.4.6.2.2. Integrált rendszerű szervezés	72
2.4.6.2.3. Az eredmények mérése, értékelése	72
2.4.6.3. Módszertani füzet 3. Út a szociális vállalkozások felé. Út a piaci munka világába. A szociális vállalkozás, mint a közfoglalkoztatásból való egyik kivezetés	77
3. Konklúziók, javaslatok	79

Melléletek	81
1. számú melléklet Jegyzék az „Út a piaci munka világába ”TÁMOP-1.4.3-10/1-2F (2011-2014) Foglalkoztatás-fejlesztési projekt keretében elkészült termékekről	82
2. számú melléklet A konferenciák programjai	84
3. számú melléklet A projekt eredményeiről megjelent publikációk	90
Táblázatjegyzék	91
Ábrajegyzék	92

Bevezetés

A Budapest Esély Nonprofit Kft. és az Esély Labor Egyesület alkotta konzorcium egy összetett foglalkoztatás-fejlesztési projekt megvalósítására vállalkozott 2011 és 2014 között. A vállalt feladatok között egyaránt szerepelt gyakorlati tevékenység, kutatási munka és módszertani fejlesztés.

A tevékenység a Társadalmi Megújulás Operatív Program „Innovatív, kísérleti foglalkoztatási programok – A komponens - KMR. Kódszám: TÁMOP 1.4.3-10/1” keretében meghirdetett kétfordulós pályázaton történt sikeres szereplés nyomán vált lehetségessé. A pályázat első fordulójára 2010. június 1. és 2010. augusztus 2.-a között lehetett jelentkezni. Az első forduló sikeres teljesítését követően került sor a pályázat második fordulójára. A pályázati anyagot 2011. október 10-ig kellett beadni, melyben a Budapest Esély Nonprofit Kft. 24 hónapos futamidőre 2012. január 1. és 2014. március 31. közötti időtartamra tett ajánlatot az „Út a piaci munka világába” című projekt megvalósítására. A megkötött szerződés szerint a projekt időtartama a 2012. április 1.-2014. március 31. közötti két év, mely később 3 hónappal meghosszabbodott.

A pályázatban a Budapest Esély az alábbiak szerint foglalta össze a projekt lényegét:

„A projekt célja egy új, **munkáltató-orientált rendszer kidolgozása és „próba üzembe helyezése”** az aktív korú, inaktív személyek nyílt munkaerőpiacra segítéseért. A sokszínű munkáltatói érdekek megjelenítéséhez és figyelembe vételéhez a non-profit munkaerő kölcsönzés kidolgozása és a szolgáltatások következetes módszertanilag kidolgozott innovációja ad alapot.

A munkáltató-orientált szolgáltatási rendszer két pillérre épül. Egyrészt a bevontak felkészítése a nyílt munkaerő-piacon való megfelelésre, másrészt a piaci munkahelyek érdekeltté tétele, kiszolgálása számukra hasznos munkaerővel. A munkáltatói igényekre való orientáltságot pedig az európai gyakorlatban már sok helyen bevált **non-profit munkaerő kölcsönzés** rendszere segíti.

A közfoglalkoztatás integráló funkciójának rendszerszintű fejlesztése érdekében **Országos Közfoglalkoztatási Módszertani Központ** létrehozására került sor.

A projekt célcsoportja az aktív korú inaktív személyek, első sorban tartósan munkanélküliek. A modellprogram 60 fő komplex, egyéni fejlesztését célozza, 30 főt képzésbe vonunk, 40 fő számára biztosítva munka kipróbálást munkaerő kölcsönzés

formájában. Közülük pedig legalább 30 főt tartósan kívánunk elhelyezni a nyílt munkaerő-piacon.”

A feladat megvalósítása érdekében konzorcium jött létre a Budapest Esély Nonprofit Kft. és az Esély Labor Egyesület között. A bonyolult és összetett feladatrendszer végrehajtása érdekében első lépésként megvalósíthatósági tanulmány, illetve szükségletfelmérés történt, ezt követően egymással párhuzamosan került sor a munkaerő-kölcsönző rendszer felállítására és működtetésére, a közfoglalkoztatottak helyzetének, a közfoglalkoztatást szervező intézmények értékeinek felmérésére, valamint az unikális értéket hordozó módszertani fejlesztés elvégzésére. A különböző tevékenységek során szerzett tapasztalatok, a felmerült problémák és azok megoldási módjai szinergiát alkotva, kölcsönösen segítették egymást.

A záró tanulmányban bemutatásra kerülnek az egyes tevékenységek céljai, a megvalósítás módszertana és eredményei. Az utolsó fejezetben megfogalmazásra kerülnek a projekt főbb konklúziói és a jövőre vonatkozó javaslatok.

1. A feladatok összegzése, áttekintése

1.1. Megvalósíthatóság

A projekt indításaként már a pályázati kiírás első körében elkészült egy „Megvalósíthatósági tanulmány”, mely a pályázat második körében pontosításra került, majd a pályázat elnyerése után véglegesedett. A véglegesített „Megvalósíthatósági tanulmány” összegezte a projekt célrendszerét, a célok megvalósításához szükséges feladatokat és a projekt célcsoportját. Összefoglalva ezt az 1. számú ábra tartalmazza. A projekt célrendszere tartalmaz átfogó, projektszintű és operatív jellegű célokat.

A projekt átfogó célja: Az aktív korú inaktív személyek foglalkoztatási esélyeinek javítása, rendszerszintű nyílt munkaerőpiacra segítése.

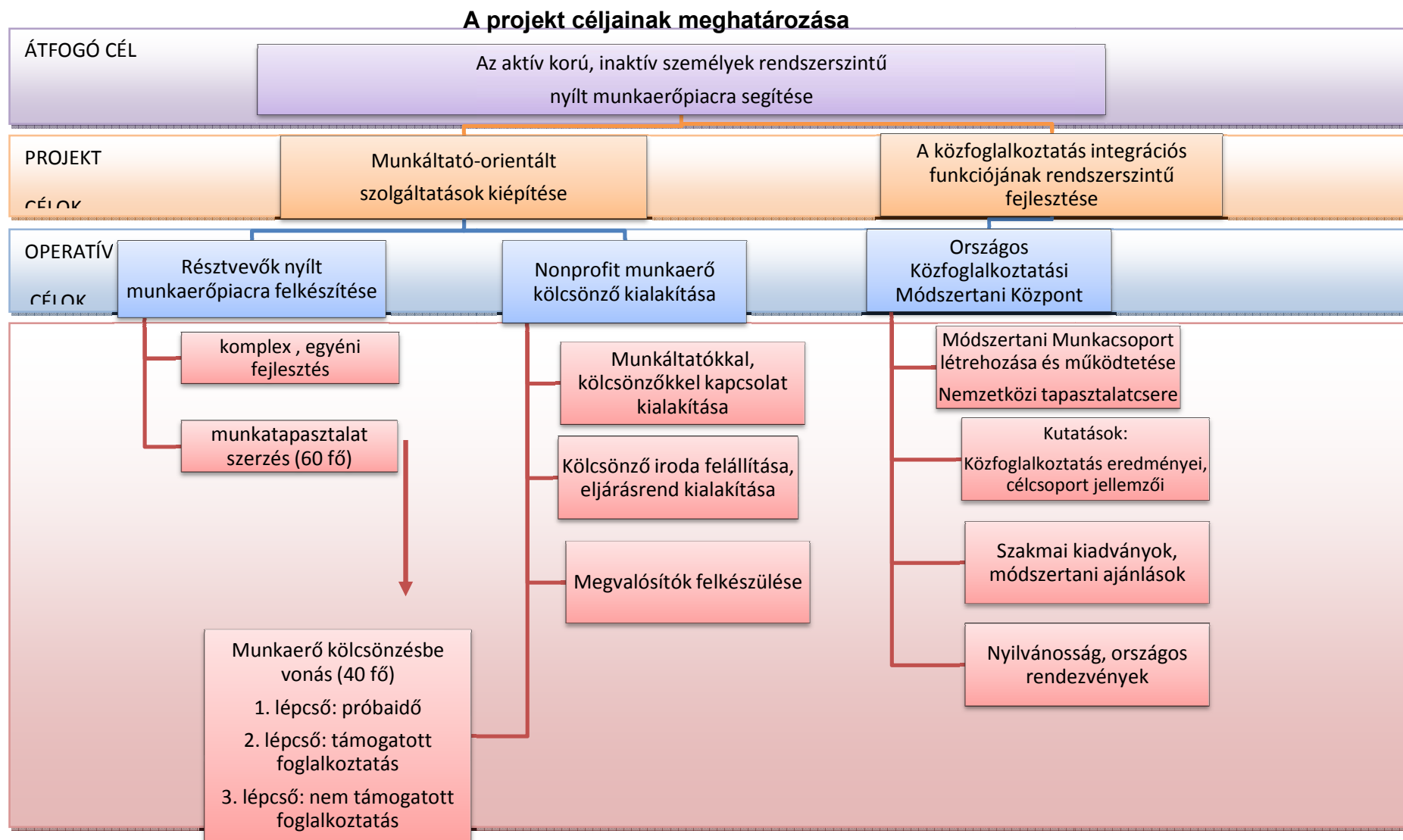
A projekt konkrét célja kettős:

- Új, munkáltató-orientált szolgáltatási rendszer kidolgozása az aktív korú, inaktív személyek nyílt munkaerőpiacra segítéséért.
-
- A közfoglalkoztatás integrációs funkciójának rendszerszintű fejlesztése.

A projekt operatív céljai három részcélt tartalmaznak, melyből az első kettő a munkáltató-orientált szolgáltatások kiépítéséhez, a harmadik az integrációs funkcióhoz kötődik. A részcélok a következők:

- A projektbe bevont személyek nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedésre való felkészítése.
- A sokszínű munkáltatói érdekek megjelenítéséhez és figyelembe vételéhez a non-profit munkaerő kölcsönzés kidolgozása.
- Országos Közfoglalkoztatási Módszertani Központ felállítása és működtetése a szolgáltatások következetes, módszertanilag innovációkkal megalapozott kimunkálása érdekében.

1. számú ábra



A célrendszer megvalósításához különböző tevékenységek tartoznak. A **munkáltató-orientált szolgáltatási rendszer** két oldalról közelít. Egyrészt a bevontakat felkészíti a nyílt munkaerő-piacon való megfelelésre, másrészt a piaci munkahelyek érdekeltségét figyelembe véve, igyekszik kiszolgálni azok igényeit, számukra hasznos munkaerővel. A felkészítés során az új elem a munkáltatói attitűdök karakteres megjelenítése, és a beilleszkedést segítő szolgáltatások munkáltatókkal összehangolt, s így hatékonyabb működtetése.

A munkáltatói igényekre való orientáltságot pedig az európai gyakorlatban már sok helyen bevált non-profit munkaerő kölcsönzés rendszere segíti. A non-profit munkaerő-kölcsönzés lényege, hogy a résztvevők a projektgazdánál állnak kölcsönzői munkaviszonyba, innen kerülnek kikölcsönzésre valós, piaci munkahelyekre. E munkahelyeken a résztvevők kipróbálhatják magukat, és ha jól teljesítenek, kölcsönbevevő foglalkoztatójuk átveheti őket tartós munkahelyet kínálva. A résztvevők számára a Budapest Esély Nonprofit Kft., mint munkahely nagyobb biztonságot és toleranciát tud nyújtani, mint egy piaci munkahely. A kölcsönzéses forma pedig lehetőséget ad arra, hogyha az adott munkakör nem megfelelő, akkor másban próbálják ki magukat a kiközvetítettek.

A kölcsönzéses foglalkoztatás három fázisban valósul meg:

- Az első lépcsőben a résztvevők próbaidős foglalkoztatása folyik a kölcsönzés keretében. A kölcsönbe vevő foglalkoztató lényegében ingyen foglalkoztatja a projektben résztvevőket. (A havi bruttó 110 ezer forint bért és közterheit a MUNKAPOCS fizeti. A kölcsönvevő munkahely csak védőfelszerelést és az olyan juttatásokat állja, amelyeket az adott munkahelyen minden munkavállaló megkap.)
- A második szakaszban támogatott munkavállalóként vannak jelen. Ekkor a projekt résztvevői után a már említett költségek 50 százalékára kapnak fedezetet a kölcsönbe vevő munkahelyek. (Amennyiben az Út a piaci munka világába projektben részt nem vevő személy kikölcsönzésére került volna sor a kölcsönbe vevő szolgáltatási díjat fizetett volna a Budapest Esélynek a munkaerő kölcsönzésért, de ilyen esetre a gyakorlatban nem került sor).
- A harmadik szakaszban pedig a kölcsönbe vevő támogatottsága 0 százalék, így teljes mértékben fedezi a munkavállaló költségeit. Ez a szakasz tehát nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásnak tekinthető.

Mindegyik szakasz három hónapig tart, tehát a foglalkoztatás maximális időtartama 9 hónap.

A projekt másik céljának megvalósítása, a **közfoglalkoztatás integráló funkciójának rendszerszintű fejlesztése** érdekében Országos Közfoglalkoztatási

Módszertani Központot kerül kialakításra. Ennek feladata országos kutatásokkal megalapozott szakpolitikai döntések támogatása, disszemináció, közfoglalkoztatás szervező képzési programok kidolgozása. E **szakmai erőforrás** támaszkodni kíván a már fellelhető jó példákra, az ezzel foglalkozó szervezetek tapasztalataira. A sokféle helyi körülményekhez való illeszkedéshez, a kockázatok csökkentésére be kívánja vonni a szakterület számos szakértőjét. Feladata olyan elméleti és gyakorlati tudásbázis kialakítása, amely biztos háttérrel adhat a munkáltató-orientált integrációs rendszerek országos szintű elterjesztésének, térségi szintű szervezetek kifejlesztésének, monitorozásának, a kidolgozott módszerek átadásának. Nemzetközi tapasztalatcserével, szakmódszertani segédletekkel, akkreditált képzésekkel, a jó példák országos nyilvánosságával képes megalapozott és hatékony rendszerfejlesztést elérni.

A projekt **célcsoportját** az aktív korú inaktív személyek, első sorban a tartósan munkanélküliek képezik. A célcsoportba tartozók helyzetének javítása érdekében az ismertetett célokkal összhangban a projekt az alábbi **tevékenységek elvégzését tervezte**:

A munkáltató-orientált szolgáltatások kiépítése körében egyik oldalról a projektbe bekerült személyek nyílt munkaerő-piaci részvételre történő felkészítése folyik komplex, egyéni fejlesztés és munkatapasztalat szerzés útján. A komplex egyéni fejlesztésbe 100 főt, a munkatapasztalat szerzésbe 60 főt tervezett a projekt bevonni. Ezzel párhuzamosan történik a nonprofit munkaerő kölcsönző kialakítása. Ez utóbbi tevékenység magában foglalja:

- a munkáltatókkal történő kapcsolatfelvételt,
- a módszertan kidolgozását, az iroda felállítását, az eljárásrend kidolgozását,
- a keresleti oldal megalapozását,
- a közvetítést, a kölcsönzést,
- patrónusképzést a partner munkáltatók számára.

A projektbe bevontak nyílt piaci munkavállalásra alkalmassá tétele és a valós foglalkoztatás a projekt céljai szerint elsősorban a munkaerő-kölcsönzés által realizálódik. Itt ér majd össze a két operatív rész cél.

Az Országos Közfoglalkoztatási Módszertani Központ létrehozását célzó operatív célhoz az alábbi tevékenységek kapcsolódnak:

- Módszertani Munkacsoport létrehozása és működtetése, nemzetközi tapasztalatcsere.
- Kutatások a közfoglalkoztatás szervezők és a közfoglalkoztatásban résztvevők körében.
- Szakmai kiadványok, módszertani ajánlások, tankönyv kiadása.
- A projekt disszeminációja, országos rendezvények.

A projektben tervezett feladatok megvalósítása a Budapest Esély Nonprofit Kft működési területén, a közép-magyarországi régióban történik. Konkrétan a cég három ügyfélszolgálati irodáján keresztül valósul meg a lebonyolítás.

A projekt előkészítés 2011. február 1 és december 31 között zajlott. Ezen időtartam alatt került sor a projekt megvalósítás érdekében részletes szükségletfelmérés elvégzésére, majd ennek nyomán a megvalósíthatósági tanulmány véglegesítésére, a pályázat második fordulójának megtervezésére, az együttműködési terv kidolgozására a konzorcium tagjai között. A projekt lebonyolítására 2012 áprilisa és 2014 júniusa került sor.

1.2. Szükségletfelmérés

A projekt gyakorlati tevékenységeinek elindítása előtt sor került az úgynevezett szükségletfelmérésre, amely **összegezte a projekt indításának időpontjában a makroszintű, a regionális, a fővárosi, illetve annak egyes kerületeire vonatkozó foglalkoztatási és munkanélküliségi jellemzőket**. Erre azért volt szükség, hogy rögzítésre kerüljenek a valós gazdasági és társadalmi indikátorok a projekt indításakor. Ez képezte alapját a projekt vállalásainak és a későbbi végrehajtásnak is.

A szükséglet felmérésére egy kényes időpontban került sor. A 2008 végén kirobbant világgazdasági válság első következményei már érzékelhetőek voltak, de még korántsem lehetett látni a válság teljes mélységét, időtartamát, a magyar gazdaságra és ezen belül a munkaerő-piacra gyakorolt valamennyi hatását. Ugyancsak ismeretlenek voltak azok a lépések, amelyeket a válság következményeinek tompítására a gazdaság szereplői foganatosítanak, beleértve a makroszintű szabályozás változását és a mikroszintű védekezési mechanizmusokat. **A szükségletfelmérés így szükségképpen olyan múltbeli, a megírás időpontjában jellemző állapotokat rögzített, amelyek viharos gyorsasággal és jelentős mértékben változtak a projekt végrehajtása során.** Ezért nem lehet senkit hibáztatni, ez egy vis major helyzetnek tekinthető a projekt kimenetele szempontjából. A működési feltételek radikális megváltozásának a projektre gyakorolt hatásaira a későbbiekben még kitérünk.

A „Szükségletfelmérés” című tanulmány az előbbieken túlmenően részletesen bemutatja a projekt szempontjából célcsoportot jelentő társadalmi csoportok jellemzőit, problémáit, a megsegítésükre aktuálisan érvényben lévő munkaerő-piaci eszközöket. A korábbi kutatásokból, statisztikai adatokból megszerezhető információk kiegészítésre kerültek a Budapest Esély Nonprofit Kft. ügyfelei körében készült kérdőíves felméréssel. A vizsgálat során ugyan csak 82 kérdőív került kitöltésre, viszont a kérdések a kérdezést időpontjában legégetőbb problémák megítéléséről nyújtottak unikális, friss információkat.

A korábban különböző műhelyekben nagy számban készült felmérések eredményeihez képest a válaszok némi elmozdulást mutattak a szakmában is élő sztereópiákhoz képest. Például a munkaerő-piacról való kirekesztettség elsődleges tényezőjeként a megfelelő végzettség hiányát nevezték meg az érintettek, s csak második helyen szerepelt a munkalehetőségek hiánya; a munkalehetőség megszerzésében korábban első helyen szereplő kapcsolati háló háttérbe szorult az egyéni aktivitás és az intézményes segítség igénybe vétele mögött.

A projekt témája szempontjából a vizsgálat legfontosabb eredménye az volt, hogy **a hátrányos helyzetben lévő célcsoport tagjai számára a közfoglalkoztatás már ekkor igen elfogadott munkához jutási forma volt, megelőzte a feketemunkát mind a résztvevők arányát mind a jövőbeli szándékait illetően. Ugyanakkor az is kiderült, hogy a munkaerő kölcsönzés kévéssé ismert munkavállalási forma, de a potenciális nyitottság magas arányú ezzel kapcsolatban.**

A „Szükségletfelmérés” című tanulmány részletesen bemutatja a közfoglalkoztatás 2011 elejétől bevezetett rendszerét, a korábbi előzményeket is összefoglalva. Ismerteti a 2011-et megelőzően működő rendszerek országos tapasztalatait, valamint bemutatja a Budapest Esély Nonprofit Kft 2010-ben végzett közfoglalkoztatási tevékenységének jellemzőit a fővárosra és néhány kiemelt kerületre vonatkozóan. A már említett válság 2010-re erősen érezte kedvezőtlen foglalkoztatási hatásait, főként a gyenge munkaerő-piaci adottságokkal rendelkezők körében. Ugyanakkor az országos tendenciáktól lényegesen eltérő folyamatok zajlottak a különböző régiókban, így a Budapest Esély Nonprofit Kft. működési területét jelentő közép-magyarországi régióban még kevésbé voltak érzékelhetőek a kedvezőtlen folyamatok az országos átlaghoz viszonyítva.

A tanulmány végül néhány fontos gondolatot vett fel a marginális státuszú foglalkoztatásról, ezen belül is kiemelten a munkaerő kölcsönzésről. Ezek a foglalkoztatási módszerek egyaránt jelentenek előnyöket és hátrányokat mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára. Állandó kérdésként marad fenn, hogy ezen munkavállalási formák terjedése vajon a hagyományos munkahelyek átalakulásával „degradálódásával” jönnek-e létre, vagy a szürkegazdaságból fehérítenek ki munkahelyeket, illetve új lehetőségeket teremtenek. Az eddigi empirikus kutatások egyik vélekedést sem támasztották alá. A tények megismerhetőségeinek nehézségei miatt, azt lehet mondani, hogy mindegyik igaz.

A marginális foglalkoztatási formák közé tartozik a munkaerő kölcsönzés is. A nemzetközi és a hazai statisztikai adatok szerint is az ilyen formában foglalkoztatottak között felülreprezentáltak a hátrányos munkaerő-piaci helyzetben lévők (alacsony képzettségűek, fiatalok). Jellemzően ezekben a foglalkoztatási formákban csak alacsony bér és kedvezőtlen munkakörülmények érhetőek el. Ugyanakkor az átmeneti foglalkoztatási formák egyrészt munkát és jövedelmet

biztosítanak azok számára, akik egyébként kívül rekednének a munkaerő-piacon, másrészt, ha kismértékben is, de magukban hordozzák a tartós foglalkoztatás felé történő továbblépés lehetőségét/reményét.

2. A feladatok teljesülése

A projekt tehát – mint a fentiekből kitűnik – egy gyakorlati és egy elméleti vonulatot foglal magában. A feladatok teljesítése párhuzamosan zajlott. A jelen záró tanulmányban először a gyakorlati, majd az elméleti jellegű célkitűzések megvalósulása kerül bemutatásra.

2.1. Komplex munkaerő-piaci program

A foglalkoztatás-fejlesztő projekt gyakorlati feladatait az álláskeresők kiválasztása, a projektbe vont álláskeresők felkészítése, továbbá kikölcsönzése képezte. A Budapest Esély Nonprofit Kft. működési körzetébe tartozó álláskeresők közül 202 fő jelentkezett a projektben való részvételre. Ezen hátrányos helyzetben lévő személyek közül kerültek kiválasztásra különböző tesztek segítségével azok, akikről feltételezhető volt, hogy – megfelelő felkészítést követően - meg tudnak majd felelni a munkaadók igényeinek. Célirányos kiválasztási technikák alkalmazásával a toborzott 202 főből került ki az a 61 fő, aki végül is bevonásra került a foglalkoztatás-fejlesztő projekt munkájába, és akikkel intenzív munka indult meg foglalkoztathatóvá tételük érdekében.

A munkaerő-piaci felkészítés során először ismerkedés folyt a bevont személyekkel, **élethelyzetük megismerése** érdekében. Ennek során kiderült, hogy a bevont személyek rendkívül súlyos egyéni, családi, foglalkoztatási gondokkal küzdenek. A projekt tervezői számítottak problémákra, hiszen tisztában voltak vele, hogy hátrányos, halmozottan hátrányos helyzetű személyekkel kell majd dolgozniuk. **A valóságban azonban a problémák sokkal széles körűbbeknek és mélyebbeknek bizonyultak, mint a projekt tervezői azt előzetesen vélelmezték.**

A felmerült, vártnál jelentősebb egyéni problémák kezelése érdekében olyan szakértő gárda került kialakításra, melynek tagjai rendelkeztek családsegítőkből szerzett tapasztalatokkal, munkaügyi kirendeltségen szerzett gyakorlattal, jártassággal bírtak a szociális igazgatás munkaterületén, ismerték a hajléktalan ellátás rendszerét és a piaci szektor foglalkoztatási elvárásával is tisztában voltak.

A projekt megvalósítása során új kihívást jelentett, hogy kezelni kellett a bevont személyek mentális és fizikai egészségkárosodását, ezért szükségessé vált pszichológus, belgyógyász, illetve szenvedélybetegségek kezelésére alkalmas szakember segítségének igénybe vétele.

A munkavállalást befolyásoló egyéni problémák közül a súlyos egészségi károsodás a bevontak 10 százalékát 6 főt sújtotta. Ezek konkrétan rákbetegséget, szív és érrendszeri degenerációt, fizikai gyengeséget, mozgásszervi megbetegedéseket és öngyilkossági kísérletet jelentettek. A munkába vonást 2 fő esetében a büntetett

előéletből származó erkölcsi bizonyítvány hiánya korlátozta. Az érintettek 17 százaléka 10 fő különlegesen nehéz egyéni élethelyzetben volt (hajléktalanság, mélyszegénység, a munkába járáshoz megfelelő ruházat hiánya, kikapcsolt közművek miatt a személyi higiénia hiánya, beteg hozzátartozó ápolása, stb.).

Néhány fő esetében az önértékelési zavarok (alul- vagy felülértékelés) nehezítették a megfelelő munkaalkalom megtalálását. Felmerült a „burokhelyzet” problémájának leküzdése is, amikor a szülő gyermeki létbe próbálja kényszeríteni felnőtt gyermekét, vagy amikor a gyermek nem akarja otthonról munkába engedni szülőjét egyéni komfortja csökkenése miatt. A piaci munka világába történő visszasegítést néhány főnél nehezítette, hogy már kialakult náluk a „csökkentett üzemmódtól” való függőség, vagyis megelégedtek a közmunka-segély-közmunka mókuskereke által biztosított életviszonyokkal.

Egyesek többre értékelték az alkalmi munka, feketemunka által biztosított nagyobb szabadságot a rendszeres, bejelentett foglalkoztatás kötöttségeinél. Az említett **extra problémák a projektbe bevont 60 fő csaknem felét, 29 főt érintették, s ezeket a munkára való felkészítést megelőzően, vagy azzal párhuzamosan kellett kezelni.**

A projekt zárókonferenciáján részt vett néhány, sikeresen munkába segített személy külön is felhívta a figyelmet arra, hogy ameddig az egyéni mentális és életkörülményi problémáik megoldásához nem kapnak segítséget, esélyük sincsen a képzés sikeres elvégzésére és a munkába állásra, illetve az ott történő megkapaszkodásra. A projektben dolgozó szakemberektől nagyon sok előre nem kalkulált pótlólagos tevékenységet igényelt az előbbieken jelzett extra gondok megoldása, de ennek hiánya a projekt eredménytelenségéhez vezetett volna.

A projektbe bevon 61 fő munkaerő felkészítő programokban vett részt, melynek során személyre szabott foglalkoztatásra felkészítő programok, készségfejlesztő foglalkozások zajlottak. Konkrétan ez azt jelentette, hogy különböző tréningeket szerveztek a projekt lebonyolításában részt vevő szakemberek. Így:

- Motivációs képzéshez jutott 60 fő, közülük 53 fő kapott tanúsítványt is erről.
- Ugyancsak mind a 60 fő munkavállalói kulcsképeket és kulcskompetenciákat fejlesztő képzésben részesült, s 48 fő tanúsítványhoz is jutott.
- Az álláskereső technikák képzésben 30 fő vett részt és 25 fő kapott erről tanúsítványt.

A nyílt munkaerő-piacra történő kilépés fontos előfeltétele volt a szakképesítés megszerzése. Ennek érdekében két OKJ-s szakmában történt képzés:

- 20 fő járt élelmiszer és vegyi áru eladó (OKJ-313410100103102) – targoncavezetői jogosítvánnyal (OKJ-315820600103105) képzésre. Ebből sikeresen végzett: 19 fő (targoncavezetői engedélyt kapott: 20 fő).
- 10 fő járt fogyóelektródás védőgázos ívhegesztő (OKJ-315211101003103) képzésre. Ebből sikeresen végzett: 9 fő.

A képzés során - és a már vázolt nehéz élethelyzetek adta gondok legyűréséhez - **mentori támogatást** kaptak a résztvevők. A mentorok feladata volt - többek között - a munkára felkészítő szakaszban, hogy segítsék az egyéni élethelyzetekből adódó akadályok elhárítását. A mentorok folyamatos támogatást biztosítottak a projektbe vontak számára, információkkal, tanácsokkal látták el őket belső erőforrásaik mozgósítása érdekében. Segítették az ügyfeleket az ügyintézésben, személyes kapcsolataik kiépítésében. A felgyülemlett tapasztalatokat, hasonló gondokat esetmegbeszélő konzultációk keretében elemezték, feldolgozták. A mentorok a munkaerő kölcsönzés során, a munkába állást követően is figyelemmel kísérik a mentoráltak sorsát, vagyis részt vesznek az utókövetési tevékenységben. Nagy szerepük volt a különböző kapcsolatrendszerek (kliens-patrónus- munkaerő kölcsönző) egyengetésében, az esetleges konfliktusok elsimításában.

2.2. A munkaerő kölcsönzés, nyílt piaci elhelyezés tapasztalatai

A foglalkoztatás-fejlesztési projekt egyik legfontosabb feladata egy munkaerő kölcsönző és közvetítő iroda felállítása és működtetése volt hátrányos helyzetű álláskeresőkre részére. **A szolgáltatás célja a résztvevők piaci körülmények közti foglalkoztatása a későbbi reintegráció érdekében.** A projektbe bevont álláskereső felkészítését követően ez volt hivatott a nyílt piaci foglalkoztatást megvalósítani, ez jelentette az innováció gyakorlati megvalósulását.

2.2.1. A kölcsönzés feltételi

A feladat teljesítése a **MUNKAKAPOCS Nonprofit Munkaerő Kölcsönző Iroda** felállításával és működtetésével valósult meg. Elkészültek az Iroda elindításához és működtetéséhez szükséges dokumentumok. Ezt követően az Iroda fő feladata a potenciális foglalkoztatók felkutatása volt, annak érdekében, hogy mire a projektbe vont személyek megszerezik szakképesítésüket állásba lehessen segíteni őket.

A résztvevőkkel a MUNKAKAPOCS Nonprofit Munkaerő Kölcsönző Iroda munkaszerződést kötött, majd kölcsönzés keretein belül kiközvetítette őket piaci

munkahelyekre. A befogadó munkáltatókkal előzetes megállapodás kötése történt, amely alapján nem csak fogadták, hanem a kliensek beilleszkedését és munkaszocializációjának erősödését is segítették Amennyiben a munkavállaló megfelelt a foglalkoztató igényeinek, továbbfoglalkoztatást ajánlottak fel neki. A foglalkoztatás három szakaszra oszlott:

- **Próbaidős foglalkoztatás** (3 hó). A résztvevők a próbaidő alatt akár több munkahelyet és feladatkört is kipróbálhattak. A munkavégzés betanító jelleggel folyt ebben a szakaszban. Itt nagy szerepe volt a munkahelyi patrónusoknak, akik a munkáltatónál dolgozó rutinos szakemberek voltak és segítettek az új munkavállalók beilleszkedését. A projekt résztvevők munkabért kaptak. A kölcsönbe vevők pedig csak az esetlegesen szükséges egészségügyi vizsgálat, védőfelszerelés és a minden munkavállalónak járó juttatások költségeit állták.
- **Támogatott foglalkoztatás** (3 hó). A foglalkoztatás következő szakaszában a munkavállalók a próbaidőnél valamivel magasabb bért kaptak a MUNKAKAPOCS Nonprofit Munkaerő Kölcsönző Irodától. A foglalkoztató hely a munkaerő kölcsönzés rendszerében az a munkahely, ahol a próbaidőt töltötte a munkavállaló. A foglalkoztatási költségek 50 százalékához hozzájárult az adott munkahely is.
- **Nem támogatott utánfoglalkoztatás** (3 hó). Ebben a szakaszban a projekt résztvevők után nem részesültek támogatásban a kölcsönbe vevők. Ebben a szakaszban tehát a munkavállalók foglalkoztatása nem támogatott formában, hanem piaci körülmények közt történt.

A munkaerő kölcsönzéssel munkába helyezettek beilleszkedését patrónusok segítették. A patrónus a fogadó cég egy munkatársa volt, akit a projekt keretében szintén képzésben részesítettek feladatai ellátása érdekében. A patrónus a befogadó munkahelyen régóta dolgozó, nagy tapasztalattal rendelkező szakember, aki a kölcsönzött munkavállaló szakmai, munkahelyi beilleszkedését támogatta információkkal, tanácsokkal. A patrónus feladatai az alábbiak voltak:

- az új munkavállaló segítése a szervezeti struktúrában való eligazodásban;
- az új munkavállaló bevezetése a szervezetbe, bemutatása a többi kollégának;
- a munkahely formális és informális elvárásainak megismertetése;
- az új munkavállaló támogatása, megerősítése, konzultáció biztosítása;
- a munkakör, a munkafeladat minél jobb ellátásának segítése;
- részvétel a felkészítő tréningen, majd szupervíziós, esetmegbeszélő csoportokban;
- a munkahelyi problémák észlelése, jelzése a munkahelyi kapcsolattartónak, a mentornak;

- rendszeresen, de legalább heti, majd havi egy alkalommal a tapasztalatok megbeszélése az új munkavállalóval.

Annak ellenére, hogy a patrónusok mindenekelőtt a munkáltató érdekében jártak el, működésükhöz a fogadó cégek viszonyulása felemás volt. Egyfelől belátták, hogy a munkaszervezetbe újonnan bekerült hátrányos helyzetű munkavállalónak szüksége volt különleges segítségre. Másfelől azonban a patrónusi teendők egy jó munkaerőt vontak el legalább részben alapfeladataitól.

2.2.2. A kölcsönzés eredményei

A MUNKAKAPOCS Nonprofit Munkaerő Kölcsönző Iroda 15 lehetséges munkáltatóval vette fel a kapcsolatot a munkaerő kölcsönzés konkrét megvalósítása érdekében. Keretszerződés megkötésére 11 munkáltatóval került sor, végül is 8 munkáltató vette igénybe az Iroda szolgáltatását. A potenciális munkáltatóknál 143 állásinterjú lebonyolítására került sor (ez halmozott adat, mert volt olyan személy, aki több interjúban is részt vett) a projektbe eredetileg bekerült 202 fő részvételével. **A projektbe vont hátrányos helyzetű álláskeresők közül 33 főt sikerült kölcsönzéssel kihelyezni a nyílt munkaerőpiacra, akik közül 14 főt a munkáltatók továbbfoglalkoztattak a támogatási időszak lejárta után. A projekt segítségével, de nem az Irodán keresztül talált a nyílt munkaerő-piacon munkahelyet további 16 fő (3 fő hegesztő, 6 fő eladó és targoncavezető, 7 fő motivációs tréning). A projektből lemorzsolódott, kilépett 9 fő.**

Természetesen a legnagyobb sikernek az tekinthető, ha az együttműködés hatására a tartós munkanélküli hosszútávon megtalálja a helyét a munka világában. Nem szabad azonban lebecsülni azt az eredményt sem, ha nagyobb önbizalom, több információ, erősebb készségek birtokában képessé vált az önálló elhelyezkedésre. Sikernek tekinthető az is, ha átmenetileg talál munkát, és ideiglenesen beilleszkedik egy munkahelyi közösségbe. Aki dolgozott tartós munkanélküliekkel, azt is tudja, sikernek kell tekinteni, ha az együttműködés alatt vagy azt követően, annak a hatására sikerül egy-egy akadályt elgörgetni a munkavállalás elől.

Összességében tehát a projektbe vont hátrányos helyzetű álláskeresők közel kétharmada munkahelyhez jutott, ami igen pozitív eredménynek tekinthető. A munkaerő kölcsönzési tervindikátort (40 fő kikölcsönzése) 82,5 százalékban sikerült teljesíteni. Az elmaradás a tervezés időszakában még nem látható vis major jellegű körülményeknek tudható be. A tervindikátortól való elmaradás okait vizsgálva különösen kettőt érdemes kiemelni. Az egyik ok a munkáltatók atipikus foglalkoztatással (ezen belül a munkaerő kölcsönzéssel) kapcsolatos érdektelenségének növekedése. A másik a foglalkoztatás növelése érdekében bevezetett új kormányzati intézkedések versenyhatása.

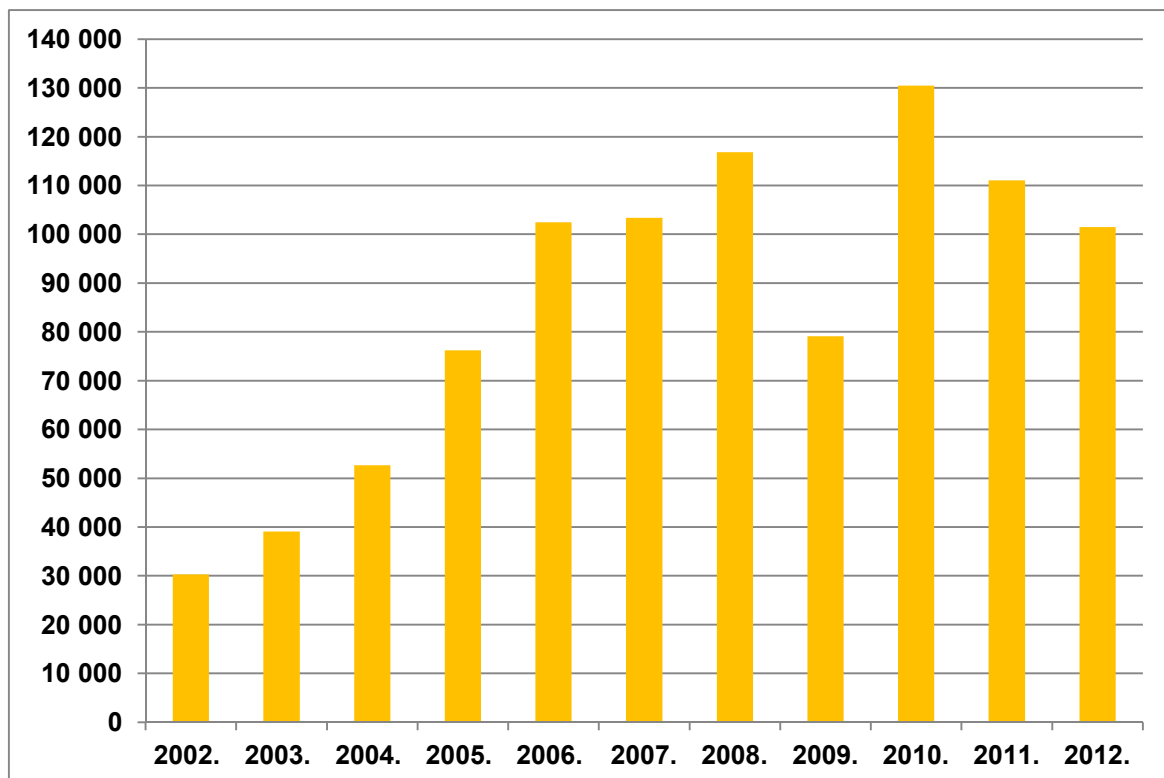
A **munkáltatói érdektelenség** legfőbb oka, hogy Magyarországon csekély a nyitottság az úgynevezett atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása iránt a nyílt munkaerőpiacon.

A helyzet érzékeltetése érdekében álljon itt néhány információ a magyar munkaerőpiac munkaerő kölcsönzéssel kapcsolatos magatartásáról a nem hátrányos helyzetű munkaerő-kínálattal kapcsolatban.

A munkaerő kölcsönzésben érdekelt munkavállalók száma 2002 és 2010 között folyamatosan növekedett a válság 2009-ben mutatkozó negatív hatását kivéve. 2010-ben kiemelkedően magasra szökött a munkaerő kölcsönzés, mert a munkáltatók még bizonytalannak vélték a válság utáni helyzetet, rendelésállományuk kielégítése érdekében inkább kölcsönöztek munkaerőt és nem kötelezték el magukat a saját cégükhöz történő munkaerő felvétellel. A munkaerő kölcsönzés főleg a feldolgozóiparban nyert teret, az itt foglalkoztatottak kb. 10 százalékát már így alkalmazták 2010-ben.

2. számú ábra

A munkaerő-kölcsönzőkkel szerződő munkavállalók száma, fő 2000-2012



Forrás: Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők tapasztalatairól-2012 www.munka.hu

A munkáltatók munkaerő kölcsönzéssel kapcsolatos magatartása nem bizonyult tartósnak, 2011-től megindult a kölcsönzött munkaerő számának apadása, s számuk 2012-re visszaesett a 2006-os szintre. Tényadatok még nem állnak rendelkezésre 2013-ra, viszont a Munka Törvénykönyvének módosítása nyomán a munkáltatók sokkal könnyebben és számukra kedvezőbb feltételek mellett válhatnak meg feleslegessé vált alkalmazottaiktól. A Munka Törvénykönyve ezen rendelkezései 2013 közepétől léptek hatályba, ezért vélelmezhető, hogy ezen körülmény tovább szűkítette a kölcsönzött munkaerő számát.

A munkaerő kölcsönzés tehát a nyílt munkaerőpiacon sem tud igazán gyökeret verni, bár a projekt tervezésének időszakában éppen kedvező fejlemények történtek, amit túlzott optimizmussal előre vetítettek. A nem hátrányos helyzetű dolgozók kölcsönzésével kapcsolatos felívelő trend elképzelhetővé tette, hogy korlátozott számban a hátrányos helyzetűek számára is nyílik itt tér. Ez egyébként a projekt erőfeszítései nyomán nagyrészt meg is valósult.

A jelen projekt tervezési időszakának lezárulta után került sor a kormányzat Munkahelyvédelmi Akciótervének meghirdetésére és bevezetésére. A program keretében a munkáltatók öt hátrányos helyzetű csoport (a 25 év alattiak, az 55 év felettiek, a szakképzetlenek, a tartósan álláskeresők, kisgyermekesek) munkában tartása, illetve felvétele esetén részesülnek támogatásban. Tulajdonképpen a Munkahelyvédelmi Akcióterv megvalósítása mindegyik kategóriába tartozó foglalkoztatottak esetében versenyhelyzetet teremtett a jelen foglalkoztatás-fejlesztő projekt számára, de két kategória esetében különösen erőset. Nyilván a szakképzetlenek és a tartósan álláskeresők esetében (amely halmazok átfednek egymással), de átfednek a jelen projekt célcsoportjával is.

A két említett célcsoport foglalkoztatásban tartására, illetve új dolgozó felvételére az alábbi támogatási feltételeket biztosítja a Munkahelyvédelmi Akcióterv a munkáltatók számára:

- **Tartósan álláskereső személy foglalkoztatása esetén.** Tartósan álláskereső személy: akit az állami foglalkoztatás szerv a kedvezményezett foglalkoztatást megelőző **275 napon belül legalább 183 napig** álláskeresőként nyilvántartott. A 275 nap és a 183 számítása során a közfoglalkoztatásban történő részvétel időtartamát figyelmen kívül kell hagyni. A részkedvezmény mértéke egyenlő a foglalkoztatás első két évében a bruttó bér, de **legfeljebb 100.000 Ft 27 százalékaival**, a harmadik évében a bruttó bér, de **legfeljebb 100.000 Ft 14,5 százalékaival**.
- **Szakképzettséget nem igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló foglalkoztatása esetén.** A Foglalkoztatási Egységes Osztályozási Rendszeréről (FEOR) szóló 9. főcsoportjába tartozó foglalkozás

szerinti munkakörben történő alkalmazás esetében, a kedvezmény egyenlő a bruttó munkabér, de **legfeljebb 100.000 Ft 14,5 százalékaival**

- Amennyiben a munkáltató a munkavállalója után 27 százalékos szociális hozzájárulási adókedvezményre jogosult és azt érvényesíti is 100.000 Ft bruttó bérig, a szakképzési hozzájárulást sem kell megfizetnie, de szintén csak 100.000 Ft-os bruttó bérig.

A Munkahelyvédelmi Akcióterv nyújtotta munkáltatói támogatás és az Út a piaci világába projekt munkaerő kölcsönzési konstrukciójának összevetése meglehetősen nehéz. A munkáltató számára biztosított megtakarítás a munkaerő költség terén a foglalkoztatás első kilenc hónapjában az Út a piaci munka világába projektben magasabb, viszont nem értelmezhető számszakilag az az előny, amit a Munkahelyvédelmi Akcióterv a több éven át történő támogatással biztosít.

A Munkahelyvédelmi Akcióterv jelenleg érvényes formájában egy hosszú időn át, kiszámítható támogatást biztosít a munkáltatók számára a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatása esetén. A konstrukció országos ismertsége biztosított és nagy előnye, hogy nem csak az újonnan felvettekre vonatkozik, hanem a már állományban lévők után is igényelhető a feltételek fennállása esetén.

Az Út a piaci munka világába projekt munkaerő kölcsönzője a projekt időtartama alatt 9 hónapig volt képes nagyfokú egyéb támogatottság (szakképzés, felkészítő szolgáltatások, főként mentorok és patrónusok) mellett eredményesen működni. Ismertsége össze sem hasonlítható a Munkahelyvédelmi Akciótervével a projektgazdák minden erőfeszítése ellenére. A MUNKAKAPOCS Nonprofit Munkaerő Kölcsönző Iroda a megkötött szerződés értelmében a projekt lezárulta után még 5 évig fennmarad, azonban működése igen nehezzé válik a jövőben.

Elvileg a MUNKAKAPOCS Nonprofit Munkaerő Kölcsönző Iroda és a Munkahelyvédelmi Akcióterv működhet egymással párhuzamosan, azonban a munkaadók kölcsönzéssel kapcsolatos averzió miatt az előbbi működési esélyei igen gyengék lesznek.

2.3. Közfoglalkoztatási Módszertani Központ

A Budapest Esély Nonprofit Kft. és az Esély Labor Egyesület konzorciumban megvalósuló „Út a piaci munka világába” című projektje (TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003) elsődleges feladatának tekintette, hogy hozzájáruljon a közfoglalkoztatás hatásosságának és hatékonyságának fejlesztéséhez.

A projekt szakmai küldetése a hátrányos helyzetű csoportok számára munkaerőpiaci integrációs (elsődleges munkaerő-piacra visszavezető) innovációk kidolgozása, kipróbálása.

A projekt lebonyolítását végző két szervezet közül az Esély Labor Egyesület feladata volt a közfoglalkoztatás integrációs funkciójának erősítése. Az ennek érdekében 2012 áprilisában megalakított Közfoglalkoztatási Módszertani Központ elsősorban az egyre sokszínűbb közfoglalkoztatás „értékeinek” (céljainak, eredményeinek és hatásainak) mérésére kívánt módszereket kidolgozni.

1. számú táblázat

Mi az a Közfoglalkoztatási Módszertani Központ?

Szakértő munkacsoport

20 szakértővel,
Workshopok, konzultációk
személyesen és mailben

Résztvevők:

- NGM
- BM
- munkaügyi központ vezető
- kutatók, oktatók
- gyakorló közfoglalkoztatók
- for-profit szervezetek HR-esei
- munkaerő-piaci és szociális szolgáltatók

Szakmai háttérszolgálat

- 3 módszertani konferencia szakmai szervezése
- 3 országos kutatás
- Tananyag és tankönyv (kézikönyv) szerkesztése
- 3 módszertani füzet szerkesztése
- Tudásbázis honlap folyamatosan frissítve (www.eselylabor.hu)
- Közfoglalkoztatási tanácsadás interneten és telefonon
- Részvétel szakmai szervezetek módszertani kiadványaiban
 - AJB: „A munka méltósága” program
 - NEKI: „Útmutató köz munkásoknak”
 - OMMF: „Közfoglalkoztatás biztonságosan” füzetek

2.3.1. Szakértői munkacsoport

Az időszerű társadalmi és szakpolitikai célokkal való összehangolást az Esély Labor Egyesület által vezetett szakértői csoport segítette. Tagjai kiváló gyakorlati szakemberek, kutatók, civil szervezetek képviselői, munkaügyi központ vezetők, gyakorló közfoglalkoztatók, államigazgatási szakemberek (NGM, BM), stb. voltak. A szakértő csoport tagjai konzultációkat tartottak személyesen és e-mailben, workshopokon összegezték a részeredményeket.

2.3.2. Szakmai háttérszolgálat

A Közfoglalkoztatási Módszertani Központ volt az Út a piaci munka világába projekt „agytrösztje”. A 2012 áprilisától 2014 júniusáig működő testület sokrétű feladatokat látott el:

- Felügyelte, véleményezte és végül jóváhagyta a kutatások tematikáját, az alkalmazott kérdőíveket.
- Meghatározta a konferenciák témáját, programját. A szakértői csoport tagjai maguk is részt vettek a konferenciákon a disszeminációs tevékenységben.
- Nemzetközi és hazai kapcsolatrendszerével biztosította a hazai és külföldi tanulmányutak magas szakmai színvonalát.
- Meghatározta a három módszertani füzet, valamint a „Közfoglalkoztatási ismeretek” módszertani kézikönyv tematikáját, aktívan részt vett ezek tartalmi kialakításában és lektorálásában.
- Kidolgozta a közfoglalkoztatás hatékonyságának mérésére alkalmas indikátorrendszert. Ezt az előző pontban említett módszertani füzetek közül a 2. számúban (Közfoglalkoztatás hatékonyan) tette közzé.
- Kidolgozta a közfoglalkoztatás szervezők képzési tematikáját.

Az Út a piaci munka világába projekt szakmai termékeit az alábbi táblázat foglalja össze. A négy fő csoport közül a konferenciák programja a 2. számú mellékletben található. A kutatási jelentések főbb megállapításait, a módszertani füzetek lényegesebb mondanivalóját és a képzési anyagok lényegét a további fejezetek foglalják össze.

2. számú táblázat

Az „Út a piaci munka világába” projekt szakmai termékei

Kutatási jelentések	Konferenciák	Módszertani füzetek	Képzési anyagok
<u>A közfoglalkoztatást szervezők értékei</u> Szervezeti kutatás	<u>A közmunka és a kiút</u> 2013. szept. 26.	<u>Út a szociális vállalkozások felé</u> A szociális vállalkozás, mint a közfoglalkoztatásból való egyik lehetséges kivezetés	<u>Közfoglalkoztatási ismeretek</u> (kézirat) Módszertani kézikönyv gyakorlati és elméleti alkalmazóknak
<u>A közfoglalkoztatottak jellemzői</u> 1. célcsoport kutatás	<u>Ösvények az álláskeresők és a munkáltatók között</u> 2013. dec. 11.	<u>Közfoglalkoztatás hatékonyan</u> Integrált szervezés, eredménymérés	<u>Közfoglalkoztatás szervezők képzése</u> Képzési tematika
Munkakörülmények merre visz a közmunka? (kézirat) 2. és 3. célcsoport kutatás	<u>Tapasztalatok és jó gyakorlatok cseréje</u> 2014. febr.26.	<u>Út a piaci munka világába</u> A tartós munkanélküliek munkaerőpiacra történő visszavezetését segítő eszközök, módszerek	

2.4. A projekt fejlesztési eredményei

2.4.1. A közfoglalkoztatást szervezők

A kutatási jelentések a közfoglalkoztatásban érintett két legfontosabb szereplő a közfoglalkoztatást szervezők és a közfoglalkoztatásban résztvevők tapasztalatait, attitűdjeit, véleményét összegezték. A megvalósíthatósági tanulmányban szereplő tevékenységek realizálásaként a kutatások körében kétirányú felmérés lebonyolítására és kiértékelésére került sor. Az egyik a közfoglalkoztatást szervezők értékeit vizsgálta, a másik a közfoglalkoztatottak jellemzőit mérte fel.

Az első kutatás a közfoglalkoztatásban az elmúlt években, illetve jelenleg résztvevő szervezetek tevékenységének vizsgálatát célozta. A közfoglalkoztatás rendszere 2011-től **jelentős átalakuláson ment át.** A változás alapvetően érintette a közfoglalkoztatás célrendszerét, eszközeit, az igazgatási, valamint a finanszírozási rendszerét. A korábbi („Út a munkához”) rendszert számos kritika érte, és a 2011-től meghirdetett „Nemzeti Közfoglalkoztatási Program”, majd a „Magyar Munka Terv”, s végül az egyre növekvő súlyú kistérségi, majd egyéb „startmunka mintaprogramok” is rendszeres támadások célpontjai voltak. Tekintettel arra, hogy mára az állam és az önkormányzatok már 200 milliárd forint feletti közforrást fordítanak ezen munkaerő-piaci eszköz működtetésére, amely már évente 200-300 ezer családot érint, így szerepe a szakpolitikán messze túlmutató alapvető életszínvonal alakító tényező lett.

Törvényszerű, hogy egyre erősebb a politikai és **társadalmi igény megismerni, és valamilyen szinten egzaktul mérni a közfoglalkoztatási rendszer paramétereit, eredményességét.** Azaz mérhetővé, kimutathatóvá tenni annak **hatásosságát** (mennyire hatásos egyes társadalmi problémák kezelésére), továbbá **hatékonyságát** (a kitűzött célok elérésére fordított források és az elért eredmények közötti összefüggéseket).

A kutatás célja az volt, hogy országos áttekintő képet adjon a szervezetek összetételéről, közfoglalkoztatási gyakorlatáról, a közfoglalkoztatást szervezők, vezetők, az ezzel kapcsolatos helyi döntéseket hozók attitűdjéről, véleményéről, tapasztalatairól. A kutatás lehetőséget adott a közfoglalkoztató szervezetek humán erőforrás kapacitásának megismerésére, a rendelkezésre álló tudás, a képzési illetve egyéb human kapacitás bővítésére vonatkozó fejlesztési igények felmérésére.

2.4.1.1. A kutatás terve

A Közfoglalkoztatási Módszertani Központ szakértőinek egyeztetése mellett elkészült a kutatás terve, mely a kutatás céljait, feladatait, módszertanát, várható, a disszemináció módját rögzítette. A kutatási tervet a szakértői csoport is megvitatta.

A **szervezeti kutatás** feladatai közé tartozott, hogy országos képet adjon arról, vajon a közfoglalkoztatást végző szervezetek munkatársai:

- hogyan vélekednek a közfoglalkoztatásról, mit várnak tőle (**célok**),
- mit gondolnak annak **hatásairól**,
- céljaik eléréséhez **mérnek-e**, vizsgálják-e valamiféle hatást, **eredményességet**,
- mit tudnak, mit gondolnak a közfoglalkoztatottak **kilépés utáni helyzetéről**,
- milyen feladatokba vonják be a közfoglalkoztatottakat, munkakészségük javulása, szinten tartása érdekében,
- milyen elképzeléseik voltak az **„értékteremtő munka”** tartalmáról, mérhetőségéről, fenntarthatóságáról,
- mit gondolnak a közmunka helyi gazdasághoz való viszonyáról, a helyi szinergia lehetőségekről,
- milyen hiányosságokat jelöltek meg saját tevékenységüket illetően (közfoglalkoztatást szervező, lebonyolító a szakemberek tudása), illetve a szervezet felkészültsége esetében.

A kutatás előkészítette a projekt keretében készült közfoglalkoztatás szervező **tananyag** és **módszertani segédlet** tartalmának kialakítását, amely remélhetőleg ki tudja majd fejteni segítő hatását a **közfoglalkoztatási igazgatás fejlesztésére**.

2.4.1.2 A kutatás módszerei és a vizsgált minta jellemzői

A kutatás során kvalitatív és kvantitatív módszerek is alkalmazásra kerültek. Az előbbieket közé tartozott a projekt keretében működtetett Országos Közfoglalkoztatási Módszertani Központ, továbbá a kutatások, tananyagok és módszertani segédletek országos érvényű hasznosíthatóságát segítő szakértői munkacsoport szellemi kapacitásainak kiaknázása. E csoport tagjai a szakterületre széleskörű rálátással rendelkező kutatók, állami intézmények munkatársai, for-profit és non-profit foglalkoztatók. Munkájukat az Országos Közfoglalkoztatási Módszertani Központ koordinálta.

A közfoglalkoztatás 2011-től működő rendszeréről alig érhetők el hivatalos adatok, statisztikák. Hatásvizsgálatok nem készültek.¹ Ezt az űrt kísérelte meg legalább részben kitölteni a jelen projekt keretében lebonyolított módszertani fejlesztés, és az annak megalapozását szolgáló a közfoglalkoztatást végző szervezetek körében lebonyolított kérdőíves kikérdezés.

¹ Köllő János szerint egy egyéni adatfelvétel 50-70 millió Ft-ba kerülne, ami az elmúlt 10 évben közfoglalkoztatásra költött összegnek mintegy 0,003 százaléka lenne. Ehhez képest 2000 óta hét-nyolc alkalommal változtattak a rendszeren úgy, hogy aggregált adatok sem álltak a döntéshozók rendelkezésére. (Köllő János előadása alapján – Alapjogok és a közfoglalkoztatás - ÁJB műhelybeszélgetés, 2012. október 3.)

A kutatás egy 32 kérdésből álló on-line illetve papír alapon kitölthető kérdőív adataira támaszkodott elsősorban, melyet a több mint 8000 megkeresett szervezetből 870 töltött ki a 2012. év november hónapjában. Az alapsokaságot a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat által szolgáltatott adatbázis képezte, amely a 2011-12 során közfoglalkoztatási támogatásban részesült 8.537 szervezet adatait tartalmazta. Az alapsokaság szervezeteinek megkeresése jellemzően e-mailben történt. Vélelmezhető volt, hogy a leghátrányosabb helyzetű kistérségekben, illetve a kistérségi foglalkoztatók körében alacsony az internethasználat, ezért ezek közül a foglalkoztatók közül véletlenszerűen kiválasztott 200 szervezet számára papír alapon is megküldésre kerültek a kérdőívek. Így elérhető volt, hogy az összes kitöltő 26 százaléka e térségekből kerüljön ki.

A válaszadó szervezetek 2011-ben összesen 52.000 fő, 2012-ben 40.000 fő közfoglalkoztatását végezték. Ez az országos közfoglalkoztatotti érintett létszám hozzávetőlegesen 15-20 százalékát jelentette.

A kutatás nem tűzte ki célul, hogy reprezentatív legyen, ezt a kutatás anyagi és időbeli keretei nem tették lehetővé, ennek ellenére az elmúlt időszak egyik legnagyobb mintával rendelkező közfoglalkoztatást vizsgáló kutatása volt. Összességében **kijelenthető, hogy a 870 szervezet szakemberei által megválaszolt 32 kérdés országos szinten érvényes információ készlettel gazdagítja az ismereteket az átalakuló közfoglalkoztatást megvalósítók intézményi világról.**

A kérdőíves vizsgálat mélyinterjúkkal és fókuszcsoportos beszélgetésekkel egészült ki. A kutatás során húsz mélyinterjú is készült a kiválasztott helyszíneken és szervezetekben a közfoglalkoztatásban érintett szervezetek képviselőivel, önkormányzatokkal, munkaügyi szervezet vezetőivel, valamint szakértőkkel. A kutatások során fókuszcsoportos beszélgetések is zajlottak, amelyek egy-egy településen illetve térségben a közfoglalkoztatásban érintett szervezetek részvételével készültek.

A fentiek alapján kapott kép árnyalására a legfontosabb területeken bemutatásra kerültek a Nemzeti Munkaügyi Hivatal által működtetett Foglalkoztatási és Közfoglalkoztatási Adatbázisból (a továbbiakban: FOKA) kapott adatok is.

2.4.1.3. A kutatás főbb eredményei

2.4.1.3.1. A válaszadó közfoglalkoztatók főbb jellemzői

A válaszadók közt (akárcsak a közfoglalkoztatás szervezők teljes sokasága körében) **a települési önkormányzatok túlnyomó többségben vannak, 67,5 százalék közülük került ki.** (Ez összhangban áll azzal, hogy 2012-ben a közfoglalkoztatottak 75 százaléka ezekben az intézményekben dolgozott). A válaszadók 13 százaléka önkormányzati intézmény és 4 százaléka önkormányzati társulás volt, tehát a **válaszadók 84 százaléka közintézményként szervezi a közfoglalkoztatást.** Mindössze 3 százalék volt a civil szervezeti közfoglalkoztató aránya, a for-profit szervezetek pedig 2012-ben elenyésző számban voltak jelen. A válaszoló szervezetek több mint fele kistelepüléseken működik.

A közfoglalkoztatás innovatív kísérleti eleme 2011-től a startmunka mintaprogram, mely eleinte csak a hátrányos helyzetű térségekben volt pályázható, később jelentősen bővült az ebben résztvevők köre. 2011-ben a válaszadók 23 százaléka, 2012-ben már kétszer ennyi szervezet vett ebben részt a megkérdezettek közül, akik többnyire ezzel párhuzamosan rövid és hosszú idejű közfoglalkoztatást is szerveztek. A válaszadók fele viszont egyik évben sem vett részt Start munkaprogramban.

Az állami vagy önkormányzati tulajdonú cégek 2011-ben és 2012-ben is 130 feletti éves átlagléttszámmal dolgoztak. A civil szervezetek foglalkoztatták átlagosan a legkevesebb embert (5 fő közelében). Az önkormányzatok és költségvetési szervek esetében az átlagléttszám 2011-ben 61, 2012-ben 37 fő volt.

2.4.1.3.2. A közfoglalkoztatók tipologizálása méret szerint

A közfoglalkoztató szervezetek a kutatás eredményei és a korábbi tapasztalatok alapján – figyelembe véve fogadó kapacitásukat – csoportosításra kerültek. Elsődlegesen **a szervezetben közfoglalkoztatottak száma alapján képezett 5 klaszterben szignifikánsan eltérőek a munkaszervezési módszerek, a közfoglalkoztatottak elvi hozzáférése a kiegészítő szolgáltatásokhoz, valamint a közfoglalkoztatás szervezésével foglalkozó humánerőforrás létszáma, felkészültsége, tevékenysége.**

- **Egyedi foglalkoztató** - 1-5 közfoglalkoztatotti státuszt biztosító szervezet. E típusra jellemző, hogy a saját szervezeti rendszerébe integrálja közfoglalkoztatottat. Jellemzően karitatív szervezet, civil szervezet, közintézmény, kisebb polgármesteri hivatal. Az ilyen **integrált közfoglalkoztatás** potenciálisan képes egy-egy személyt, az egyediségének figyelembevételével felzárkóztatni, beilleszteni. A közmunkás közvetlen vezetője a dolgozó képességeihez illeszkedő feladatokat adhat ki és kérhet számon, miközben van esély arra, hogy a

közmunkás a többi nem közfoglalkoztatott dolgozóval munkatársi viszonyt kialakítva a közösség értékes tagjává váljon. Ez az integrált foglalkoztatás ad valódi lehetőséget a közfoglalkoztatott munkakészségek megtartására². Tervszerű munkaerő-fejlesztési program (például mentor program) mellett, a legjobb esélyt képes biztosítani az elsődleges munkaerő-piacra történő vezetéshez. E forma kevés számú foglalkoztatottat tud fogadni, szükséges hozzá a szervezők megfelelő érdekeltségi rendszerének kialakítása, és felkészültsége, valamint befogadó szervezeti kultúra.

- **Kis csoportos foglalkoztatók** - 6-20 közfoglalkoztatotti státusz kezelését biztosítják zökkenőmentesen: E foglalkoztatóknál már kialakulnak közmunkás „brigádok” A munkákat meg kell szervezni, továbbá külön feladat az emberek napközbeni irányítása, eszközzel ellátása, Itt már rátermett és felelős brigádvezetők is kellenek. A munkaügyi adminisztráció (jelenléti ívek, igazolások, bérfizetés, stb.) már szakembert igényel. Egyedi képesség-fejlesztő (mentori) foglalkoztatás a jelenlegi gyakorlatban itt már inkább a brigád(ok) összehangolására, mint egy-egy személy fejlesztésére tud koncentrálni.
- **Közép csoportos foglalkoztatók** - 21-50 státusz. Ezek esetében a szervezéséhez már jelentősebb infrastruktúrára is szükség van. Szükséges (és munkaegészségügyi előírás is) a megfelelő szociális helyiségek biztosítása, melyek 1-3 férfi és női WC-t, külön mosdási (fürdési) lehetőséget, öltöző, eligazító, melegedő funkciókat képesek előírászerűen teljesíteni. A kézi (és esetleg kiegészítő) szerszámok karbantartását, kiadásának, visszavételének rendjét, raktározását is ki kell alakítani. Meg kell oldani a munkásszállítást, a munka- és védőruha kezelést. A dolgozók területi elosztásától függően több rátermett brigádvezető illetve a termelési technológiát jól ismerő műszaki vezető szükséges. A munkaügyi ügyvitel itt már szakképzett, gyakorlott munkatársat igényel, különben állandó és nehezen kezelhető feszültségek keletkeznek a bérfizetés körül. Egyedi képesség-fejlesztő mentori munka (ha volna is) már csaknem egészében a belső feszültségek kezelésére képes csak koncentrálni, s az egyéni fejlesztésre, integrációra már nem.
- **Nagy foglalkoztatók** - 50-200 közmunkás státusz. Ilyen méretű foglalkoztatásnál már komoly kiszolgáló, munkaszervező infrastruktúra szükséges. Már a folyamatos, hasznos munka irányítása a megfelelő munkafeltételek biztosítása is jelentős felkészültséget igényel. A közép csoportos foglalkoztatásnál leírt szociális és munkaszervezési feltételek mellett gyakorlatilag folyamatos ügyfélforgalomra lehet számítani. Ezen

²Orsovai– Palotai– Pálinkó (2000)

méret törvényszerű jellemzője a nagy fluktuáció, melyet folyamatosan pótolni kell, és általános kísérője a (sokszor 20% feletti) igazolt távollét, betegállomány is. Ezek, és a havi bérelszámolások, visszaigénylések, adatszolgáltatások már olyan mértékű adminisztrációt igényelnek, melyek messze túlterhelik egy más feladatrendszerre kialakított szervezetet. Ilyen üzemi szintű munkaszervezés mellett már alig van remény az egyes dolgozó mentorálására, fejlesztésére. A reintegráció már csak a véletlenszerűen fordul elő. E típusban magasabb volt az ügyfélszolgálattal rendelkezők aránya, mint a kisebb szervezeteknél. Ugyancsak megfigyelhető volt a közfoglalkoztatás szervezők speciális kompetenciái, képzettsége iránti igény. A közfoglalkoztatással kapcsolatos képzésen résztvevők aránya majd duplája a kisebb foglalkoztatóknak, 60%-uk további képzésen venne részt (szemben a többi szervezetnél tapasztalható 44%-al).

- **Tömeges foglalkoztató, ahol a 200 fő feletti közfoglalkoztatott alkalmazása már minden korábbi infrastruktúrát „túltölt”.** Azaz jogszerű munkakörülményeket és pár hónapnál hosszabb idejű értelmes munkát csak jelentős beruházás mellett lehet elvárni. Már többszintű munkairányítás szükséges (10-30 brigádvezető, 3-5 műszakvezető, szakmai irányító, stb.). A munkaeszközök, az erőforrások kezelése is komoly szervezést igényelnek. A munka tárgya (anyag és áru mozgatása) és a munkaerő diszponálása jelentős logisztikai felkészültséget igényel. Ez már egy komoly vállalat, amelyben a megfelelő menedzsment kiépítése, felelősségi körök kialakítása, igazgatás jogszerű és szakszerű működtetése hosszabb folyamat során képes üzemképesé alakulni. E foglalkoztatók több mint 50%-ánál volt ügyfélszolgálat. E méretnél még inkább jelentkezett a közfoglalkoztatás szervezők speciális képzettsége iránti igény. A közfoglalkoztatással kapcsolatos képzésen részt vettek aránya ugyancsak majd duplája a kisebb foglalkoztatóknál tapasztaltnak, 74%-uk további képzésen venne részt. Az ilyen nagyméretűre növesztett közfoglalkoztató szervezetek vezetői - amennyiben nem számíthatnak középtávú (3-5 éves), folyamatos finanszírozásra - nem mernek jelentősebb saját forrást kockáztatni a nagyüzemi termelő erő kiépítésére. Így ez a foglalkoztatási méret tartósan nem működtethető.

Az alábbi táblázatból látható, hogy viszonylag ritka a tömeges foglalkoztató, a legnépszerűbb kategória 6-20 közfoglalkoztatotti státusz fenntartása, de elég jelentős az 1-5 státuszt fenntartók aránya is, ahol a legnagyobb az esély a későbbi integrálódásra.

3. számú táblázat

A válaszadó közfoglalkoztató szervezetek száma és megoszlása biztosított közmunkahelyek (átlagos létszámok) száma alapján 2011-ben

Foglalkoztató típus	Közmunkások átlagos száma, fő	Munkahelyek száma, darab	Megoszlása %
Egyedi foglalkoztató	1-5	206	23,7
Kis csoportos foglalkoztató	6-20	251	28,9
Közép csoportos foglalkoztató	21-50	171	19,7
Nagy foglalkoztató	51-200	184	21,2
Tömeges foglalkoztató	200-	57	6,6
Összes		869	100,0

2.4.1.3.3. A közfoglalkoztatási formák és azok változása az érintett létszám alapján

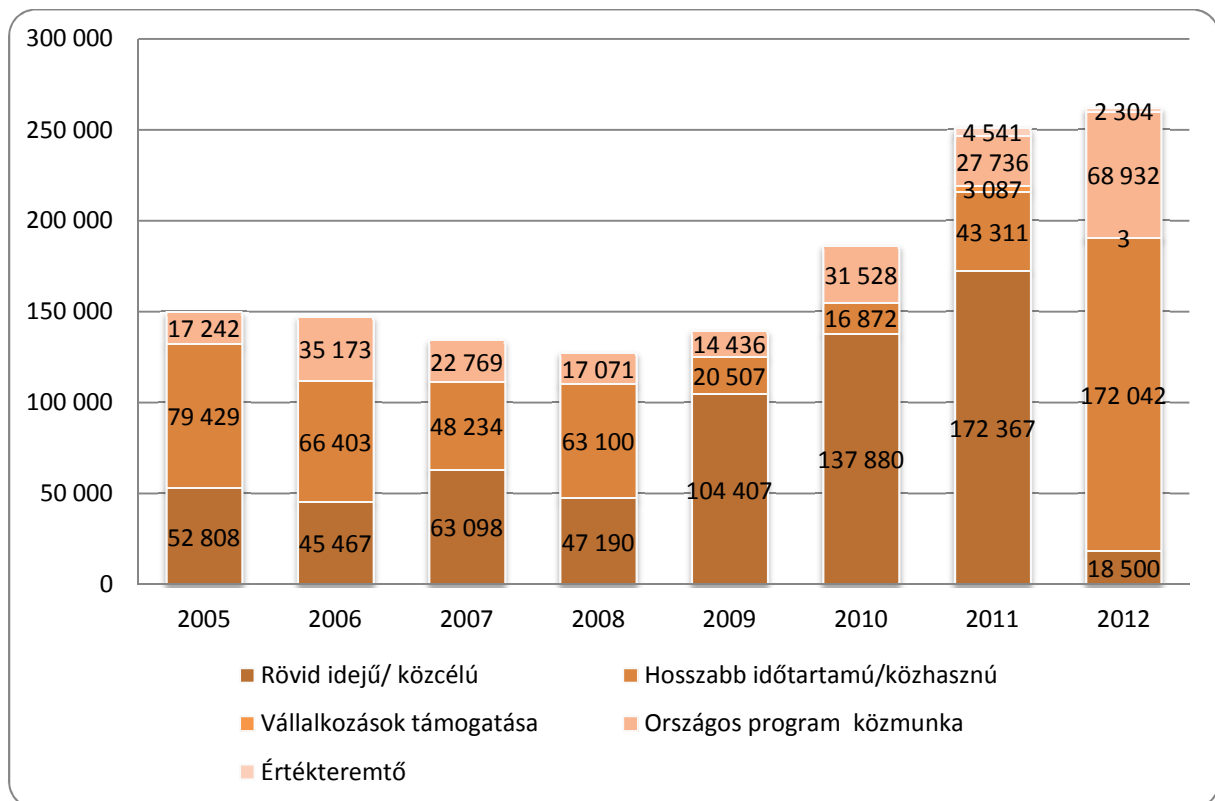
A közmunka típusú programok 2005-ig visszamenő áttekintése jól mutatja a hánykolódást a különböző időtartamú foglalkoztatások között. Jelen kutatásnak nem feladata a gazdaságtörténeti igényű áttekintést, de jól látható, hogy a filozófiák gyakorta változtak. A mennyi rászorulónak, milyen időtartamra, milyen gyakorisággal biztosítandó szociális foglalkoztatás kérdésében 2012-től következett be áttörés. Ekkortól látszik jelentős változás a sok rászorult számára hosszú ideig történő foglalkoztatás irányába, s ez a tendencia azóta is tart, hogy meddig az nem tartozik jelen kutatás témakörébe.

A 2011-ben bevezetett új közfoglalkoztatási rendszeren belül igen sok kritika érte a rövid időtartalmú közfoglalkoztatást, a rövid támogatási időszak és az alacsony heti munkaóra miatt csak alacsony elérhető jövedelem miatt. Ezt a kormányzat 2012-ben ki is futtatta. Ugyanakkor a Belügyminisztérium a hátrányos helyzetű kistérségekben egyre több helyen országos közmunkaprogramokat, majd „Startmunka kistérségi mintaprogramokat” indított.

2011-ben összesen 251 ezer fő vett részt közfoglalkoztatásban, az átlagos zárónapi létszám 75 ezer fő felett volt, míg 2012-ben az akkori előzetes adatok alapján 262 ezer fő vett részt közfoglalkoztatásban. Az átlagos zárónapi létszám viszont mindössze 63 ezer fő volt.

3. számú ábra

A különböző közfoglalkoztatási formákban résztvevők érintett létszámának alakulása (2005-2012) fő



Forrás: Koltai 2012, FOKA

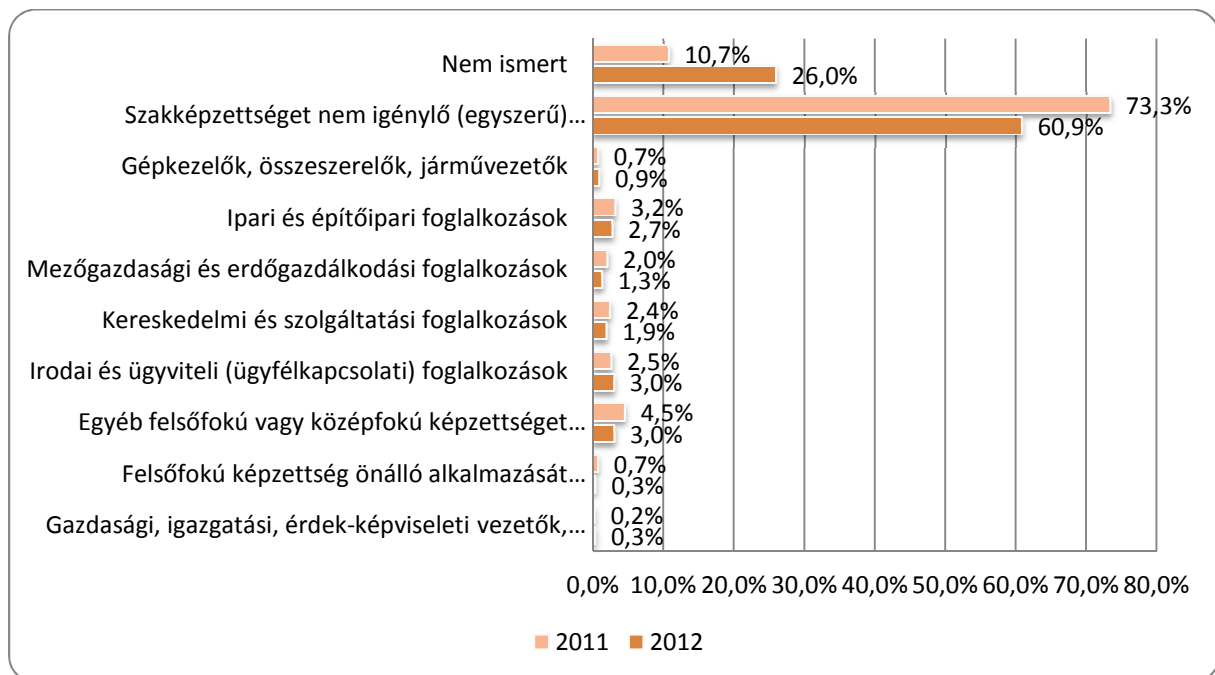
2.4.1.3.4. A közfoglalkoztatottak által ellátott feladatok

A közfoglalkoztatással szembeni egyik társadalmi elvárás, hogy a felajánlott, illetve választható munka járuljon hozzá a későbbi elhelyezkedéshez, segítse a munkaképesség fejlesztését, de legalább annak kondícióban tartását. Emellett sokszor az is elvárásként jelenik meg, hogy az elvégzett munka „értelmes” és értékteremtő legyen.

Az országos statisztikai adatokból és a kérdőív eredményeiből is egyértelműen látszik, hogy az említett elvárások nem igazán valósulnak meg. **A közfoglalkoztatottak által ellátott munkakörök kevés változatosságot mutatnak, jellemzően betanított jellegű, egyszerű fizikai munkákra van lehetőség, ahol a munkaerő-piaci reintegráció, vagy a munkavállalási készségek fejlődése kevésbé várható.** Sok helyen nehézséget jelent a nőknek illetve a gyengébb fizikai állapotban lévőknek, de a magasabb képzettségűek számára is megfelelő feladatot találni.

4. számú ábra

A közfoglalkoztatottak munkakörének megoszlása (2011-2012), %



Forrás: FOKA

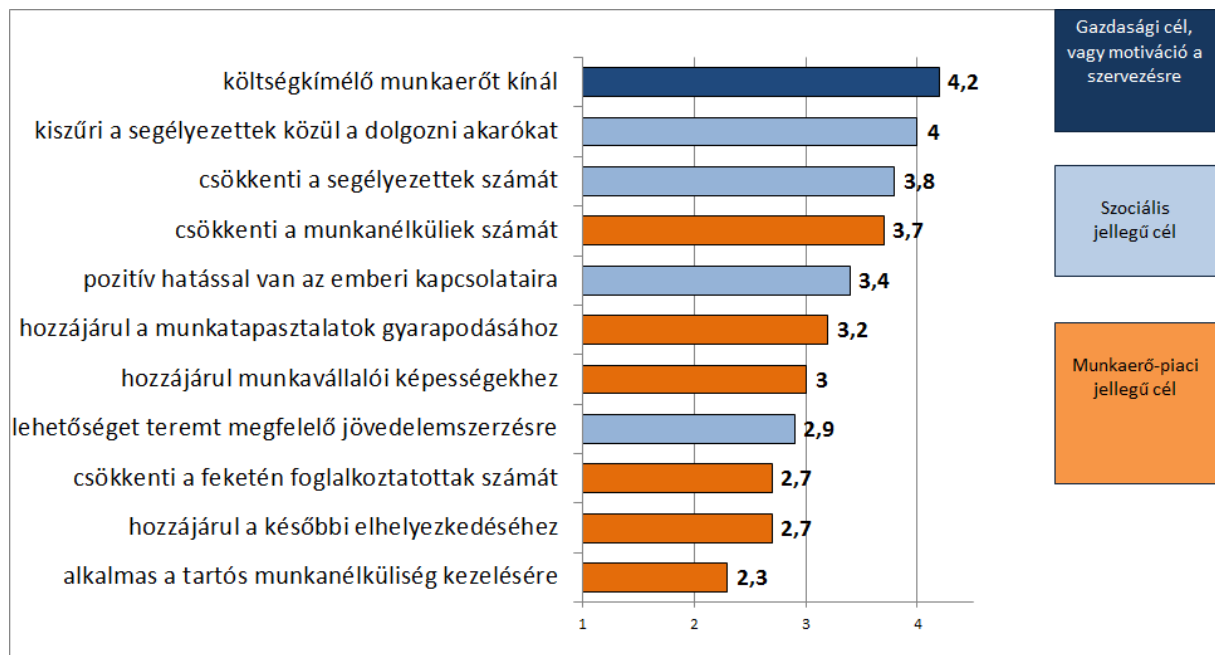
A projektben megvalósított adatfelvétel során a válaszadó szervezetek kétharmadánál a közfoglalkoztatottak kommunális és környezetvédelmi területen dolgoztak, a férfiak kicsit magasabb arányban, mint a nők. Tehát ez volt a meghatározó tevékenységi terület, s emellett 34 százalékuknál fordult elő egyéb állami feladatok ellátása, 31százalékuknál polgármesteri hivatalhoz kapcsolódó feladatok, 23 százalékuknál egészségügyi és szociális feladatok, 15 százalékuknál művelődési és oktatási, 4 százalékuknál kisebbségi önkormányzattal kapcsolatos feladatok is.

2.4.1.3.5. A közfoglalkoztató szervezetek értékelése a közfoglalkoztatásról

A közfoglalkoztatás konszenzuson alapuló alapvető céljai a szegénység enyhítés, a munkaszocializáció illetve munkateszt, valamint az elsődleges munkaerőpiacra történő reintegráció. **A kutatás során megkérdezett szervezetekről elmondható, hogy a közfoglalkoztatástól nem, vagy csak kevéssé várnak munkaerő-piaci funkciókat.** Véleményük szerint a közfoglalkoztatás **leginkább költségkímélő munkaerőt biztosít** a főleg állami foglalkoztatóknak, és a munkateszt egy leegyszerűsített változata (azaz, kiszűri a segélyezettek közül a dolgozni akarókat).

5. számú ábra

A közfoglalkoztatási célok megjelenése a közfoglalkoztatóknál



A válaszadók 62 százaléka nem értett egyet azzal az állítással, hogy közfoglalkoztatás „**alkalmas a tartós munkanélküliség kezelésére**” (35%-uk egyáltalán nem értett egyet, csupán 15% találta alkalmas eszköznek, az átlag osztályzat 2,3 volt). Ez volt a **leginkább elutasított cél**. A válaszadók szerint a **közfoglalkoztatottak 90 százaléka újra segélyezett/járadékra jogosult státuszba kerül, 80 százalékuk újra ugyanilyen közfoglalkoztatási programba kerül.**

A válaszadók 43 százaléka szerint a közfoglalkoztatás pozitív hatással van az abban résztvevők emberi kapcsolataira, s csak 19 százalékuk utasította ezt el. Egy 2010-ben készült felmérés ugyanebben a kérdésben jóval magasabb, 74 százalékos egyetértést mért. Jellemzően közepesre osztályozzák a szociális jellegű célok felé közelítést (közösségfejlesztés, munkanélküliek számának csökkenése).

A települési önkormányzatok munkatársai örömmel üdvözik a közfoglalkoztatással megszerezhető szabad forrásokat, amelyeket a településen régóta halogatott feladataik elvégzésére igyekeznek kihasználni. Ilyen ellenérdekeltség mellett erősen közfoglalkoztató függő, hogy mennyire partnerek a közmunkások elsődleges munkaerőpiacra való visszatérítésében. Jellemzőbb a célcsoport „lefölözése” és ezáltal a jól használható munkaerő (főleg szakmunkások) olyan segély-közmunka spirálba kerülése, amelyből alig van kivezető út. Ugyanakkor **a közfoglalkoztatás szegénységnyhító hatásával kapcsolatosan alacsony az egyetértés, annak ellenére, hogy a segélynél magasabb szintű jövedelmet biztosít.**

A válaszadók teljesen megoszlának abban a kérdésben, hogy a közfoglalkoztatottak a részvételt **lehetőségként, vagy kényszerként** élik-e meg. 36%-uk szerint lehetőségként, 37%-uk szerint kényszerként. Az elutasító válaszok viszont már erősen eltérnek, 12% szerint egyáltalán nem lehet kényszerről beszélni, míg csak 5,7% utasítja el, hogy a közfoglalkoztatást a résztvevők lehetőségként élnék meg. Az interjúk során azt lehetett tapasztalni, hogy a gazdasági helyzet romlásával, a munkalehetőségek beszűkülésével a kiszolgáltatott, alacsonyán képzett emberek igény szintje erősen lecsökkent, a minimálbérnél alacsonyabb, de a segélynél magasabb jövedelmet egyre többen szívesen vesznek, főleg, ha ez viszonylag hosszabb időre nyújt számukra biztonságot.

A kutatásból és az országos statisztikai adatokból is kiderül, hogy nem megoldott sem módszertanilag, sem egyébként annak mérése, hogy a közfoglalkoztatás mennyiben járul hozzá az elsődleges munkaerőpiacra való visszajutáshoz. **A kutatásban résztvevő közfoglalkoztatók és az interjú alanyok is kb. 10%-osra teszik az elhelyezkedők arányát**, és ezt a választ adták azok is, akik ezt valamilyen formában mérik, és ezt válaszolták átlagban azok is, akik csak megbecsülik. De nagyon sok félreértésre ad okot, hogy nem tisztázott, hogy mit takar az elsődleges munkaerőpiacra való visszatérés (bármilyen jövedelemszerző tevékenység, alkalmi munka, munkaszerződéses jogviszony).

Jelenleg igen fontos politikai elvárás a közfoglalkoztatástól az értékteremtés. Ennek sem megoldott az értékelése. A megtermelt érték felhasználása nem szabályozott és nem átlátható. A startmunka mintaprogramok mezőgazdasági termelői tevékenysége az esetek nagy részében gazdasági mércével mérve nagyon rossz hatékonyságúak. A termékek nem piacképesek, viszont alkalmasak egy újraelosztás során helyi felhasználásra. Az egyéb, főleg közszolgáltatások elvégzését célzó közmunkánál még jobban hiányzik az "értékmérés" egy egyszerű mennyiségi szemléleten kívül. Nagyobb szakértelemmel, hosszabb távú programokkal, a közmunkások képzésével, megfelelő beruházásokkal hatékonyabb és fenntartható értékteremtő tevékenységeket lehetne kezdeményezni, de biztosan nem ilyen magas létszámmal. Ebben az esetben is figyelni kell azonban a közmunka helyi versenytorzító hatására, amely jelenleg kívül esik a döntéshozók és a helyi érdekeltek látókörén is.

2.4.1.3.6. A közfoglalkoztató szervezetek humán erőforrásai

A kutatásunk egyik fontos feladata volt, hogy a szervezetekben felmérje a közfoglalkozás szervezésével, menedzselésével foglalkozó humán erőforrás mértékét, a képzési, továbbképzési igényeket. A közfoglalkoztatást szervező szakemberek végzettsége meglehetősen változatos. **A szervezetek alig hatodában (18%) dolgozik a munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtásához szükséges megfelelő végzettségű szakember.** (A 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról

mellékletben felsoroltak szerint). Egyéb diplomával a szervezők közül sokan rendelkeznek (gazdasági végzettség 6,7%, agrár-, kertészmérnök 1,6% egyéb felsőfokú 20%). A szervezők 32 százaléka érettségizett, szakmunkás, illetve annál alacsonyabb végzettsége a válaszadónál a közfoglalkoztatás szervezők 4 százalékanak volt. Vagyis a közfoglalkoztatás szervezők 48 százalékanál dolgozik valamilyen felsőfokú végzettséggel, sőt hozzávetőlegesen 20 százalékukban munkaerő-piaci szolgáltatás nyújtásához megfelelő végzettséggel rendelkező személy. Más megközelítésben ugyanakkor **a közfoglalkoztatást szervező, tehát a kulcspozíciót betöltő munkatársak több mint felének nincsen megfelelő képzése a feladat ellátásához.**

Az értékelhető választ adók többsége szerint (46%) a közfoglalkoztatás szervezőknek nincs szüksége speciális képzettségre és kompetenciákra. A nagyobb létszámú foglalkoztatóknál viszont már erőteljesebb igény van a magasabb szintű tudásra, de az 51-200 fő közti foglalkoztatóknak is csak 50 százaléka, s a 200 fő felettieknek is mindössze 52 százaléka válaszolt a kérdésre igennel. Azonban szinte minden interjú alany jelezte a termeléshez értő, művezető szakember szükségességét. Ez érthető, ha összevetjük a közmunka kimondott céljával, azaz az értékteremtés prioritásával.

A válaszadók 90 százalékanál a munkatársak nem vettek részt a közfoglalkoztatással kapcsolatban semmilyen képzésen. E kérdésnél is megfigyelhető, hogy a nagyobb foglalkoztatóknál nagyobb arányú a részvétel a továbbképzésen is. 51-200 fő közt foglalkoztatási létszámnál a szervezők 17 százaléka, míg 200 fő felett 18,5 százaléka vett részt továbbképzésben.

Nyilvánvaló, hogy a közfoglalkoztatás integrációs hatásának növelése elképzelhetetlen az elsősorban helyben, az érintettekkel együtt dolgozó, őket legjobban ismerő közfoglalkoztatás szervezők tudásának és kompetenciáinak fejlesztése nélkül. A kutatók véleménye szerint ilyen irányú tudás és képesség bővülés szinergia hatása a kisebb településeken egyéb pozitív változásokat is eredményezhet.

A korábban bemutatott klaszter elemzés szerint ott van a nagyobb esély a közmunkások elsődleges munkaerőpiacra való visszasegítésére, ahol a közmunkások a szervezetben integráltan dolgozhatnak. Ez azonban ott lehetséges, ahol 20 főnél kevesebb a közfoglalkoztatottak létszáma, és ott is függvénye a szervezet méretének. Azonban éppen ezek a kis létszámú foglalkoztató szervezetek érdekeltek a legkevésbé a jól betanított, beilleszkedett közmunkás elveszésében. E szervezetek rendelkeznek jellemzően alacsonyabb végzettségű, nem elégséges kompetenciával rendelkező közfoglalkoztatás szervezőkkel, és éppen ezek a munkatársak a legkevésbé nyitottak továbbképzésre, a közfoglalkoztatás ügyfélszolgálati, mentorálási elemének erősítését célzó tudásbővítésre.

2.4.2. A közfoglalkoztatottak jellemzői, a közfoglalkoztatás eredményeinek mérhetősége

2.4.2.1. A kutatás terve

A kutatás a résztvevők szempontjából tervezte vizsgálni a közfoglalkoztatás, mint aktív munkaerő-piaci eszköz eredményeit, hatásait. A **kutatás célja**, hogy megvizsgálja a közfoglalkoztatásban résztvevők jellemzőit, a számukra egyéni szinten jelentkező változásokat, eredményeket. A közfoglalkoztatás céljai közt megjelenik a munkaerő-piaci integráció, munkaszocializáció és a szegénységnyhítés. Másodlagos célok lehetnek még aktivizálás (együtműködési kötelezettség szűrése), értékteremtés, közösségépítés. **A kutatás arra kereste a választ, hogy a közmunka hatására változott-e a közfoglalkoztatásba bekerülők, illetve részt vevők szociális helyzete, társadalmi beágyazottsága, kapcsolati hálója, jövedelmi lehetőségei, munka története, aktivitása, motivációi.**

A projekt során a témakörre vonatkoztatva olyan mutatók kidolgozása volt a feladat, amelyek megfelelnek a SMART mutatók elvárásainak, és kialakításra került ezek mérési módszertana is. Nemcsak a mérési mutatók és eszközök kialakítására volt szükség, hanem azok tesztelésére is.

Az eredeti kutatási terv szerint a módszertan kidolgozását követően három lépcsőben történő kérdőíves lekérdezéssel került volna sor a módszertan alkalmazására. Az első hullámban a közmunkába történő belépéskor, a második hullámban a kilépéskor, harmadik hullámban a közmunka befejezést követő 3-6 hónappal került volna sor a közfoglalkoztatás eredményességének vizsgálatára. A több évre tervezett projekt megvalósítási lehetőségeit azonban az élet felülírta. A kormány döntése alapján 2013 novemberében elindult „Téli közfoglalkoztatási program” miatt **a panelban szereplő közmunkások legnagyobb részének közmunka viszonya nem szűnt meg, hanem meghosszabbításra/újra indításra került. Ez a helyzet szinte lehetetlenné tette, hogy nyílt munkaerő-piaci reintegrációjuk mérhetővé váljon.**

A vázolt vis major szituáció következtében a projekt megvalósítói kénytelenek voltak módosítani az eredeti projekt terven. A közmunkások kilépéskori megkérdezése helyett sor került a közmunka időtartama alatt a közfoglalkoztatottak **munkakörülményeire**, s az arról alkotott véleményükre vonatkozó megkérdezésre. Az utolsó hullámban pedig annak vizsgálata történt meg, hogy hogyan alakult a **résztvevők álláskeresői aktivitása**, hogy mit gondolnak a közfoglalkoztatás **későbbi elhelyezkedésükre gyakorolt hatásáról.**

2.4.2.2 A kutatás módszerei

A kutatás két területet ölelt fel. Egyrészt a szakmai munka során kialakításra kerültek az alapmutatók és mérésük lehetőségei, másrészt egy panel vizsgálatban közel 300 fő részvételével a kialakított mutatók mérése és a hatások vizsgálata, majd azok pontosítása történt.

Az első szakaszban egy kutatókból és módszertani szakemberekből álló munkacsoport kidolgozta az alapmutatókat és a mérési módszereket. A kidolgozást segítő munkacsoport-ülések zajlottak, és szakértői interjúk készültek. Ezek összegzéseként alakult ki a használt 4 különböző kérdőív.

A kutatás második fázisában 5 kiválasztott kistérségben 283 aktuálisan közfoglalkoztatásra felvett személlyel készültek strukturált interjúk, személyes kikérdezés módszerével. A panel-kutatásba bevont személyekkel 12 hónapig folyt a kapcsolattartás. A kutatásba vont személyek 3 alkalommal töltötték ki kérdőívet: először a közfoglalkoztatásba történő belépésükkor (ekkor 2 kérdőívet), másodszer a közmunka időtartama alatt, harmadszor a közmunka megkezdését követően egy évvel (1-1 kérdőívet). Az utóbbi két lekérdezés már a módosított terv szerint zajlott. Emellett fókusz csoportok keretében is történt információgyűjtés a vizsgálatba vontak, helyi szakemberek, foglalkoztatók, közfoglalkoztatás-szervezők, önkormányzati munkatársak tapasztalatairól. A kutatásban intenzíven részt vettek a kiválasztott négy település közfoglalkoztatásban dolgozó szakemberei és segítői.

Minden kérdezési alkalommal kérdezőbiztos töltötte ki a kérdőívet a kutatásba bekerülőkkel, a kérdezőbiztosok olyan szakemberek voltak, akik szociális területen szerzett jártasságuknak köszönhetően segíteni tudták a megkérdezetteket. Természetesen e célcsoportnál is számítani kellett lemorzsolódásra, de a jó megkeresési módszereknek köszönhetően csak a minta mintegy 15%-a morzsolódott le.

A kistérségek kiválasztásánál az volt a fő szempont, hogy a lehető legnagyobb változatosságot mutassák jellemzőikben, mindezzel együtt ki kell emelni, hogy a kutatás mintavételi módszere nem biztosítja a reprezentativitást. A térségek kiválasztásánál szempont volt, hogy a gazdaságilag jobb helyzetű térségek (pl.: Budapest) és a leghátrányosabb helyzetű területek (Berettyóújfalui), valamint aprófalvas kistérségek (Zalaszentgróti) is bekerüljenek a kutatásba. Összességében 5 megyében, 16 településen, különböző településméreteken folyt a vizsgálat. Budapesten a minta kiegészítéseként 23 hajléktalan ember is bevonásra került a kutatásba. Az ő válaszaik bizonyos témákban elkülönítve kerültek elemzésre.

A kutatás első hullámában a kijelölt kistérségekben működő közfoglalkoztatóknál a 2013. március-április során belépő közfoglalkoztatottak kerültek bevonásra. Itt már szűrés nem történt, vagyis a megjelölt időszakban bevont embereket érkezési

sorrendben kerültek be a kutatásba, amíg a bevontak száma el nem érte az adott kistérség keretlétszámát. Ezzel a módszerrel sikerült elkerülni azt a torzítást, ami abból adódott volna, hogy a közfoglalkoztatás szervezők a könnyebben elérhető, megbízhatóbb ügyfeleket hajlamosabbak egy követéses vizsgálatba bevonni.

A kutatás ezen ága sem tűzte ki célul, hogy reprezentatív mintán dolgozzon, ezt a kutatás anyagi és időbeli keretei ugyanúgy nem tették lehetővé, mint a szervezeti kutatás esetében. Emellett nem állt rendelkezésre olyan információ, amely például az összes közfoglalkoztatott településméret szerinti megoszlását mutatná. Ugyancsak figyelembe kellett venni, hogy a közfoglalkoztatás rendszerének gyakori változása, az egyre növekvő foglalkoztatotti létszám miatt szinte lehetetlen hosszabb távon érvényes és reprezentatív adatsorral dolgozni a közmunkásokat illetően. A minta végül is reprezentatív lett a nemi eloszlás tekintetében, és 3-5%-os eltéréssel a legmagasabb iskolai végzettség tekintetében is. A mintában kis mértékben felülreprezentáltak az idősebb korosztályok, ami súlyozással korrigálásra került.

Információk szerzése egyéb csatornákból is történt. Adatszolgáltatás kérésére került sor a Belügyminisztériumtól a 2011-2012-2013-as közfoglalkoztatásra vonatkozóan. Így a tanulmány kiegészült a saját adatfelvételen túlmenően a közfoglalkoztatás országos adataival a minisztérium által szolgáltatott - az NMH által működtetett - Foglalkoztatási és Közfoglalkoztatási Adatbázisból (a továbbiakban: FOKA) származó adatokkal. 2013 esetében a szolgáltatott adatok (a korai adatkérés miatt) előzetes jellegűek voltak.

2.4.2.3. A kutatás első hullámának főbb eredményei

2.4.2.3.1. A közfoglalkoztatás néhány főbb jellemzője

Az elmúlt években igen nagy és egyre növekvő tömegeket mozgatott meg a közfoglalkoztatás. A létszám első fellendülése az „Út a munkához” program kapcsán indult meg, de ez a tendencia tovább növekedett 2011-12 során is. Míg 2005-ben 150 ezer ember került bevonásra különböző közfoglalkoztatási formákba, addig 2010-ben 186 ezer, 2011-ben 251 ezer, 2012-ben pedig 261 ezer, 2013-ban 387 ezer ember fordult meg ebben a foglalkoztatotti formában.³ A közfoglalkoztatásra létrehozott munkahelyek száma is igen intenzíven növekedett, 2009 óta. Az egy időben foglalkoztatottak (pl. minden év októberi) záró létszámokat összehasonlítva a korábbi 17-22 ezerről, 2009-ben felugrott a munkában lévők száma 135 ezerre, s a 2012. októberi záró létszám 100 ezer fő volt, míg a 2013. októberi elérte 134 ezer főt.

2012-ben közfoglalkoztatottak életkori eloszlása egyenletes volt. 24%-uk volt pályakezdőnek tekinthető (24 éves vagy annál fiatalabb), ugyancsak 24%-uk 25-34

³ KSH gyorstájékoztató 2013/110: Keresetek 2013. január-május

év közti illetve 45-54 év közt, 27%-uk 35-44 éves, és csak 1%-uk volt 55 év feletti (a jogszabályi előírásokból következően). **Jóval több fiatal jelent meg körükben, mint a regisztrált álláskeresői közötti arányuk.** Elsősorban a nyugdíj korhatár kitolódásának hatására egyre több idős maradt a munkaerőpiacon. Az idősebb népesség (50-64 évesek) foglalkoztatási rátájának fokozatos javulása mellett növekszik körükben a munkanélküliség is.

2.4.2.3.2. A közfoglalkoztatottak munkaerő-piaci helyzete

A válaszoló közmunkások **munkaerő-piaci történetét többségében korábbi tartós munkaviszonyok jellemezték:** 63 százalékuknak volt olyan munkahelye, ahol több mint 12 hónapig dolgozott. Viszont 22 százalékuknak soha nem volt bejelentett munkája (ők többségében fiatalok, a 24 év alatti résztvevők több mint felének nem volt soha bejelentett munkája). Szintén több mint felüknek (56%-uknak) volt korábban több mint egy éves közmunkás tapasztalata is. Többségük az állami/önkormányzati szektorban dolgozott leghosszabb ideig (37%-uk), 27 százalékuk vállalkozásokban, de ugyanennyien (28%) mondhatták el magukról hogy a közfoglalkoztatás volt a legállandóbb munkaviszony az életükben.

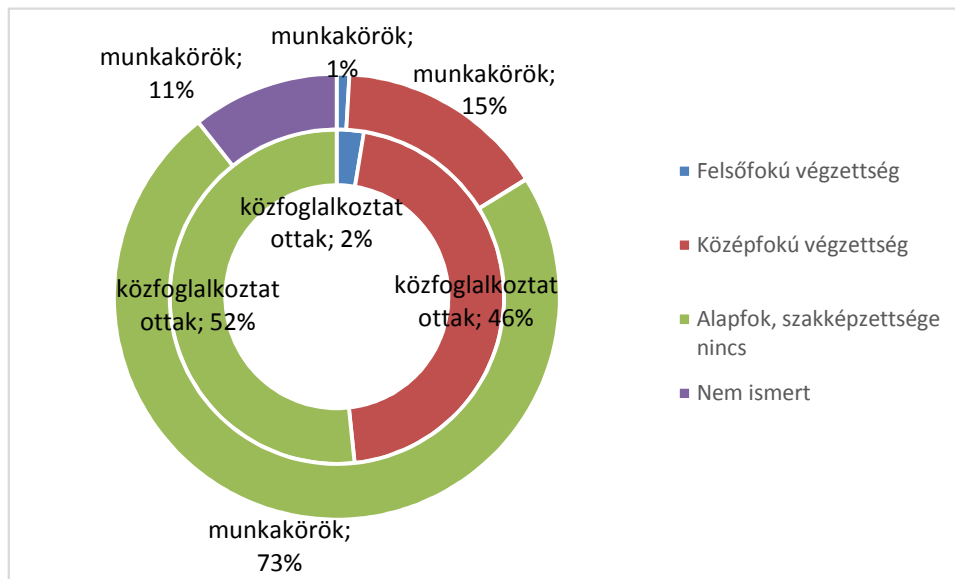
Erőteljesen kirajzolódó mintázat, hogy a 45 év feletti életében egy korábbi állami vállalat/intézmény jelentette a leghosszabb munkaviszonyt (jellemzően a rendszerváltást megelőzően), míg a 25-44 éves korosztályban a magán szektor. **Sajnálatos viszont, hogy a fiatal közmunkások legerősebb kötődése a munkaerő-piachoz a közfoglalkoztatás, 54 százalékuk számára ez biztosította a leghosszabb foglalkoztatást.**

A vizsgálatba bekerült **közfoglalkoztatásban résztvevőknek nem csak az iskolai végzettsége nagyon alacsony, hanem többségében sem szakmával sem más a munkavállalásnál előnyt jelentő tudással sem rendelkeznek.** A vizsgált közfoglalkoztatottak 52 százaléka alapfokú végzettséggel rendelkezett 2012-ben, 46 százalékuk középfokú, 3 százalékuk pedig felsőfokú végzettséggel. A közfoglalkoztatottak nem csak a formális iskolai végzettsége alacsony, **sokan nem rendelkeznek szakmával vagy más a munkaerőpiacon hasznosítható tudással.** A kutatásban résztvevő közfoglalkoztatottak 47 százalékának nem volt szakmája, a végzettséggel rendelkezők 40 százaléka soha nem dolgozott a tanult szakmában.

A közmunkában ellátott munkakörök képzettségi igénye jóval alatta maradt a résztvevők képzettségének, így még a meglévő tudás is erodálódik. A munkakörök 73 százaléka csak alapfokú képzettséget igényelt, közép és felsőfokú végzettségűeknek alacsony arányban (kb. 30 százalékuknak) tudtak a képzettségüknek megfelelő szintű munkát biztosítani. Ez az állapot nem igazán segíti a nyílt munkaerőpiacra történő visszatalálást.

6. számú ábra

A közfoglalkoztatási munkakörök képzettségi igénye ill. a közfoglalkoztatottak végzettségének eloszlása, 2012



A **bevontak többsége rendszeresen közmunkás**, így ez a jövedelem nagyon fontos része a család bevételeinek. De természetesen olyan háztartások is akadtak, amelyek egyik tagja a nyílt munkaerőpiacon dolgozott, míg másik tagja közmunkás volt. **Legális munkajövedelemmel** hozzávetőlegesen a közmunkások háztartásainak **46 százaléka rendelkezett** (33% munkaviszonyból, 13%-uk esetében bejelentett alkalmi munkából). E háztartások több mint harmadában (**38%**) **senkinek nem volt rendszeres munkajövedelme** a közmunka elvállalását megelőzően. A nem bejelentett munkából származó jövedelem elterjedt a vizsgált családok körében, több mint 26 százalékuk háztartásának jövedelméhez hozzájárult alkalmi vagy rendszeres nem bejelentett munka. A közfoglalkoztatottak jövedelmei közt a szociális transzferek nagyon fontos szerepet játszottak.

2.4.2.3.3. A közfoglalkoztatottak szociális helyzete

A közfoglalkoztatottak az átlagnépességnél jóval nagyobb arányban szembesülnek az anyagi deprivációval. A vizsgálatba vont közmunkások 81 százalékának nem volt autója, ez a tény természetesen befolyásolja a **munkahelyi mobilitásukat** is, hiszen nehezen tudnak távolabbi munkát elvállalni. Drasztikusak a lakhatási szegénységet jellemző helyzetek is körükben, majd 45 százalékuk nem engedhette meg magának, hogy megfelelően fűtse otthonát, 37% százalékuk pedig nem tudott valamilyen rezsiköltséget befizetni, 23 százalékuknál pedig kikapcsoltak valamilyen közműszolgáltatást.

Többségük kért kölcsön az elmúlt 12 hónapban, jellemzően családtagtól ismerőstől, több mint ötödük azonban idegeneknek tartozik (uzsorás, boltos). A hagyományos hiteles családok aránya a közmunkások körében rendkívül alacsony, csak 6 százalékuknak van lakhatáshoz kapcsolódó hitele, 3-3 százalékuknak gépkocsi- vagy áruhitele. A közmunka programokba bekerülők legnagyobb része vélhetően korábban is alacsony jövedelemmel rendelkezett, így nem volt hitelképes. Érdekes viszont hogy 41 százalékuknak van valamilyen egyéb, homályos jellegű tartozása, ez sokszor uzoratarozás, vagy családon/ismeretségi körön belüli tartozás.

A közfoglalkoztatásba kerülők jellemzően alacsony jövedelme, és nehézségei gyakran vezetnek különböző megszorításokhoz. Csökkenteniük kell kiadásait, nem tudnak orvoshoz menni, gyógyszert kiváltani és komoly problémát jelent számukra a lakhatási költségek megfizetése is.

2.4.2.3.4. A tartós munkanélküliség önbevalláson alapuló okai

A válaszolók legnagyobb része a **munkaerő-piac strukturális jellemzőiből fakadó okokat nevezte meg munkanélkülisége okának**. A közmunkások 83 százaléka szerint túl sok a munkanélküli a környéken, ezért nehéz elhelyezkedni, 78 százalékuk szerint a környéken nincs munka, 42 százalékuk szerint munkanélküliként nem szívesen veszik fel.

Jelentős szerepe van a **földrajzi mobilitás hiányának, illetve a mobilitási képtelenségnek** is az elhelyezkedés kudarcában. Sokan emelték ki, hogy milyen jelentős anyagi terhet okoz az ingázás, 55 százalékuk szerint nem éri meg messzebbre utazni az elérhető alacsony fizetés miatt, 43 százalékuk szerint nincs megfelelő tömegközlekedés a környékükön. A válaszolók 45 százaléka úgy gondolta, hogy miután a lakóhelyén van a háza/lakása nem tudna máshova járni dolgozni.

A munkavállalás **egyéni hátráltató tényezői** is megjelentek a közmunkások indokai közt. A legjellemzőbb az alacsony képzettség, amelyről már volt szó. A válaszolók majd fele (49%) maga is úgy véli, hogy alacsony iskolai végzettsége akadályozza a munkavállalásban, az álláskeresésben az alacsony végzettség mellett az elavult végzettség is nehézség sokak számára (28%), illetve a munkatapasztalat hiánya (29%). A munkavállalást hátráltató tényezők közül a családi okok, már kevésbé jelentkezték. A vizsgált közfoglalkoztatottak 25 százaléka nyilatkozott úgy, hogy roma származása akadály a munkavállalásnál, nagyjából hasonló arányban voltak, akik rossz lakáskörülményeiket, egészségi állapotukat emelték ki.

2.4.2.3.5. A közfoglalkoztatási pozíciók tipizálása

A közfoglalkoztatás körben forgó jellege közismert. Ez a kutatás is azt bizonyította, hogy a közfoglalkoztatottak legnagyobb része rotációs közmunkás, akik a közmunka/segély/körében forognak. **A megkérdezetteknek csak 20 százaléka volt**

olyan, aki első alkalommal került bevonásra a közfoglalkoztatásba. Felük (52%) 2-3 alkalommal, 12 százalékuk 4-5 alkalommal, 13 százalékuk 6-10 alkalommal vett már részt, de 2%-uk több mint tízszer volt közmunkás. Ebben a kutatásban átlagosan 4,2 alkalommal vettek részt közfoglalkoztatásban a válaszolók.

Jellemzően ugyanannál a közfoglalkoztatónál, és ugyanabban a munkakörben dolgoztak, 10 százalékra tehető csak azok aránya, akik új munkakörben kerültek foglalkoztatásra. Szinte mindenkinek (94%-uknak) csak egy munkakört ajánlottak fel, így nem csoda, hogy a közfoglalkoztatásban végzett munka nem mutatott változatosságot.

Az adatok elemzése és az interjúk rámutattak arra, hogy az életutakban tipikus mintázatok figyelhetők meg. Természetesen nem lehet minden közfoglalkoztatottat valamilyen típusba besorolni, de úgy tűnik, hogy **kimutatható három jól elkülönülő tipikus élettörténet.** Az alábbi három típusba a vizsgálatban részt vett közmunkások közel 80 százalékát lehetett besorolni.

➤ **Rotációs közmunkások (akik a körforgalomban élnek) (31%):**

- a közfoglalkoztatás a legstabilabb kötődésük a munkaerőpiachoz, sokadszorra vettek részt közmunkaprogramban;
- a különböző ellátásokat és a közmunkát váltogatják, álláskeresői hajlandóságuk (és esélyeik) nagyon kicsi;
- jellemzően idősebbek, az iskolai végzettségük pedig nagyon alacsony, ők a leghosszabbak a munkakeresésben és nincs jövőképük;
- az ő életükben a közfoglalkoztatás jelentette a biztos munkahelyet, bár harmaduk korábban dolgozott a közszférában vagy állami vállalatoknál, mely jellemzően a rendszerváltást megelőzően történt;
- ide sorolható a minta közel egyharmada.

➤ **Pályakezdők a pálya szélén (24%):**

- olyan fiatalok, akik jellemzően munkaerő-piaci pályájukat közmunkásként kezdték;
- iskolai végzettségük a legalacsonyabb a vizsgált típusok közt, 71százalékuknak legfeljebb 8 általános iskolai végzettsége van;
- számukra a közfoglalkoztatás a leghosszabb sokszor az egyetlen munkaerő-piaci tapasztalat, hiszen többségüknek soha nem volt munkaviszonya (60%),
- ide sorolható a minta közel egynegyede.

➤ **Próbálkozók (akik átutazók a közmunkában) (21%):**

- olyan közmunkások, akik a munkaerő-piacon több formát és lehetőséget kipróbálnak.

- több különböző munkavégzési, jövedelemszerzési lehetőséget megpróbáltak már, és folyamatosan próbálkoznak, sok lehetőséget megragadnak, ugyan ezek a lehetőségek jellemzően a munkaerő-piac perifériáján vannak;
- fiatalabbak (36 év az átlagéletkoruk), iskolázottabbak és optimistábbak a jövőt illetően, mint a rotációs közmunkások;
- a többiekénél jóval magasabb a vállalkozók, őstermelők, előfordulása. Körükben elterjedt az alkalmi munkavállalás (64%), a nem bejelentett foglalkoztatás (79%), a lakóhelytől távol dolgozás (71%) sőt még a külföldi munkavállalás is kiemelkedően magas (33%);
- többségüknek volt tartós bejelentett munkája, bár sok esetben ez még a rendszerváltást megelőzően az állami vállalatokhoz volt köthető;
- többségük többször vesz részt a közmunkában is;
- ide sorolható a minta bő egyötöde.

2.4.2.3.6. Esélyek a reintegrációra

A közmunkások munkaerő-piaci reintegrációjának esélye sok tényezőtől függ. Ezt az esélyt befolyásolják a közmunkások munkaerő-piaci jellemzői, tapasztalatai, képzettsége egyéb egyéni adottságai. Komoly hatása van a helyi munkaerőpiac keresleti viszonyainak és a közmunka fejlesztő szolgáltatásainak is. A vizsgálatba került közmunkások magasabb arányban részesültek munkaerő-piaci szolgáltatásokban (főként álláskeresési tanácsadásban, (köz)munkaközvetítésben), mint a tartós munkanélküliek, de az ő esetükben is fontos lenne ennek további bővítése és diverzifikálása.

Az előzőekben bemutatott tipológia alapján vélelmezhető, hogy a reintegrációs esélyek is differenciáltak. Valószínűsíthető, hogy a vizsgált minta mintegy harmadát alkotó, **rotációs közmunkások reintegrációs esélye a legrosszabb**. Ők azok, akik leginkább beleszoktak a közmunka és az inaktivitás körfogásába, nem motiváltak arra, hogy más megoldást keressenek, életkoruk és végzettségük miatt a munkaerőpiac is kevésbé fogadó kész rájuk. E csoport számára a közfoglalkoztatás leginkább a szegénység enyhítését, az ideiglenesen magasabb jövedelmet tudja biztosítani.

A legjobb esélyeik talán a próbálkozók csoportjába tartozóknak lehetnek. Az ő képzettségük magasabb, munkamotivációjuk, tapasztalatuk is előnyt jelent számukra. A közfoglalkoztatás nekik csak egy állomás a változatos munkaerő-piaci történetükben, lehetőséget biztosít az aktivitás megőrzésére.

A fiatalok reintegrációs esélyei nagyban függenek attól, hogy milyen szolgáltatások és képzettségek lesznek elérhetőek számukra. Miután nagyon alacsony a végzettségük és

szinte nincs munkatapasztalatuk, számukra a munkaerő-piaci kereslethez és képességeikhez igazodó szakképzés, valamint a munkaszocializációt, pályorientációt segítő munkaerő-piaci szolgáltatások segíthetik a kiutat a közfoglalkoztatásból. A feltételek biztosítása azonban csak a szükséges, de korántsem az elégséges módját jelentik a kiút megtalálásának. **Körükben igen jelentős a belső motiválatlanság a munkavállalással kapcsolatban. Ennek megváltozása nélkül pedig semmilyen külső eszköz nem jelent tartós, hosszú távú megoldást számukra.**

2.4.2.3.7. A közmunka haszna a résztvevők szerint

A tanulmány sorozat vizsgálja, hogy mik lehetnek a közfoglalkoztatás céljai az egyes szereplők számára. A projekt másik kutatásának eredményei nyomán a későbbiekben ismertetésre kerülnek a közfoglalkoztatás szervezők, a rendszer tervezői nézőpontjából e témák. A projektnek a közfoglalkoztatásban résztvevőkkel foglalkozó kutatása a közfoglalkoztatott személyek attitűdjeit tárta fel.

A közmunkások számára a státusz típusú funkciók voltak a legfontosabbak. A közfoglalkoztatottak jó része számára ez a típusú munka biztosította a hasznosság érzését, és kiemelkedően a családi jövedelem biztosítását. A **közfoglalkoztatás legnagyobb előnyeként a megélhetést, a többletjövedelmet emelték ki a résztvevők.** 61 százalékuk szerint fontos, hogy ezzel a jövedelemmel hozzájárulnak a család bevételeihez, majd felük ezzel a jövedelemmel megélhetést biztosított családjá számára. Így a közfoglalkoztatás a családfenntartói státuszt is erősítette náluk.

Többen jelezték, hogy nyugdíjszerző időnek minősül, így közelebb kerülhetnek a nyugdíjba vonuláshoz, amely számukra biztonságot jelentene. **Tehát a közfoglalkoztatás szegénységnyhító funkcióját tartották a legfontosabbnak.**

Sokan (40%) egyetértettek abban is, hogy **hasznos feladatot** látnak el közmunkásként. Ugyancsak fontos szempontként jelentkezett, hogy ez a munka **lakóhelyükön van**, nem kell ingázni. **A kapcsolati háló erősödését** a kérdezettek hozzávetőlegesen 20 százaléka érzékelte, ők jelezték, hogy a közfoglalkoztatásban részvétel során több ismerősük/barátjuk lett. Nagyjából hasonló arányban (18%) voltak azok is, akik számára az aktivitás, jelentőséggel bírt, ők kiemelték, hogy a korábbinál nagyobb rendszeresség van a napjaikban.

A közfoglalkozottak csak **kevés hosszú távú lehetőséget** láttak ebben a foglalkoztatásban. A munkavállaláshoz szükséges képességek fejlődését kicsit több mint 14 százalékuk gondolta, míg a későbbi elhelyezkedéshez is csak kevesek szerint járul hozzá a közfoglalkoztatás (16%). Vagyis **a közfoglalkoztatás reintegrációs funkcióját nagyon kicsinek tartják a benne résztvevők.** Sőt néhányan, egyenesen romboló hatásúnak tartották maguk is a közmunkát.

2.4.2.3. A kutatás második és harmadik hullámának főbb eredményei

A kényszerűségből módosításra került projektterv alapján a második hullám lebonyolítására a közmunka időtartama alatt, a harmadik hullám lekérdezésére a közmunka elkezdését követő kb. egy évvel került sor.

2.3.2.3.1. Közmunka körülmények

Számos hír, újságcikk szól arról, hogy egyes területeken a közmunkások milyen lehetetlen körülmények között kell, hogy dolgozzanak. Ebben az alponban a panelben szereplő öt kiválasztott térség 240 közmunkása tapasztalatai kerültek összegzésre. A munkakörülmények összehasonlítható vizsgálatának érdekében a European Working Condition (EWCO)⁴ kutatás standard kérdéseinek egy része is felhasználásra került. Némileg meglepő, hogy a **munkakörülményekről jobb a minta általános véleménye**, mint a hasonló betanított munkakörben dolgozó EU 25 átlaga, vagy a hazai átlag helyzete.

Azok a faktorok, amelyek egy-egy munkakör kapcsán negatív egészségügyi hatással lehetnek, a jelen mintában szereplők körében valóban ritkábban állnak fenn, mint más betanított munkakörökben, sőt sokszor az átlagos munkavállalókra vetített arányoknál is jobb körülmények találhatók.

A közfoglalkoztatottak 61 százaléka külső helyszínen, közterületen, illetve a szabad ég alatt dolgozott. Több munkakörben védőeszköz szükséges, melyet a 81százalékukuk számára a munkáltató biztosított is. Egy súlyos elmaradás tapasztalható, mégpedig a mosdási, a mellékhelység biztosítása terén. A dolgozók **53 százaléka számára nem megoldott a mellékhelyiség használat** lehetősége és a mosakodás, ez jellemzően a közterületen végzett munkából adódik.

A közmunka végzése során kevés előrelépési, fejlődési lehetőség volt a résztvevők számára, csak 1 százaléuk kapott valamilyen anyagi ösztönzést vagy előléptetést.

A vizsgált közfoglalkoztatottak hozzávetőlegesen fele a közfoglalkoztatáson kívüli is dolgozik. 48 százaléuk mondta azt, hogy soha nem végez más munkát, 3 százaléuk minden nap, 11 százaléuk hetente egyszer vagy kétszer dolgozik máshol, 36 százaléuk ennél ritkábban.

A munkahellyel való elégedettség szempontjából elmondható, hogy a válaszadók mintegy harmada elégedett volt a fizetésével, ami hozzávetőlegesen azonos az Európában betanított munkakörben dolgozókkal. **77 százaléuk érzete otthon magát a szervezetben** (amihez vélhetően hozzájárul, hogy sokan rutinos közmunkások). A megkérdezettek 7 százaléka nyilatkozott úgy, hogy a

⁴ Eurofound (2012), Fifth European Working Conditions Survey, Publications Office of the European Union,

közfoglalkoztatás során átélt olyan helyzetet, amikor hátrányos megkülönböztetés érte neme, kora, etnikai hovatartozása vagy családi állapota miatt.

A közfoglalkoztatottak a munka ideiglenes jellege és a kiszolgáltatottság miatt nagyon nehezen jutnak megfelelő képviselőhöz. Interjúkból és sajtóhírekből tudható, hogy vannak olyan települések, ahol a helyi önkormányzat mintegy kegyként osztja a közmunkát, amely az ott élőknek sokszor egyetlen útja a segélyezéshez is (a 30 napos foglalkoztatási jogviszony kritériuma miatt). Az esetleges visszaélésekkel, munkakörülményeket érintő szabálytalanságokkal kapcsolatosan a közfoglalkoztatottak legtöbbször nem tudnak kihez fordulni, hiszen egy kistelepülésen az összefonódó igazgatási viszonyok elbátortalanítják őket. A közmunkás szakszervezet igyekszik felhívni a közfoglalkoztatottak figyelmét jogaikra, és segíti érdekképviselőiket. Mindössze a megkérdezetteknek 12,5 százaléka vélte úgy, hogy munkahelyén van olyan, aki a munkavállalók érdekképviselőjét ellátja. Sok esetben ez az ember nem egy választott érdekképviselő, hanem például egy szociális munkás vagy egy jobb érdekérvényesítő képességekkel rendelkező sorstárs.

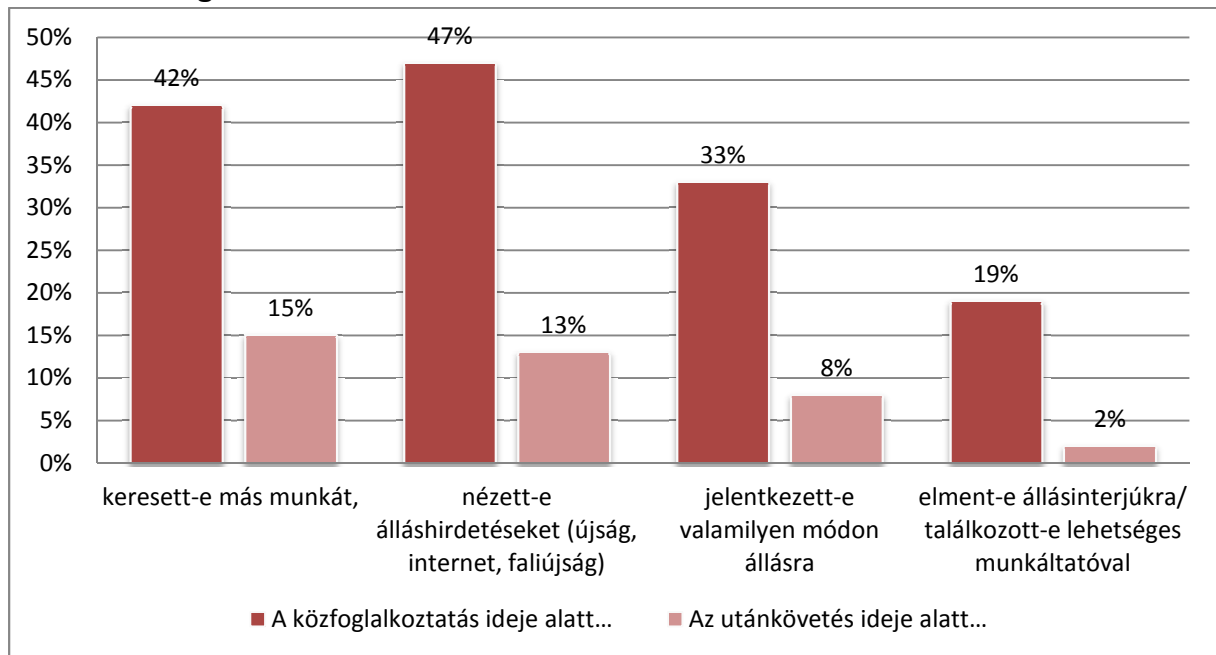
2.4.2.3.2. Álláskeresési aktivitás változása

A közfoglalkoztatás szerteágazó céljai közül az egyik lehet, hogyan **motiválja és aktiválja a résztvevőket** a munka keresésére, nyílt munkaerő-piaci integrációra. 2014 márciusában (a téli közfoglalkoztatás alatt) a megkérdezettek álláskeresési aktivitása drasztikusan visszaesett. Míg a közfoglalkoztatás során (2013 őszén) a megkérdezettek 42 százaléka keresett munkát a téli közfoglalkoztatás alatt már csak a korábbiak harmada (15%-uk). Az álláshirdetések figyelemmel kísérése is hasonlóan visszaesett a korábbi 47 százalékról 13 százalékra. Az állásra jelentkezés a korábbi 33 százalékról 8 százalékra esett, **állásinterjúra gyakorlatilag már senki nem ment el**, pedig korábban minden ötödik megkérdezett (19%) jelezte, hogy azt is megtette egy piaci munka reményében.

Bizton megállapítható, **hogy a rendszeresnek tűnő és elérhető közfoglalkoztatás visszavetette az álláskeresési aktivitást**. A megkérdezettek 10 százaléka ezt azzal indokolta, hogy „**nem találna munkát úgysem**”, **41 százalék várja, hogy visszahívják közmunkára**, miközben 18 százalékuk vett részt éppen a téli közfoglalkoztatás alatt szervezett képzésen. A közfoglalkoztatottak fizetési igények igen alacsonyak. A panelben szereplők csaknem fele megelégedne 40-60.000 Ft/hó nettó fizetéssel.

7. számú ábra

A közfoglalkoztatottak álláskeresői aktivitásának változása 2013-ban

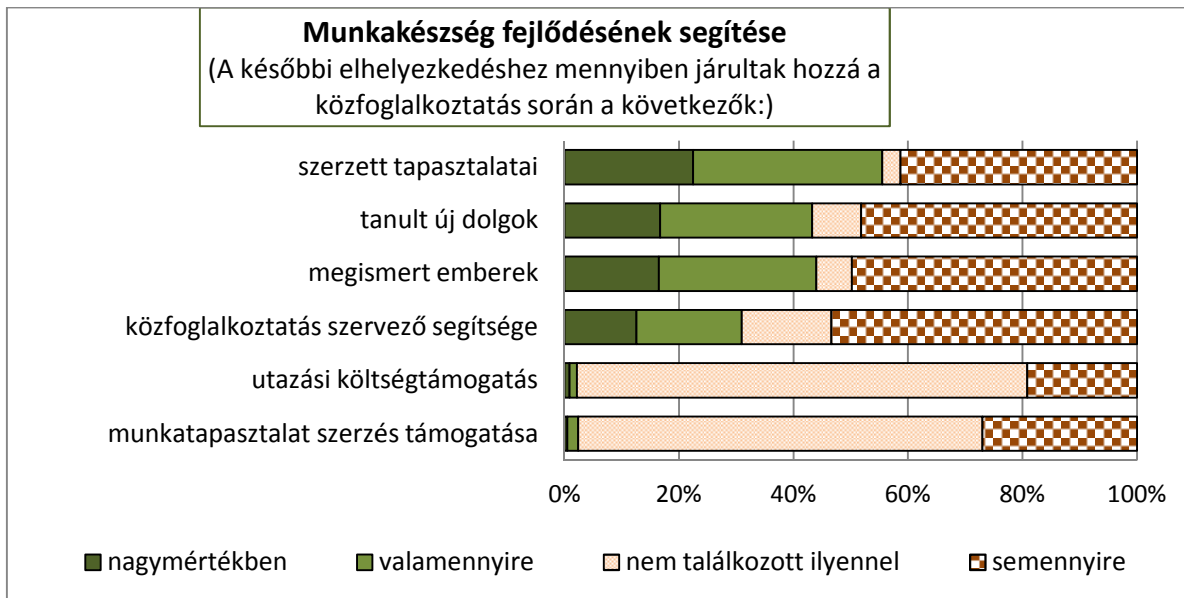


2.4.2.3.3. A közfoglalkoztatás hatása a későbbi elhelyezkedésre

A panelben résztvevő közfoglalkoztatottakat egy év után arról nyilatkoztak, hogy szerintük **mennyiben járultak hozzá a későbbi elhelyezkedésükhöz a közfoglalkoztatás** során szerzett tapasztalatok, kapott segítségek. A válaszok három csoportra oszthatók.

8. számú ábra

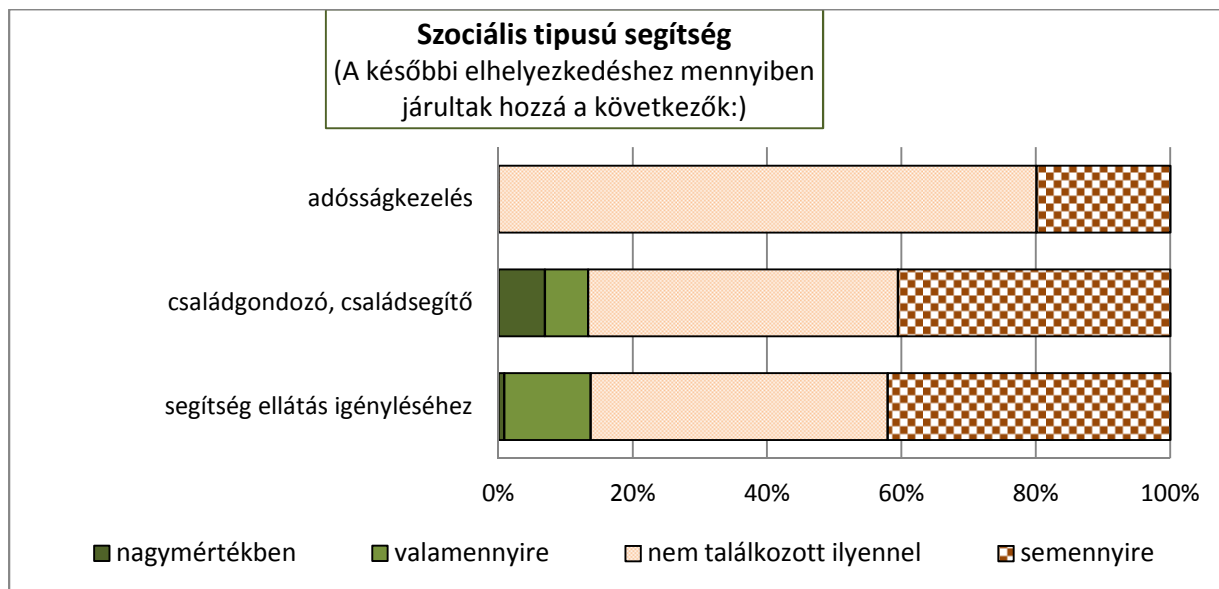
Az elhelyezkedést/jövedelemszerzést befolyásoló munkakészség fejlesztő tényezők minősítése a közfoglalkoztatottak körében



A munkakészségek fejlődésének segítése volt a legpozitívabbnak megélt hatás. A közfoglalkoztatás során szerzett tapasztalatokat a válaszadók fele értékelte pozitívan a későbbi elhelyezkedéshez, míg a tanult új dolgok és a közmunka során megismert emberek is 40 százalékuk szerint segítheti a későbbi elhelyezkedést. Míg a válaszadók negyedét a közfoglalkoztatás szervező segítette, addig 51 százalékuk szerint az ő szervezőjük semennyire nem járult hozzá a későbbi elhelyezkedéshez. Alig alacsonyabb elutasítást található a megismert emberek és a tanult dolgok hatásosságának tárgyában is. Ezen vélemények tükrében kifejezetten kedvezőnek minősíthető, hogy csak a válaszolók 38 százaléka szerint nem járultak hozzá semennyire sem a későbbi elhelyezkedéshez a közfoglalkoztatás során szerzett tapasztalatok.

9. számú ábra

Az elhelyezkedést/jövedelemszerzést befolyásoló szociális segítség minősítése a közfoglalkoztatottak körében



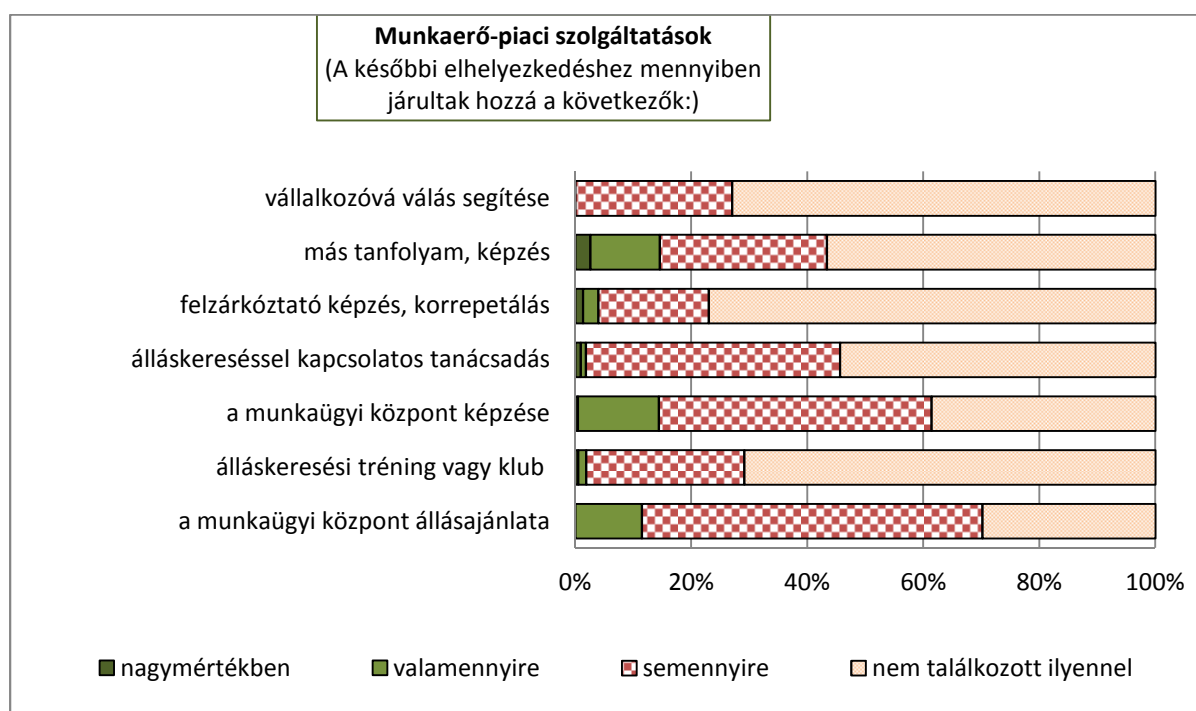
A mai magyar közfoglalkoztatás nagyon **erőteljes szociális funkciója** alig tartalmaz a munkabéren kívüli egyéb segítséget. A családgondozói, családsegítői munkát, továbbá valamilyen ellátás igénylésében segítséget 13 százalékuk tekintette segítőnek, s a többiek vagy nem találtak ilyennel, vagy semennyire nem tekintették azt segítségnek. A rezsitartozás a panelben szereplő 283 közmunkás 37 százalékát érintette. Ezzel szemben adósságkezelési szolgáltatást senki sem nevezte akárcsak kicsit is segítőnek, háromnegyedük nyilatkozott úgy, hogy „nem is találkozott ilyennel”.

A **közfoglalkoztatáson túli munkaerő-piaci eszközök** hatásáról a panel résztvevői lesújtó véleménnyel voltak. Mérhető segítségként csak a tanfolyam/képzés pontokat jelölték meg, azonban azt is kevesebb, mint 12 százalékuk. Vállalkozóvá válás segítése, álláskereséssel kapcsolatos tanácsadás, álláskeresési tréning, vagy klub

segítő hatásáról csak kevesebb, mint 4 százalékuk tudott pozitívan nyilatkozni. a vizsgálatban válaszokat adó közmunkások minősítése alapján a munkaerő-piaci eszközrendszer minőségét van még hova fejleszteni.

10. számú ábra

Az elhelyezkedést/jövedelemszerzést befolyásoló munkaerő-piaci szolgáltatások minősítése a közfoglalkoztatottak körében



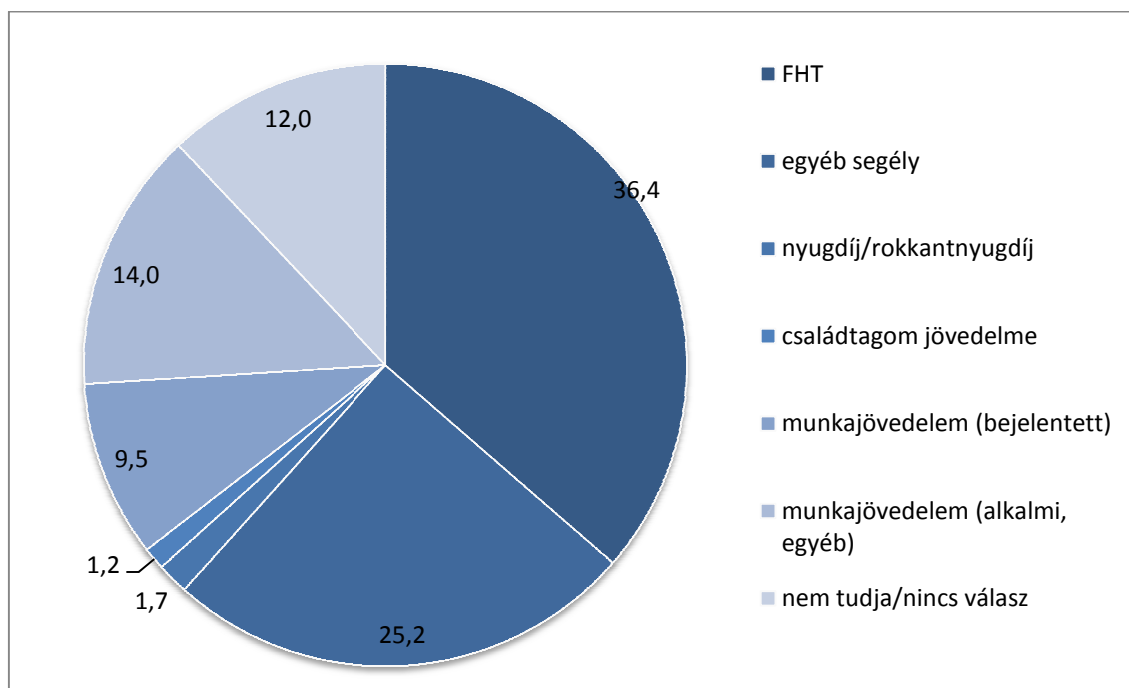
2.4.2.3.4. Jövőkép

A jövőre vonatkozó elképzelések tekintetében még plasztikusabban kirajzolódik, hogy a vizsgált közfoglalkoztatottak számára a közfoglalkoztatás tűnik az egyetlen stabil lehetőségnek. **A panelban szereplők 63 százaléka nem gondolja, hogy a közfoglalkoztatáson kívül lesz bejelentett, fizetett munkája a következő egy évben.** A legális munkahely elérését 11 százalékuk tartja valószínűnek, s mindössze 5 százalékuk szerint lesz a közfoglalkoztatáson kívül is legális munkájuk. Ezen adatok fényében kézenfekvő, hogy a kérdezettek **98 százaléka szeretne újra közmunkás lenni.**

A panelban szereplők közmunka nélküli jövőképe igen elkésérítő, de valószínűleg reális. Mindössze 9,5 százalékuk reménykedik bejelentett munkajövedelemben, 14 százalékuk „alkalmi és egyéb” jövedelmet remél. **Csaknem kétharmaduk szociális ellátásra számít (foglalkoztatás helyettesítő támogatás, egyéb segély, nyugdíj/rokkant nyugdíj), s 12 százalékának nincs válasza erre a kérdésre.**

11. számú ábra

Megélhetőségi várakozások megoszlása a közmunka figyelmen kívül hagyásával, %



2.4.3. A kutatás eredményeinek összegzése

Összességében tehát a közfoglalkoztatásban résztvevők viszonylag elégedettek helyzetükkel, annak ellenére, hogy nem látnak előre haladási lehetőséget a közmunkán belül, s alig látnak kivezetési esélyt a nyílt munkaerő-piacra. Valószínűleg hosszú évek tapasztalata nyomán reálisan ítélik meg munkaerő-piaci pozícióikat, egy részük feladta a harcot. A kutatás első hullámából kiderült, hogy a közfoglalkoztatást szervezők és a közfoglalkoztatottaknak is erősebb érdekei fűződnek, ahhoz hogy a közfoglalkoztatásba egyszer bekerültek közfoglalkoztatottak is maradjanak, mint hogy piaci munkahelyet keressenek.

Jelenleg a közfoglalkoztatás stabilabb, kiszámíthatóbb jövedelem lehetőséget jelent a bekerülők számára – mégha alacsony színvonalon is - mint a nyílt munkaerőpiac. Vagyis olyan szociális jövedelemhez juttatja a résztvevőket, amely nem vezet munkaerő-piaci integrációhoz. Felmerül a kérdés, hogy amennyiben a közfoglalkoztatás célja csak a szegénységnyhítés, lehetséges-e ennél hatékonyabb, részben költséghatékonyabb eszközökkel elérni ezt a célt. **Munkaerő-piaci reintegrációs célt viszont egyáltalán nem szolgál a közfoglalkoztatás, sőt, sokkal inkább ellenőztönzője a nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedésnek.**

2.4.4. Közfoglalkoztatási ismeretek módszertani kézikönyv

A Közfoglalkoztatási ismeretek módszertani kézikönyv egy unikális értékű, hiánypótló mű. Átfogóan tárgyalja a téma elméleti és gyakorlati tudnivalóit, segítségével mind a kezdő, mind a közfoglalkoztatás témakörében jártas szakemberek eligazodhatnak a közmunkaszervezés labirintusában. A tudásanyag beemelését lényegesen megkönnyíti, ha azt képzett szakemberek segítségével igénybe véve teszik, főleg a témában még kevésbé jártas érdeklődők.

Ezzel a kézikönyvvel a szerzők elsődleges célja, hogy a **közfoglalkoztatás hatásosságát** segítsék. Széles bázisú **elméleti alapokat**, majd konkrét **gyakorlati szakismereteket** kínálnak a közfoglalkoztatás szervezőinek a napi munkát végző munkatársainak, a foglalkoztatóknak. A kézikönyv kitűnő háttértudásként szolgál a **közfoglalkoztatás szervezői képzéshez**.

A kötet több mint 160 oldalon, 6 fejezetre bontva (és függeléssel kiegészítve) tárgyalja a közfoglalkoztatás elméleti és módszertani tudnivalóit. A tematikusan tagolt ismereti egységek alfejezeti összefoglalókkal zárulnak. A kézikönyv szerkezetileg három fő részre tagolódik:

- Az első két fejezet a közfoglalkoztatás alapjaival és munkaerő-piaci környezetét rögzíti. Ezen belül az első fejezet a **közfoglalkoztatás alapjait**, történeti áttekintését és egy nemzetközi körképét mutatja be, a második fejezet pedig a **közfoglalkoztatás munkaerő-piaci környezetét ismerteti** (fogalmak, szereplők, intézményrendszer, aktív és passzív eszközök).
- A második rész a **hazai közfoglalkoztatás aktuális (2013 végi) kereteit és a gyakorlati megvalósításhoz** szükséges alkalmazói ismereteket, lehetőségeket, praktikus ajánlásokat tartalmazza (3. és a 4. fejezet). Ezen belül a 4. fejezet, igen részletesen és gyakorlatiasan mutatja be a közfoglalkoztatás során felvetődő lehetséges összes feladatot, azok hatásos elvégzéséhez szükséges alap és háttér ismereteket, javaslatokat. Ez a gyakorlati, **alkalmazói fejezet a kézikönyv veleje**, mely terjedelmében is csaknem a könyv egyharmadát teszi ki. Kitér a tervezésre, szervezésre, a beszámolók elkészítésére, az ügyfélszolgálati munkára, a munkáltatói feladatokra (a munkaszerződéstől, az ellátható feladatok hosszú listáján, a munkavédelmen keresztül, a „HR ismeretekig).
- A kézikönyv harmadik részének tekinthető a „**Közfoglalkoztatáson túl**” című fejezet. Ez pedig **sorra veszi a nyílt piaci munkahelyekre való kivezetés társeszközait és azok alapvető szakismereteit**. Ezek egyrészt a közfoglalkoztatás kivezető (tranzit), vagy a szociális vállalkozás-fejlesztési képességét, esetlegesen annak közösségfejlesztő funkcióját alapozzák meg.

Az igen gazdag függelék pedig további számos háttér információval szolgál egyes egyedi szakterületekhez. A közfoglalkoztatás szervezése során – kötet megírásának idején - 36 hazai törvényt, 29 kormány és miniszteri rendeletet, továbbá 16 nemzetközi jog által rögzített előírást kellett figyelembe venni. Ezeket felsorolás szerűen ismerteti a függelék, több más fontos információval együtt. Hosszú listát ad az integrált és a „téli” közfoglalkoztatás lehetséges feladataihoz, s a szociális gazdaság lehetséges tevékenységi köreihez.

2.4.4.1. A Közfoglalkoztatási kézikönyv által megfogalmazott célok (a kézikönyv 1.1. fejezete)

A Közfoglalkoztatási kézikönyv tartalmának részletes bemutatására területi okokból nincs mód a záró tanulmányban, de a mű szellemének érzékeltetésére idézzük annak Kulinyi Márton és Koltai Luca által jegyzett felvezetését (a mű 1.1.-es pontja).

„Számos társadalom történetében vannak olyan időszakok, amikor előnyös közpénzből támogatni munkalehetőségeket. Bizonyos esetekben e támogatott munkalehetőséggel közberuházásokat segítettek (pl. Millenniumi földalatti, hansági mocsarak lecsapolása), de volt olyan idő is, amikor a nincsteleneknek adtak „ínségmunkát”. Egyszerre volt jelen a **támogató és a társadalmi kontroll funkció**: a szlogen akkor: „... a rend fenntartásához a létminimum biztosításán keresztül vezet az út”⁵ volt. A támogatott foglalkoztatást optimális esetben az állam – a munkáltatók és munkavállalók szervezeteivel közösen – egy gondosan meghatározott közép és hosszabb távú foglalkoztatás-politikai célrendszer elérése érdekében működteti.

A fejlett gazdasági és szociális kultúrával rendelkező társadalmakban a foglalkoztatás támogatásának elsődleges célja a potenciális munkavállalók munkapiaci aktivizálása, munkateljesítő képességük fejlesztése, de legalábbis annak kondícióban tartása. A megváltozott munkaképességű személyek bevonása a munka világába szintén egyre hangsúlyosabb közfeladat. A foglalkoztatás támogatásának kereteit (alanya, aránya) az Európai Unió, minden tagállamra kötelező szabályrendszere⁶ határozza meg 2008-2013 között a gazdasági versenyben résztvevő szervezetek vonatkozásában. Ennek magyarországi alkalmazása több szektorra⁷ (szervezet-típusra) megengedi a magas állami szubvenciót, amennyiben az általa végzett támogatott tevékenység nem minősül gazdasági tevékenységnek.

⁵ Csoba (1997)

⁶ 800/2008 (08.06) EK rendelete, EK Szerződés 87. és 88. cikke, továbbá a 1998/2006/EK bizottsági rendelet⁶ (a továbbiakban 1998/2006/EK rendelet)

⁷ támogatást kérő: költségvetési szerv, egyesület, alapítvány, közalapítvány, közttestület, kisebbségi önkormányzat vagy non-profit gazdasági társaság.

A több és jobb munkaerő gazdasági érdek is.

A munkáltatóknak abban van érdekeltsége, hogy több, és jobb munkaerőt találjanak a munkaerő piacán. Ezért a várhatóan alacsony teljesítményű (a tartósan állás nélküli, a megváltozott munkaképességű, a képzetlen), munkavállaló felvételétől idegenkednek. Igen gyakori, hogy a foglalkoztatást segítő támogatások fő forrása a munkáltatók által befizetett foglalkoztatási adó. Magyarországon korábban a munkaadói járulékot, a rehabilitációs hozzájárulást, szakképzési hozzájárulást a Munkaerő-piaci Alapból csak célirányosan, a munkaerő aktiválására, fejlesztésére lehetett fordítani. Felhasználását a munkáltatók és munkavállalók szervezeteinek képviselői kontrollálták. Ezt váltotta fel 2012-ben a szociális hozzájárulási adó⁸, mely nem egy meghatározott célra elkülönített pénzalapban, hanem a központi költségvetésben összesíti az összes adót, elosztásáról a kormány rendelkezik. Makrogazdasági szinten fontos érték a jól **mobilizálható, és jobb minőségű munkaerő**. A társadalom számára pedig egyáltalán nem közömbös, hogy a személy, illetve a család a munkája eredményeképpen képes-e megfelelő öfenntartásra. A minőségi élet perspektívája sokkal nagyobb társadalmi békét biztosít, mint az a társadalmi-gazdasági környezet, amelyben a munkavállalók jelentős részének csak a kiszolgáltatottság, reménytelenség jut, és a perspektíva számukra legfeljebb a túlélés.

Közfoglalkoztatás fogalma⁹

A foglalkoztatás közpénzből való támogatásának, azaz a támogatott foglalkoztatásoknak egy eszközcsoportja a közfoglalkoztatás. Ez a **munkaerő-piaci eszköz** is sokféle formában jelent meg korábban Magyarországon és a világban.

E formák közös jellemzője, hogy e támogatott munkahelyek:

- **közfeladatok** (vagy legalábbis közösségi érdeket szolgáló feladatok) ellátását szolgálják,
- **addicionálisan** adódnak a piaci munkahelyekhez.

Azaz a kormányok olyan munkahelyek létrehozását támogatják közpénzből, amelyek e beavatkozás nélkül nem léteznének, ezzel teremtve átmenetileg munkalehetőséget a munka világától távolabb lévőknek.

A közfoglalkoztatás az Európai normákkal egyeztetett hazai terminológia szerint: **„közvetlen munkahelyteremtés ideiglenes, nem piaci állások támogatására vonatkozik**, amelyek nem jöttek volna létre állami beavatkozás nélkül (vagyis a munkahelyek a piaci igényeken felül jönnek létre). Ezeket a munkalehetőségeket azért hozzák létre, hogy az egyének megőrizhessék munkavégző képességüket,

⁸ 2011. évi CLVI. törvény alapján 2012. január 1.

⁹ Labour market policy database Methodology European Commission 2006.

fejlesszék készségeiket, és általában növeljék foglalkoztathatóságukat a közhasznú/közcélú munkán keresztül. E programok jellemzően a közszférában vagy a nonprofit szektorban teremtenek állásokat, de közcélú projektek vagy a magánszektorban működő hasonló programok is mindenféle megkülönböztetés nélkül tartozhatnak ide. A közvetlen munkahelyteremtés keretében a munkaerőköltségek nagyobb részét általában közpénzekből finanszírozzák. Az élethosszig tartó, nem termelő célú, védett foglalkoztatást biztosító munkahelyek nem részei a munkaerőpiacnak, ezek létrehozása szociálpolitikai intézkedésnek számít, és így nem munkaerő-piaci eszköz”¹⁰.

A közfoglalkoztatások közé Magyarországon 2011-ig három intézményes eszközrendszert soroltunk ¹¹, 2011-től (megszüntetve a korábbi széttagoltságot) egységes logika szerint négyet, majd ezek további „alváltozatai” jöttek létre. Itt közös rendszerben mutatjuk be a korábbi és a 2013-ban működő közfoglalkoztatási rendszereket kronológiai sorrendben.

A közfoglalkoztatásokat a következő főcsoportokba soroltuk:

1. a **közhasznú foglalkoztatás (1987-2010)**, melyet az 1991. IV. évi (foglalkoztatási) törvény szabályozott (1987-ben már indult ilyen nevű program)¹²
2. a **közmunka (1996-2010)**, melyet a 49/1999. (III. 26.) Korm. rendelet szabályozott, de korai változata már a XIX. században megjelent,
3. a **közcélú foglalkoztatás (2000-2010)**, melyet az 1993. III. (szociális) törvény vezetett be.
4. **Nemzeti Közfoglalkoztatás Programjai (2010-...)**, a 375/2010. (XII. 31.) Korm. rendelet három új közfoglalkoztatási típust vezet be,
5. **Magyar Munkaterv programjai (2011-...)**, a 2011. évi közfoglalkoztatási törvény¹³ megszünteti a közhasznú és a közcélú munka szabályozását és igen tág mozgásteret nyit a különböző közfoglalkoztatási támogatási lehetőségeknek. (Start minta programok és egyéb egyedi programok.)

A Magyar Munkaterv elsősorban célprogram jellegű közfoglalkoztatási formákat indított be, az első években kísérleti jelleggel. A „Start mintaprogramok” 2013-ra már igen sokféle formát öltöttek.”

„A közfoglalkoztatás nemzetközileg elfogadott fogalma tehát:

Közfeladat ellátását segítő, e célra létrehozott, közpénzzel támogatott munkahelyek rendszere, regisztrált álláskereső személyek részére.

¹⁰ A munkaerő-piaci politikák (LMP) adatbázisa módszertan (Statisztikai Módszertani Füzetek, 51)

¹¹ Fazekas Károly (2001)

¹² 8.001/1987.(MUK.15) ÁBMH-PM számú együttes tájékoztató a közhasznú munkavégzésről

¹³ Jogszabályi háttér: 2011. évi CVI. Törvény

A munkavállaló számára ezen munkaerő-piaci eszköz **átmeneti munkaviszonyt biztosít**. A 2011. évi közfoglalkoztatási törvény által bevezetett „közfoglalkoztatási jogviszony” számos pontban alacsonyabb szintű munkavállalói jogot biztosít a közfoglalkoztatottaknak, mint a munka törvénykönyve.”....

„A közbeszédben egyre gyakoribb, hogy a mai összefoglaló közfoglalkoztatás fogalmat KÖZMUNKA néven emlegetik. Találó egyszerűsítés, bár a 2011. évi közfoglalkoztatási törvény hatálya alá tartozó foglalkoztatásról van szó, melyben ez a fogalom nem szerepel. A mai közfoglalkoztatás gyakran hangoztatott célja az értékteremtés, s ez a funkció valóban a közmunka fő jellemzője. Más kérdés persze annak hatékonysága és a közfoglalkoztatás egyéb remélt céljainak (pl. nyílt munkaerő-piacra való visszavezetés, vagy a tisztas jövedelem biztosítása) érvényesülése.....

„Jelen könyvnek nem témája más foglalkoztatási támogatás, mint például a munkahely megtartását célzó támogatások, a büntetés-végrehajtó intézményekben folyó képzés és munka, vagy a megváltozott munkaképességű személyek számára szervezett támogatott foglalkoztatás elemzése. Jól lehet utóbbi két terület jelentős szerepet játszik mind a munkaképesség megtartásában, mind annak fejlesztésében, sőt egyes esetekben a résztvevők nyílt munkaerőpiacra való visszavezetésében is. Azonban a résztvevők és a körülmények speciális adottságai miatt az adekvát fejlesztés és befogadás különleges szaktudást és egyedi gondosságot igényel.

Bár az utóbbi évekre Magyarországon már 4 – 5.000 közfeladatot ellátó szervezet, évente 250 – 300 ezer embernek ad közmunkát, s évi 150 – 200 milliárd forintot költenek a feladat finanszírozására, szakmai berkekben mégis mindennapos vita folyik a közfoglalkoztatás különböző formáinak hasznosságáról. Olyan arányú közfoglalkoztatásra, mint ami nálunk 2012-2013-as években valósul meg, igen kevés példa akad más országokban ¹⁴

A közfoglalkoztatás célrendszere

A támogatott foglalkoztatásnak világszerte számos formáját alkalmazzák. A piaci munkahelyek, illetve oda belépők támogatásának célja, hogy a valamilyen munkaerő-piaci hátránnyal induló résztvevők könnyebben visszatérhessenek, illetve megmaradjanak a gazdaság vérkeringésében, a **nyílt munkaerőpiacon**. Nyílt, vagy elsődleges munkaerő-piacnak mondjuk azon munkahelyek kereslet-kínálati világát, melyeknek elsődleges célja nem a hátrányos helyzetű emberek foglalkoztatása, hanem termékek előállítása, szolgáltatások nyújtása. A versenypiacon a foglalkoztatás elsődleges motivációja a gazdasági haszon szerzése, a profit

¹⁴ Koltai (2012)

maximalizálása¹⁵. A közsféra intézményeiben és nonprofit szervezetekben a foglalkoztatás elsődleges célja a közszolgáltatás megfelelő biztosítása, illetve a civil küldetés teljesítése. A versenyképes munkaerő alkalmazásakor a nyílt munkaerő-piacon a munkáltató támogatások nélkül is képes kitermelni a dolgozók bérköltségeit, azok adóterheivel. A dolgozó pedig a **munkája teljesítményével „keresheti meg” a munkabérét**, s nem a közpénzből nyújtott támogatás adja bére fedezetét.

A munka világától távol lévő személyek aktivitásának erősítése a társadalom számára nem karitatív cél, nem is elsősorban szociális és különösen nem büntető jellegű (rendészeti) feladat. Nem lehet cél a kiszolgáltatott, olcsó munkaerő közcélra való kihasználása sem, (esetleg éhbérért méltatlan segédmunkára kényszerítéssel). Gazdasági és egyben társadalmi erőforrás is a **potenciális munkavállalók munkaértéke**. Ezért annak aktívan tartása, nyílt munkaerőpiacon „eladhatóvá” tétele a társadalmat erősíti. A **potenciális munkavállalók aktivizálását** sokféle munkaerő-piaci eszközzel, illetve, sokféle eszköz (lehetőleg személyre szabott) kombinációjával lehet hatékonyan megvalósítani. Az eszközök, eszköz-kombinációik kereteit (a játékszabályokat) a támogatók igyekeznek a mobilizálandó célcsoportokhoz, a velük elérendő célokhoz hangolni.

Milyen egyéni és társadalmi célokat szolgálhat a különböző célcsoportokat célzó közfoglalkoztatás? Az aktuális munkaerő-piaci politika (jó esetben) célcsoportonként meghatározza az egyes közfoglalkoztatási programtípusok célrendszerét, s ezekhez rendeli az ösztönző, támogató eszközöket, szervező hálózatot, dolgozza ki a módszertant, értékelést, kontroll rendszert. Az elsődleges célok a potenciális munkaerő aktivitását kívánják erősíteni, a mentális, szociális leszakadást megakadályozni. A másodlagos célok pedig az adott program hozzáadott értékei lehetnek (termelés-, szolgáltatás bővítés, együttműködési kötelezettség lehetősége, közösségi kohézió erősítés).

¹⁵ Szellő (2009)

12. számú ábra



Elsődleges célok

Reintegráció, azaz a nyílt munkaerőpiacra segítség (tranzitív jelleg)

Egy térség gazdasági folyamataiban (különösen recesszió idején) természetes jelenség, hogy csökken a munkaerő iránti kereslet. A **jobb munkaképességgel**, nagyobb mobilitással rendelkező személyek könnyebben, a kevésbé piacképes tudással, tapasztalattal, rugalmassággal rendelkezők nehezebben tudnak az alacsony munkaerő kereslet miatt boldogulni. A közfoglalkoztatás által teremtett új munkahelyek be tudják fogadni a kieső munkaképes személyeket, így **ugródeszkaként szolgálhatnak** az átmeneti időre. E programok jellemzően személyi fejlesztési, képzési elemeket, változatos munkalehetőségeket és kiegészítő szolgáltatásokat is tartalmaznak (álláskeresési, elhelyezkedési, mobilitási segítség, mentorálás, stb.). ezzel segítve a közfoglalkoztatás elsődleges céljának elérését, azt, hogy a **munka világához közelebb állókat segítse a nyílt munkaerőpiacra**. Ez a **reintegráció** az igazi cél mind a személy és környezete, mind a társadalom számára.

Munkakészségek fejlesztése (preventív jelleg)

Az **aktuálisan nem piacképes** tudású, teljesítményű személyek, illetve a munka világába még be sem lépett, vagy oda visszatérő csoportok (pályakezdők, gyesről,

gyedről visszatérők, megváltozott munkaképesség miatt inaktív személyek stb.) esetében a támogatott munka is lehetőséget nyújthat a **munkakészségek fejlesztésére**. A munkába járás alapvető munkaszocializációs készségeket fejleszthet (időstrukturálás, munkanorma tanulás és normakövetés, kommunikáció, egyéni és közösségi szerepek, feladatmegoldás, stb.). Ezen túlmenően a „betanulási időszak” az adott munkakörhöz kötődő kompetenciákat is fejleszthet, sőt máshol is használható (konvertálható) tudást is adhat. E munkaszocializáció akkor hatásos, ha a **munkakör és munkalétkör megfelelően képes motiválni**, a személy adottságaihoz megfelelően illeszkedik (például ügyviteli, szociális/pedagógiai asszisztensi, karbantartói, stb. munkakörökben). Ilyen esetekben a foglalkoztatási programok a meglévő adottságok, képességek, készségek fejlesztésére fókuszálnak. A támogatások a hiányzó képességek, készség fejlesztésének költségeit hivatottak fedezni, s a program akkor eredményes, ha a munkáltató figyel a dolgozó fejlesztésére, s célzottan segíti azt.

A kisodródás megfékezése (preventív jelleg)

A **munka világtól távoli** térségekben, illetve egészségügyi, mentális, vagy/és egyéb hátránnyal élő személyek számára szinte teljesen zárva van a nyílt munkaerőpiac, különösen annak legális szegmense. Különösen igaz ez a gazdasági dekonjunkturális időszakokban, illetve depressziós térségekre ahol már régóta fogy a munkalehetőség. Ilyen esetekben a támogatott foglalkoztatás legfőbb célja a munka világtól való kapcsolat és a **munkakészségek leépülésének megakadályozása**. Számos kutatás bizonyítja, hogy a napi időbeosztás elvesztése, a sikertelen munkakeresés kudarcai során hogyan zsugorodik a személy önbecsülése, szűkül be bizalmi és kapcsolati rendszere. Tehát nem elsősorban a szaktudás elavulása a kockázati tényező, hanem a mentális és szociális kondíciók leépülése. A támogatott munkahely még gyengébb szervezés mellett is képes lehet ezen **mentális és szociális kompetenciák leépülésének megakadályozására**.

Munkajövedelem biztosítása (szociális jelleg)

A munka világtól való **tartós leszakadás** a személyi/családi, a mentális és szociális veszteségeken túl, jelentős makrogazdasági többletköltségekkel és társadalompolitikai károkkal is jár¹⁶. A saját és a család egészségmegőrzésére fordított források megvonása jelentősen növeli a közegészségügyi költségeket, rossz esetben a mortalitást. A munkajövedelem tartós hiánya zárványtelepülések, egyes helyeken térségek szinte visszafordíthatatlan **szociális és társadalmi leszakadásához vezetnek**¹⁷. Az ilyen közegben felnövő nemzedék reszocializálása igen súlyos terhet ró a jövő társadalmára. Az antiszociális viselkedés, néhol a bűnözés súlyosbodása, komoly társadalmi, politikai konfliktusok forrása. Válság

¹⁶ Didier (2003) Fouarge: „A nem szociálpolitika költségei”, DG EMPL, 2003.

¹⁷ Bigazzi-Bokrétás 2012.

időszakában, a nyílt munka világától igen távol lévők esetében a foglalkoztatási támogatás minimális célja **valamiféle jövedelem biztosítása**, jövedelmi szegénységük időleges enyhítése lehetőleg a résztvevő számára értelmes munka ellenében. Ez a cél magába foglalhatja mélyszegénységben élők számára jövedelmi lehetőség biztosítását, de a tartós munkanélküliségben élők **szegénységi küszöb felett tartása** is cél lehet. Az e célt szolgáló programok jellemzően nem számolnak nyílt munkaerő-piaci kimenetekkel, alacsony, de széles körben elérhető jövedelmet biztosítanak a legszegényebbeknek.

Másodlagos célok:

Értékteremtés

Az már korábban is világos volt, hogy a **céltalan dolgoztatás demoralizál**, sehová sem vezet. Ha a közfoglalkoztatás szervezője csak látszat tevékenységeket képes szervezni, az nemcsak a résztvevőkre van rossz hatással, de a közvéleményt is joggal felháborítja. Hatása kontraproduktív éppúgy, mint a megalázó munkavezető, vagy az elfogadhatatlan munkakörülmények. Ezért fontos munkaszervezési kihívás az értékteremtő foglalkoztatás. Fontos, hogy a dolgozók is érezzék, hogy a közösség, a település számára is értékes amit a közfoglalkoztatásban résztvevők csinálnak. Ezért fontos a közösség, és annak vezetője pozitív visszajelzése e munkáról.

Azonban, ha a minél nagyobb érték teremtése (a teljesítmény) jelenik meg elsődleges célként, akkor ennek megvalósítása a munkaerő-piaci célokat súlyosan veszélyezteti. Amennyiben a közfoglalkoztatás munkateljesítmény orientált lesz, úgy a foglalkoztató természetes érdeke, hogy a **jobb teljesítőképeségű résztvevőket „előválogassa”**, azaz leföldözze a piacképes munkaerőt. Sőt ennél rosszabb érdek is megjelenik, mégpedig az, hogy a jó munkaerő-piaci esélyű dolgozókat **nem engedi el** a nyílt munkapiacra, hanem visszatartja őket.¹⁸ Amennyiben a foglalkoztatónak a jó munkaerő leföldözésére nincs lehetősége (pl. adminisztratív eszközökkel korlátozott), akkor viszont az **értékteremtés teljesítménye bajosan kérhető számon rajta**. Olyan közmunka szerveződik, melyben például 300 ember végzi el azt az erdőtakarítást, melyet korábban a vállalkozó 30 jól szervezett dolgozóval is szakszerűen el tudott látni.

Az „értékteremtés” alatt nem a termelési/szolgáltatási teljesítmény elvárását, kell érteni, hanem a **munkavállaló képességéhez mért értékteremtést**. A fejlett munkaerő-piaci eszközöket működtető országokban a teljesítmény nem a közfoglalkoztatás szervezésében elsődleges szempont, hanem az önfoglalkoztatóvá válást, illetve kezdő vállalkozások fejlesztését célzó programoknál. Ha a cél valóban a résztvevő munkaerőpiacra segítése, vagy munkaképességének megtartása, fejlesztése, akkor a létrehozott érték „csak” egy kiegészítő hatás, mely a

¹⁸ Kulinyi (2013/4)

hasznosság érzését, a motivációt erősíti. Ha a támogatott munka szervezője a jól dolgozó munkatársat segíti, de legalábbis szívesen engedi el egy piaci munkahelyre, akkor az értékteremtés másodlagos célként még nem veszélyezteti a munkaerő-piaci célok érvényesülését (bár ebben a munkaszervező ellenérdekelt). A tematikus személyi segítség mellett természetesen ekkor is fontos, hogy a foglalkoztató biztosítsa a hasznos, eredményt hozó munkavégzés feltételeit. (Az „értékteremtés” ugyanakkor segít a szűkebb-tágabb környezet, közösség közfoglalkoztatáshoz, közfoglalkoztatottakhoz kapcsolódó negatív sztereotípiáinak csökkentésében).

Munkateszt

Általános gyakorlat, hogy a résztvevőknek valamilyen formában **együttműködési kötelezettsége** van a munkaerő-piaci intézmény rendszerrel. Amennyiben ennek az együttműködési készségnek a tesztje a felkínált munka elfogadása, akkor ehhez tartósan, többféle szabad munkahely, vagy legalábbis munkalehetőség felkínálása szükséges. (Hiszen különben mit kínálhat fel a szervező.) A felajánlott munkakör, vagy munkakörülmény, vagy munkavezető elutasítását a mai magyar jogszabályok súlyosan **szankcionálják**¹⁹.

A munkateszt funkciót természetesen piaci munkahelyekre történő közvetítéssel is lehet működtetni. Bár ez lehetőséget nyújt a vállalkozónak a megfelelő munkakészséggel rendelkezők kiválogatására, kockázatmentes alkalmazására, mégis fennáll a veszélye annak, hogy a munkáltató tanácsolja el a számára nem optimális személyt, s így nem a munkateszt működik. A közfoglalkoztató köteles a munkakör ellátására alkalmas, kiközvetített személyt alkalmazni.

Elszigeteltség csökkentése

A tartós és reménytelen szegénységnek gyakori következménye az általános bizalmatlanság, a kapcsolatok teljes beszűkülése, a bezárkózottság, s ez a helyzet még reménytelenebbé teszi a kilábalást²⁰. „.....

„A közfoglalkoztatás gyakori pozitív mellékhatása az, hogy résztvevői számára valamiféle **közösségi teret hoz létre**. Egymás megismerése, a közös realitások felismerése, a munkafolyamatok során jelentkező egymásra utaltság során új kapcsolatok alakulnak ki. **Támogató munkaléggörben** gyakran megfigyelhetjük, hogy munkatársak hogyan segítik egymást, megosztják hozott ételüket, munkán kívüli, akár családi közös programok születnek. Ez különösen megfigyelhető kisebb településeken szervezett közmunkán, ahol a munka és a magánélet tere igen közel van egymáshoz. Jó esetben létrejön, erősödik a közösségi kohézió. Számos jó

¹⁹ Jogszabályi háttér:1991.IV. tv (Flt.) 54§ (14) e) pont és (10a)

²⁰ Bigazzi, Bokrétás 2013.

példával szolgálnak azon települések, ahol céltudatos, hiteles és szakszerű **közösség fejlesztő programmal** párosul a foglalkoztatás.”

A Közfoglalkoztatási ismeretek kézikönyv felhasználásra került az Út a piaci munkába projekten belül is. A projekt feladatai közé tartozott a közfoglalkoztatást szervezők képzésére szóló képzési tematika kidolgozása, melynek ismertetésére a következő pontban kerül sor. A Közfoglalkoztatási ismeretek kézikönyv háttár ismeretanyagként funkcionálhat a képzés megvalósulása esetén.

2.4.5. A közfoglalkoztatás szervező képzés akkreditált tematikája

Az Út a munka világába projekt keretében készült közfoglalkoztatás szervező képzés oktatási tematikája akkreditációt nyert, így kereslet esetén nincs akadálya tanfolyamok szervezésének. A közfoglalkoztatás szervező képzés célcsoportját, témaköreit és szervezését az alábbi táblázat foglalja össze.

A hét modulra bontott képzés tervezett témái az alábbiak:

Első modul: bevezetés, a közfoglalkoztatással kapcsolatos alapismeretek

- a) Közfoglalkoztatás definíciója, kapcsolódó terminológiák megismertetése.
- b) Munkaerő-piaci alapismeretek/I – fogalmak, eszközök, funkciók.
- c) Közfoglalkoztatás céljai, helye a szociálpolitika és a foglalkoztatás fejlesztési politika között.
- d) A közfoglalkoztatás rövid története, magyarországi előzmények.
- e) Közfoglalkoztatás nemzetközi gyakorlata.

Második modul: közfoglalkoztatás törvényi, jogszabályi keretei

- a) Jelenleg működő közfoglalkoztatás törvényi, jogszabályi környezete
- b) A közfoglalkoztatás elvárt, elvárható és lehetséges céljai
- c) Jelenleg működő közfoglalkoztatás céljai, lehetséges célcsoportjai, szervezeti háttere és működése
- d) Szükséges és lehetséges partnerek, az együttműködések gátjai és motorjai
- e) Közfoglalkoztatás hatásosságának, hatékonyságának mérhetősége és mérése, visszacsatolási lehetőségek.

Harmadik modul: Közfoglalkoztatás szervező munkakör végzéséhez szükséges általános ismeretek

- a) Közfoglalkoztatás szervező munkakör szükséges és lehetséges feladatai, munkakör elemei.
- b) Szükséges kompetenciák, ismeretek, attitűdök.
- c) Rövid, közép és hosszabb távú foglalkoztatás tervezés keretei.
- d) Közfoglalkoztatás szervező munkakörhöz csatlakozó lehetséges egyéb területek rövid ismertetése:
 - i. munkaerő-piaci alapismeretek II. – álláshelyek feltárása, munkáltatói kapcsolatok kiépítése és hatékony működtetése,
 - ii. szociális gazdaság alapjai – szociális gazdaság és közfoglalkoztatás kapcsolata, szociális vállalkozás működtetésének alapjai, egyszerű üzleti terv megismerése,
 - II. közösségfejlesztés alapjai,
 - III. hatékony kapcsolat más szervezetekkel.
- e) közfoglalkoztatás hatékonyságának mérése, értékelése.

Negyedik modul: foglalkoztatói feladatok támogatása

- a) Munkaszervezés folyamata (menedzsment):
 - i. vezetési alapismeretek, munkakörelemzés,
 - ii. munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciák, ismeretek, attitűdök
 - iii. munkafolyamat eredményessége, nyilvántartása,
- b) Alapvető HR ismeretek:
 - i. dolgozói képesség/készség feltárása, motiválás,
 - ii. konfliktuskezelés,
 - iii. személyi és csoport teljesítményértékelés/visszajelzés,
 - iv. csapatépítés,
- c) Munkakörülmények szervezése:
 - i. feladatok, eszközök, munkakörök, létszámok tervezése, biztosítása,
 - ii. infrastrukturális feltételek: szociális helyiségek, munkásszállítás, munka, védőruha, egyéb munkavédelmi, munkabiztonsági körülmények biztosítása
 - iii. anyag-, eszköznyilvántartás, raktározás, vagyonvédelem.

Ötödik modul: ügyfélszolgálati feladatok a közfoglalkoztatásban

- a) Munkakörülmények, feltételek:
 - i. helyiségek és felszerelések, érthető nyilvános információk.
- b) Ügyfélkezelés:
 - i. első interjú és feladata és nehézségei,
 - ii. munkakörök és munkakörülmények információi,
 - iii. személyi feltételek, attitűdök, akadályozó és segítő tényezők,
 - iv. személyes tájékoztatás, segítség, eligazítás technikái,
 - v. adatkezelési, ügyfélkezelési etika.
- c) Adatfeldolgozás, jelentések készítése.

Közfoglalkoztatás szervező képzés



Célcsoport

- Közfoglalkoztatás tervező, szervező, működtető munkatársak
- Közigazgatási Hivatal, munkaügyi központ munkatársai
- Közfeladatot ellátó gazd. társaság, szociális vállalkozások



Témakörök

- Közfoglalkoztatás alapjai, a mai közfoglalkoztatás formái
- Konkrét feladatkörök (projekt menedzser, munkavállalási tanácsadó, adatkezelői feladatok, vállalkozás fejlesztő, konfliktus kezelő, kommunikációs feladatok)
- Attitűd fejlesztés (munka „nehéz ügyfelekkel” mentorálás)



Szervezés

- **Ütemezés:** 7 modul, 171 tanóra havi 3 nap, (fél év)
- **Módszer:** Prezentáció+előadás, csoportmunka, konzultáció, helyzetgyakorlatok, otthoni - terepi feladatok, jó gyakorlatok
- **Számonkérés:** tesztek, gyakorlatok, feladatok, esettanulmányok

Hatodik modul: Ügyvitel, adminisztráció

- a) Alapvető pénzügyek a közfoglalkoztatás szervezéséhez kapcsolódóan
 - i. pénzügyi tervezés, elemzés alapjai,
 - ii. nyilvántartások, elszámolások, jelentések,
 - iii. támogatási pályázati nyilvántartások, elszámolások.
- b) Munkaügyi alapok
 - i. munkaszerződés, munkaköri leírás, m. viszony megszüntetés módjai és veszélyei,
 - ii. havi, heti, napi, órabér, teljesítménybér és elszámolása,
 - iii. munkavédelem, munka-, és védőruha, szociális helyiségek, stb.,
 - iv. igazolt és igazolatlan távollétek, táppénz, stb),
 - v. kötelező és lehetséges juttatások.
- c) Hatósági, támogatási, közszolgáltatási és vállalkozási szerződések sajátosságai.
- d) Munkakör betöltéséhez szükséges kompetenciák, ismeretek, attitűdök.

Hetedik modul: a közfoglalkoztatás szervezői kulcskompetenciák fejlesztése

- a) Én, a közfoglalkoztatás szervező...” önismeret, személyiségfejlesztés a közfoglalkoztatás szervezői feladatok minél jobb ellátása érdekében. „Ő, a közfoglalkoztatott...” A közfoglalkoztatásba bekerülő ügyfelek minél hatékonyabb segítése.
 - i. érzékenyítés hátrányos helyzetű csoportokkal kapcsolatban esélyegyenlőségi alapismeretek,
 - ii. előítéletek kezelése, kommunikáció speciális helyzetű célcsoportokkal,
 - iii. egyéni (mentális) fejlesztés eszközei, lehetőségei, munkahelyi beillesztés, álláskeresés segítése, életvezetésbeli változtatások támogatása, mentorálás alapjai.
 - iv. Mediáció, mint a probléma kezelés hatékony eszköze.

2.4.6. Módszertani füzetek 1-3

Az Út a piaci munka világába projekt keretében három módszertani füzet készült. Ezek a hátrányos helyzetben lévő emberekkel történő foglalkozás módszerivel, a közmunka hatásosságának javításával és annak mérési módszereivel és a szociális gazdaság lehetséges működési módjaival foglalkoznak.

2.4.6.1. Módszertani füzet 1.

Út a Piaci munka világába. A tartós munkanélküliek munkaerőpiacra történő visszavezetését segítő eszközök, módszerek

A füzet 6 pontban mutatja be a tartós munkanélkülieknek a munka világába való visszavezetésének módszertanát, s a függelék tartalmazza a kapcsolattfelvétel adatlapjának ajánlott sémáját. A 2014 februárjában lezárt kézirat mondanivalója nagyban támaszkodott a korábban már bemutatott nonprofit munkaerő kölcsönzés és közvetítés gyakorlatában szerzett tapasztalatokra.

A füzetben néhány bevált eszközt, módszert, jó gyakorlat található, amelyekkel bontani lehet azt a falat, mely a tartós munkanélkülieket elválasztja a munka világtól. A füzet struktúrája négy jól elkülönülő részt tartalmaz:

- Az első fejezet segít az ügyfelek korlátjainak és lehetőségeinek diagnosztizálásában, azaz **profiljuk feltárásában**.
- A második, harmadik és negyedik fejezet a segítők szaktudásához, praktikus eszköztárához ad muníciókat. **Gyakorlatias megközelítésben mutatja be a pszichológiai támogatás, a mentor és a patrónus feladatait.** A munkához több, a gyakorlatban is bevált segédletet, adatlapot kínál a függelék.
- Az ötödik fejezet pedig már a nyílt munka világába kalauzolja a felhasználót, a **nonprofit munkaerő-kölcsönzés és közvetítés** egy-egy jó gyakorlatának bemutatásával.
- Végezetül pedig a hatodik fejezet összefoglalja az Út a piaci munka világába projekt munkaerő-fejlesztő „próbaüzeme” során megtapasztalt aktuális korlátokat, és tesz általános és gyakorlati ajánlásokat.

Az ajánlásra kerülő eszközök, módszerek nem ismeretlenek sem a HR szakmában, sem a munkaerő-piaci, sem pedig a szociális munkában. A projekt keretei között az volt a tapasztalat, hogy ezek következetes és együttes alkalmazása elengedhetetlen a tartós munkanélküliekkel való sikeres együttműködéshez.

Remélhető, hogy e kiadvány is hozzá tud járulni a foglalkoztatás-fejlesztésben érdekelték eredményesebb munkájához, a finanszírozók nagyobb elégedettségéhez,

továbbá a közmunkaszervező tevékenység biztonságosabb és konfliktus mentesebb megvalósításához.

2.4.6.2. Módszertani füzet 2.

Közfoglalkoztatás hatékonyan. Integrált szervezés, eredménymérés és értékelés.

A füzet 3 fejezetben és a függelékben arra tesz javaslatokat, hogy hogyan lehet hatásosabban tervezni és szervezni a közfoglalkoztatást, majd mi módon kellene mérni a közfoglalkoztatás hatékonyságát. A közfoglalkoztatással szembeni egyik legnagyobb kritika, hogy nincsenek olyan rendszerbe foglalt indikátorok, amelyek segítségével különböző szempontok szerint mérni lehetne a közfoglalkoztatás hasznosságát. E hiány pótlására dolgozott ki a projekt egy lehetséges célorientált módozatot. Ennek rendelődött alá a füzet szerkezeti felépítése is:

- A közfoglalkoztatási tennivalók első állomása a **céltudatos tervezés**. Ezért az első fejezet a közfoglalkoztatások lehetséges célrendszerét tekinti át, majd célprioritásaik szerint csoportosítja azokat, s a hatásosság javítása érdekében eszközöket javasol hozzájuk rendelni.
- A második fejezet a közfoglalkoztatás hatékony szervezése érdekében a **szakszerűség és rendszerbe építés követelményeinek** optimalizálásához ad számos térségi rendszer szintű és intézményi szintű javaslatot.
- A füzet harmadik fejezete a **közfoglalkoztatási eredmények mérésének, értékelésének és visszacsatolásának módszertanához** ad elméleti és gyakorlati útmutatót.

Ez a módszertani füzet tartalmazza az Út a munka világába projekt módszertani fejlesztésének leginnovatívabb részét, ezért kerül sor a fejezetek tartalmának vázlatos bemutatására is a záró tanulmányban.

2.4.6.2.1. Céltudatos tervezés

A Közfoglalkoztatási ismeretek módszertani kézikönyv bemutatásánál részletes tárgyalásra került a közfoglalkoztatás célrendszere (2.4.2.1). Ezt a 2. számú módszertani füzet is bemutatja vázlatosan, és felhívja a figyelmet arra, hogy a konkrét közfoglalkoztatás szervezés megtervezésénél választani kell a célportfólióból. Minden egyes közfoglalkoztatás szervezési projekt esetén előzetesen végig kell gondolni, hogy mely célokhoz milyen eszközöket lehet rendelni, s előre meg kell fogalmazni a projektek fő funkcióját. A szerzők által fontosnak talált funkciókat az alábbi táblázat összegzi.

14. számú ábra



- **A tranzit típusú közfoglalkoztatás** a maga segítő eszköztárával elsősorban a nyílt munkaerőpiacra történő visszavezetést, azaz a **reintegrációt** célozza meg. A reintegrációs cél elsősorban a jobb munkaképességű, ambiciózusabb, de aktuálisan munkát még segítséggel sem találó személyek számára lehet hatékony. A reintegráció elérésére azonban feltétlenül szükséges, hogy a projekt tartalmazzon az adott személyhez illeszkedő **kiegészítő szolgáltatásokat** is, az érintett aktuális akadályainak céltudatos, vele közös és következetes csökkentésére. Ilyenek az álláskeresési, elhelyezkedési, utazási segítség, a változásmenedzsment, segítség a családi, környezeti akadályok csökkentésében, a képzési elemek stb. A közfoglalkoztatás funkciója ekkor elsősorban az önértékelés erősítését kell, hogy szolgálja. Eredményességét nagyban befolyásolja, hogy a foglalkoztatás megszervezése, az elvégzett munka minősége, versenyképessége mennyire adaptálható a helyi munkapiac elvárásaihoz, ezért illő, hogy a **felajánlható munkakörök kellően változatosak**, a személyi attitűdökhöz jobban illeszkedőek legyenek. Fontos az is, hogy a résztvevő tisztában legyen mind a projektje reintegrációs céljával, mind pedig annak időbeni és forrásbeli korlátozottságával. Azaz az ügyfélnek is érdeke legyen kilépni a rendszerből.
- **A kondicionáló közfoglalkoztatás többféle célcsoport számára lehet hatásos. A pályakezdők és a tartósabb inaktivitásból visszatérő, képzett személyek számára** a támogatott munka lehetőséget nyújthat a **munkakészségek fejlesztésére, frissítésére**. A közfoglalkoztatás

lehetőséget adhat az adott munkakörhöz kötődő ismeretek fejlesztésén túl a máshol is használható (konvertálható) kompetenciák fejlesztésére is. Ilyen esetekben a foglalkoztatási programok a meglévő adottságok, képességek, készségek fejlesztésére fókuszálnak. Ez akkor hatásos, ha a **munkakör és munkaléggör megfelelően képes motiválni**, ezért fontos, hogy a személy adottságaihoz illeszkedjen. A támogatások a hiányzó képességek, készségek fejlesztésének költségeit hivatottak fedezni, s a program akkor eredményes, ha a munkáltató, illetve a mentor figyel a dolgozó fejlesztésére, s célzottan segíti.

Igen nagyszámú a munka világtól távol lévők azon csoportja, akik **még sosem voltak stabil, strukturált munkaviszonyban**, s egyáltalán nem csak a pályakezdők körében. Különösen a 40-45 év alattiak, a nagy városoktól távolabbi településeken élők körében gyakori, hogy csak alkalmi, ismerősi, rokoni besegítői munkatapasztalattal rendelkeznek. E körben a munkaszerződés, a kötött munkaidő, munkakör, a főnök-beosztotti viszony, a munkavállalói norma- és szabályrendszer is többnyire újdonság. A strukturált munkaviszony **alapvető munkaszocializációs készségeket fejleszthet** (időstrukturálás, a munkanorma, a szabálykövetés elsajátítása, kommunikáció, az egyéni és közösségi szerepek, feladatmegoldás stb.). A közmunkaszervezés mellett a szervezett munkakultúra megismertetése és elsajátítása is komoly és hosszabb időt és toleranciát igénylő feladat, amit hasznos, ha erre szakmailag is felkészült munkatárs (mentor vagy patrónus) segít. Ilyen esetben a munkateljesítmény maximalizálása, a termelés hatékonyságának erőltetése szóba sem jöhet.

A nem piacképes képzettségűek, sőt a régóta sikertelenül munkát kereső diplomások körében is nagy a kisodródás veszélye. A kondicionáló közfoglalkoztatás meg tudja akadályozni az ő **munkakészségük leépülését**, a mentális és szociális kompetenciáik kondícióban tartását, új kapcsolati háló kiépítését.

A kondicionáló közfoglalkoztatás segítségével a résztvevők nem esnek ki hosszabb távon a munka világából. A szakszerűen szervezett, a kiegészítő eszközöket céltudatosan használó foglalkoztatás közben vagy befejezése után a résztvevőknek reálisabb esélyük van a nyílt munkaerőpiacon való elhelyezkedésre.

- **Szociális közfoglalkoztatás** szükséges a munkajövedelem tartós hiányával sújtott zárványtelepüléseken – sok helyen egész térségekben – ahol ez csaknem visszafordíthatatlan **szociális és társadalmi leszakadáshoz vezet**. Jellemző célcsoport tehát a munka világtól távol lévő, tartósan munkanélküliek csoportja, akik jellemzően piacképes munkakészséggel nem rendelkeznek. E szegénységnyhító célú közfoglalkoztatás magába

foglalhatja a mélyszegénységben élők számára jövedelmi lehetőség biztosítását, de a tartós munkanélküliségben élők **szegénységi küszöb felett tartása** is eredmény lehet. Esetükben a foglalkoztatás egyfajta esély az észrevehetően jelen lévő feketemunka ellen is.

Az e célt szolgáló programok jellemzően nem számolnak nyílt munkaerő-piaci kimenetekkel, alacsony, de széles körben elérhető jövedelmet biztosítanak a legszegényebbeknek. A konkrét munka szervezésekor csak az fontos, az **ne legyen megalázó, lehetőleg hasznos legyen**, és ezt a résztvevő is érezze. A munkabérnél ügyelni kell arra, hogy az nagyobb legyen a segélyezéssel elérhető jövedelemnél. A juttatás mértéke és futamideje ne ösztönözzön a „beragadásra”, azaz érje meg egy piaci munkahelyre lépni, ha alkalma adódik erre a résztvevőnek, vagy a foglalkoztató átvénné.

- **Az inkubációs közfoglalkoztatás** elsősorban a vállalkozóvá válást hivatott elősegíteni. A vidékfejlesztés egyik szegmensként a kistelepülési munkahelyek teremtésének egyik lehetséges útja a helyi szociális vállalkozások, szövetkezetek létrejöttének segítése. A mezőgazdasági értékteremtő közfoglalkoztatás a helyi termelés, növénytermesztés vagy állattartás fejlesztésének támogatásával igyekszik középtávon önfenntartóvá tehető vállalkozásokat teremteni. E támogatás jellemző forrása a költségvetés közfoglalkoztatásra fordítható kerete. A támogatás a felvételre kerülő közfoglalkoztatottak bérköltségein túl kisebb mértékű dologi költségeket is fedez. Elvárás, hogy az ilyen projekt hosszabb távú fenntarthatóságot kalkuláló üzleti tervvel rendelkezzen, a tervezett tevékenység ne szorítson ki a térségben működő vállalkozást, azaz piaci részt célozzon meg.

A piacra történő sikeres beilleszkedés érdekében az ilyen közfoglalkoztatás szervezése során a következő szempontok figyelembevétele alapvető:

- a helyi piac felmérése, elemzése, a piaci rés kiválasztása,
- körültekintő üzleti terv készítése a vállalkozás elindítására, fenntarthatóságára,
- megfelelő piacképes tudással rendelkező személyek kiválasztása,
- a célcsoport/személy elkötelezettségének optimalizálása.

Az induló vállalkozás anyagi, szakmai és mentális támogatása kizárólag határozott ideig történhet. A felelős vállalkozási attitűd biztosítása érdekében fontos, hogy a támogatás tartalmazzon megfelelő mértékű önerőt, illetve visszatérítendő hitelt is.

Megjegyzendő, hogy a kisvállalkozások, szociális vállalkozások fejlesztésének és inkubációjának igen sok helyen megtalálható módszertanai és segítő szervezetei

vannak. Ez az Európai Unió 2020-ig tartó stratégiájának is egyik frekvenciált fejlesztési területe.

2.4.6.2.2. Integrált rendszerű szervezés

Alapvető saroktétel, hogy a közfoglalkoztatás működtetése, fenntartása csak az aktuális **kormányzati** politika, valamint **önkormányzati politika keretei között** valósítható meg. A közfoglalkoztatás – a megvalósítás során – szervesen illeszkedik és kell, hogy illeszkedjen az adott mikrotérség vagy makrotérség **munkaerő-piaci rendszerébe**. Ezen támogatott (másodlagos) munkaerőpiac hatással van a forprofit piacra is, hiszen a munkához jutó dolgozó, a bérjövdelemhez jutó rászorult, vagy a munka során előállított termék vagy szolgáltatás mind befolyással bír a település vagy térség munka- és árupiacára. Ilyen téren tehát a közfoglalkoztatás csak a komplex munkaerő-piaci rendszerbe szervesen beillesztve és nem elkülönítve működhet hatékonyan.

A feladat akkor realizálható, ha a közfoglalkoztatás kapcsolódik a térség szükségleteihez. A kapacitások összehangolásához célszerű élni a térségi partnerség lehetőségeivel. Ennek egyik megnyilvánulási formája a térségi mobilitás kiaknázása. A feladat megvalósításához több szervezeti konstrukció is felhasználható: a munkaköri profil koordináció, a munkaerő kölcsönzés/kirendeléses foglalkoztatás, a hátrányos helyzetű térségek, zárványtelepülések mentorálása.

Az integrált rendszerű szervezés különböző típusú közfoglalkoztatási társaságok működtetésén keresztül realizálódhat, melyek lehetnek központi szervezésűek, integrált munkahelyek, illetve csoportos önálló munkahelyek. Az integrált rendszerű közfoglalkoztatás szervezésnek személyi feltételei is vannak. A módszertani füzet részletesen bemutatja az ilyen körülmények között dolgozó projektvezető, műszaki vezető, foglalkoztatás szervező, csoportvezető, pénzügyi vezető/munkatárs általános és speciális feladatait.

A módszertani füzet ezen pontja részletesen felsorolja, hogy az előző pontban bemutatott közfoglalkoztatási típusok milyen eszközökkel tehetők hatékonyá.

2.4.6.2.3. Az eredmények mérése, értékelése

A közfoglalkoztatási program tervezése során kell meghatározni az eredménycélokat, s azok elérésének értékelési módját. Meg kell határozni azon eredménymutatókat, melyek megmutatják, hogy mi milyen mértékben teljesült. Ezen mutatóknak, **indikátoroknak érvényeseknek** (azaz a valóságot tükrözőnek), **megfelelőknek** (a vizsgált helyzetre fókuszálónak) és lehetőleg **pontosoknak** kell lenniük. Mindezek mellett természetesen csak olyan indikátorrendszer alkalmazható, amelynek követése reális, vagyis az ezzel kapcsolatos szakmai színvonal elvárható, és nem ró aránytalan terhet a közfoglalkoztató szervezetre, illetve a háttér

intézményrendszerre. Kulcskérdés azonban, hogy már a kezdéskor világos legyen, milyen nyilvántartások, információ- és adatgyűjtési technikák szükségesek az indikátorok előállításához. A projekt során kimunkált indikátor rendszer igazodott a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat megegyezéssel való vezetési (MEV) rendszeréhez és az operatív programoknál használatos teljesítményindikátorok alaptípusaihoz.

Az alábbiakban bemutatásra kerül a Közfoglalkoztatási Módszertani Központ által javasolt indikátorrendszer. Az Út a piaci munka világában projekt átfogó célja az aktív korú személyek rendszerszintű nyílt **munkaerőpiacra segítése (reintegráció)** volt, ezért alapvető fontosságú volt e folyamat mérésére alkalmas indikátorok kijelölése. Ezen túlmenően a táblázatok tartalmazzák a lehetséges adatforrásokat és azok hozzáférhetőségét. A 2. számú módszertani füzet részletesen megindokolja, hogy miért éppen ezek az indikátorok kerültek kijelölésre és ismerteti a szükséges alapinformációk megszerezhetőségének útjait, illetve nehézségeit.

4. számú táblázat

A reintegrációs eredmények mérése

Cél szerinti indikátorok	Lehetséges adatforrások	Hozzáférhetőség
Reintegráció a) azonnali (30 napon belüli) b) késleltetett (3–6 hó után) c) tartósság , életútváltozás (12 hónapon keresztül) (Foglalkoztatott: bejelentett, vagy követő vizsgálat esetén a KSH-definíció szerinti.) Célcsoportok szerinti bontással (nő, roma, tartósság, iskolázottság stb.)	a) Kilépési (kérdőíves) interjú (esetleg szerződés bekérése is) a-c) Munkaviszonyban lévők (EMMA) és biztosítottak bejelentésének adatbázisa, (FPIR és IR) adatbázisa b-c) Követő (6–12 hónapos) NMH adatbázisai, esetenként kérdőív (a nem regisztrált foglalkoztatás figyelembevételére)	a) Kilépési kérdőív (készítendő) b-c) A hivataloknak rendelkezésére áll c) Elsősorban ilyen célú projektekhez elő

A **munkakészségek fejlesztése, de legalább e készségek leépülésének megakadályozása** szintén a közfoglalkoztatás elsődleges céljai között szerepel. Ezen erőfeszítések hatásainak méréséhez nincsenek köznapi szinten alkalmazható mérési módszerek. Ugyanakkor bizonyos indirekt jellemzők azért lehetőséget adhatnak valamiféle szubjektív vélemény formálására.

5. számú táblázat

Munkakészségek fejlődésének mérése

Cél szerinti indikátorok	Lehetséges adatforrások	Hozzáférhetőség
<p>A munkakészség fejlesztése</p> <p>2.1. Kimeneti indikátorok</p> <p>a) fejlesztésen részt vettek</p> <ul style="list-style-type: none"> • betanítói képzéseken • általános képzéseken • munkaerő-piaci szolgáltatásokon <p>b) adekvát munkakörben dolgoztak</p> <ul style="list-style-type: none"> • képzettségnek megfeleléség • motivációnak megfeleléség • <i>milyen alapkészség fejlesztést célzott és ért el a munkakör</i> <p>Célcsoportok szerinti bontás (nő, roma, tartósság stb.)</p>	<p>a) NMH nyilvántartása a képzések, munkaerő-piaci szolgáltatások tartalmának és részvételének + közfoglalkoztatók nyilvántartása saját forrásából szervezett betanító képzéseiről (pl. MÁV vagy NMI)</p> <p>b) NMH nyilvántartása, közfoglalkoztatók nyilvántartása</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Miben segített önnek?” kilépési (kérdőíves) interjú • <i>A motivációt vizsgáló kérdőíves vizsgálat (egyedi eseti kutatás szerint)</i> • <i>Az alapkészség fejlesztését célzó munkakörök elemzése</i> 	<p>a) Rendelkezésre áll NMH, a közfoglalkoztatótól az adatszolgáltatás igényelhető</p> <p>b) Rendelkezésre áll</p> <p>c) Elsősorban ilyen célú projektekhez rendelhető</p> <p>dd) <i>Később alapvetően kidolgozást igényelne</i></p>
<p>2.2. Eredményindikátor (Csak tudományos kutatás szintjén)</p> <p>a) <u>szabálykövetés</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • végigdolgozta, kilépett (oka) • <i>regisztrált normasértés (igazolatlan távollét, alkohol stb.)</i> <p>b) <u>munkanorma</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>előmenetel (munkakörben, felelősségben)</i> 	<p>c) Foglalkoztatók munkaügyi nyilvántartása (EMMA)</p>	<p>1. A közfoglalkoztatóknak rendelkezésre áll, ill. az adatszolgáltatás név nélkül előírható,</p> <p>2. Előírható a közfoglalkoztatóknak a nyilvántartás, ill. az adatszolgáltatás név nélkül</p>
<p>2.3. Hatásindikátor lásd reintegráció (1. pont)</p>	<p>EMMA és (FPIR és IR), a biztosítottak bejelentésének adatbázisa</p>	<p>A hivataloknak rendelkezésére áll</p>

A munkakészségek fejlődésének mérésére vonatkozó táblázatokban normál betűkkel vannak jelezve azok az indikátorok és lehetséges adatforrások, melyek beszerzése nem okozhat különösebb gondot, és dőlt betűkkel azok, melyek csak ilyen elsődleges célú projektek esetén kutathatók érdemben. Ezen egyedi esetekben a fejlődés vizsgálata, azaz a kezdeti és záró állapotok vizsgálatának és összehasonlításának eredménye csak tudományosan megalapozott kutatási módszerek használata esetén lehet elfogadható.

6. számú táblázat

Célok szerinti Indikátorok	Adatforrások	Hozzáférhetőség
<p>3. Szociális hatások</p> <p><u>3.1. Kimeneti Indikátorok</u></p> <p>a) beléptettek korábbi státusza (FHT,ÁS, ellátatlan)</p> <p>b) nettó jövedelmet (önkormányzat felé korábbi tartozások miatti levonások után), egyéb juttatást szerzett (Ft-fő)</p>	<p>a-b) NMH adatbázisa és a közfoglalkoztatók adatszolgáltatása az esetleges bér és egyéb juttatásokról.</p>	<p>a) Rendelkezésre áll NMH adatbázisban</p> <p>b) Közfoglalkoztatótól az adatszolgáltatás igényelhető</p>
<p><u>3.2. Eredmény, hatás indikátorok</u></p> <p>adósságcsökkenés, anyagi deprivációs mutatók változása hosszabb távon</p>	<p>2. Szoc. helyzetet vizsgáló kérdőíves vizsgálat (egyedi eseti kutatás szerint), Mentori jelentésekből puha, kvantitatív adatok</p>	<p>2. Elsősorban ilyen célú projektekhez rendelhető Jelenleg nem gyakorlat, sem a mentor, sem a jelentés.</p>

A közfoglalkoztatásnak a **részt vevők jövedelmi viszonyaira gyakorolt hatását** a nemzetközileg elfogadott standardokhoz képest másképpen kell mérni. Az eredményindikátor itt a projekt hatására létrejövő változás. Ezt a dolgozó belépése és kilépése között a háztartásában bekövetkezett változással kellene egzakt módon mérni. Figyelembe véve az eközben ott történő esetlegesen más változásokat is (pl. valamelyik családtag is munkába tudott állni, vagy éppen ellenkezőleg).

A termelési értékteremtés nem lehet a közfoglalkoztatás elsődleges célja (hiszen akkor csak jól teljesítő munkaerőt lenne érdemes bevonnai, és lehetőleg nem elengedni), mégis ezen hatás kimutatása a legelterjedtebb. Talán azért, mert ez a hatás a legérzékenyebb, a legjobban kimutatható és a legjobban kommunikálható. A termelési értékek vizsgálata elsősorban a későbbiekben az önfenntartást célzó projektek esetében adekvát. Ez inkább a vállalkozásinkubációra, szociális vállalkozásfejlesztésre jellemző.

Más-más indikátorok szükségesek, ha új terméket/terményt vagy szolgáltatást teremtünk, s más, ha ilyen szolgáltatás kiváltására irányul a közmunka. Megint más indikátor szükséges, ha a közfoglalkoztatás a közfeladat ráfordításainak csökkentését célozza, s más, ha bevétel teremtése volna a cél.

7. számú táblázat

Értékteremtési hatások mérése

Célok szerinti indikátorok	Adatforrások	Hozzáférhetőség
<p>4 Értékteremtés</p> <p><u>Célok:</u></p> <p>4.1 Termék, szolgáltatás létrehozása</p> <p>4.2 Termék, szolgáltatás kiváltása</p> <p>4.3 Ráfordítások csökkentése</p> <p>4.4 Bevételek teremtése</p> <p><u>Indikátorok:</u></p> <p>4.1</p> <ul style="list-style-type: none"> • A létrehozott termékek, termények mennyisége <ul style="list-style-type: none"> • A teljesített szolgáltatások mennyisége (pl. megtisztított m², összegyűjtött szemét m³) 4.2 • A kiváltott termékek, termények piaci ára <ul style="list-style-type: none"> • A kiváltott szolgáltatások piaci ára 4.3 • A ráfordított munkaidő piaci ára, • Összes bérköltség és ebből támogatás <ul style="list-style-type: none"> • Egyéb összes ráfordítás 4.5 Esetleges árbevétel <p>4.6 Létrehozott összes termék, szolgáltatás piaci ára / összes ráfordítás.</p>	Közfoglalkoztatási programszervező nyilvántartásai	Elsősorban ilyen célú projektekhez írható elő

Az eddig említetteken túlmenően lehetséges egyéb járulékos hatások mérése is, mint például munkateszt végzése, az elszigeteltség csökkenésének vizsgálata vagy a jogszerűség figyelemmel kísérése.

8. számú táblázat

A munkateszt mérése

Célok szerinti indikátorok	Adatforrások	Hozzáférhetőség
<p>5. Munkateszt</p> <p>5.1 Az együttműködési kötelezettség lerovása</p> <ul style="list-style-type: none"> • Közvetítettek/vállalta, elutasította, egészségileg alkalmatlan, egyéb • regisztrál/közvetített/belépett <p>5.2 A szociális juttatások megtakarítása</p> <ul style="list-style-type: none"> • Közvetítettek/vállalta, elutasította, egészségileg alkalmatlan, egyéb 	NMH adatbázisa + közfoglalkoztatási programszervező nyilvántartásai	Rendelkezésre áll NMH adatbázisban + a közfoglalkoztatótól az adatszolgáltatás igényelhető

Az értékelések típusa lehet ex-ante, mid-term, ex-post, on-going. A konkrét célok és lebonyolítási módszerek határozzák meg, hogy egy-egy vizsgálatnál ezek közül melyeket érdemes használni.

Az értékelésből eredő információk arra szolgálnak, hogy megalapozott szakpolitikai döntések szülessenek a programok folytatását, kibővítését, esetleg szűkítését vagy éppen módosítását illetően.

9. számú táblázat

Az elszigeteltség csökkentésének mérése

Célok szerinti indikátorok	Adatforrások	Hozzáférhetőség
<p>6. Az elszigeteltség csökkentése</p> <p>Több közösségi és személyes segítő kapcsolat, háló alakuljon ki helyi szinten</p> <ul style="list-style-type: none"> • rendezvények, önkéntes részvétel • kiscsoport-kohéziók, akciók 	<ul style="list-style-type: none"> • Helyi közösség-szervezők beszámolója • <i>Strukturált mentori, szervezői beszámolók,</i> • Monitori jelentések • Folyamatba épített és <i>utánkövetéses kérdőíves kutatás</i> 	<p>Elsősorban ilyen célú projektekhez érdemes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beszámoló igényelhető • <i>Mentori, monitori rendszer kidolgozandó</i> • <i>Utánkövetéses kérdőíves kutatás rendelhető</i>

A közfoglalkoztatásnak – mint bármilyen munkaerő-piaci beavatkozásnak – a pozitív eredmények és hatások mellett több **nem kívánatos, káros munkaerő-piaci hatása** is lehet. Egy körültekintő értékelés során ezeket is feltétlenül figyelembe kell venni. ezek közé sorolható a holtteher-vesztés, a helyettesítési hatás, a kiszorítási hatás, a beragadási hatás, melyeket szintén szükséges számba venni.

2.4.6.3. Módszertani füzet 3.

Út a szociális vállalkozások felé. Út a piaci munka világába. A szociális vállalkozás, mint a közfoglalkoztatásból való egyik lehetséges kivezetés.

Ezen módszertani füzet arra vállalkozik, hogy összefoglalja a szociális vállalkozásokkal kapcsolatos legfontosabb tudnivalókat, kiemelten fókuszálva azokra, amelyek a közfoglalkoztatásból való kivezetés egyik eszközeként jeleníthetik meg ezt a szektort. Ajánlásokat tartalmaz mindazoknak, akik egy szociális vállalkozás keretein belül szeretnének tevékenykedni akár civil szervezeti, akár vállalkozási formában.

A füzet 5 fejezetből és a Függelékéből áll:

- Azt első fejezet (A szociális gazdaság fogalma) a szociális gazdaságot és annak szervezeti formáit, a szociális (vagy társadalmi) vállalkozások alapértékeit, szerepét mutatja be.
- A második fejezet (Szociális vállalkozások Magyarországon) a hazai gyakorlatba ágyazva tárgyalja ezen szektor szervezeteinek lehetséges értékeit. A foglalkoztatás-fejlesztés komplex struktúrájában vizsgálja a szociális vállalkozások munkaerő-piaci lehetőségeit a közfoglalkoztatások

alternatívájaként. A lehetséges részt vevő személyek számbavételét az „Út a piaci munkába” projekt keretében végzett kutatások alapozták meg.

- A harmadik fejezet (Szociális vállalkozások tervezése, működtetése a gyakorlatban) már tematikusan felépített, praktikus, ajánlásokkal is szolgál azok számára, akik szociális vállalkozásba fognának.
- A negyedik fejezet (A legfontosabb hazai modellértékű, jó gyakorlatok) három olyan országos szintű rendszert mutat be, melyek a hazai szociális vállalkozások szakmai fejlődését segítik. Ezen, évek óta sikeres professzionális szervezetek már sok száz szociális vállalkozást segítettek életre és segítenek önfenntartóvá válni.
- Az ötödik fejezet (Összegzés, főbb tanulságok és ajánlások) összefoglalja a szociális vállalkozások fejlesztésének javasolt stratégiai és taktikai ajánlásait.
- A Függelék pedig további praktikus ötletekkel segíti a vállalkozásfejlesztésbe kezdőket, hogy sikeresebben tudjanak eligazodni a fejlesztés jogi, szervezeti, pénzügyi és kontrollterületeiben.

A szociális gazdaság szereplőinek új helyet kell keresni a hagyományos, profitelvű kapitalista piac és a szabályozó állam bipoláris gazdasági térképén. Anélkül, hogy a kapitalista gazdaságot jellemző profitmaximalizálás fontosságát kétségbe vonnánk, fel kellett ismerni, hogy létjogosultsága van más alapelveken működő gazdasági tevékenységeknek, ahol nem a profitszerzés a fő cél.

3. Konklúziók, javaslatok

Az Út a piaci munka világába projekt tevékenysége alapján levonható legfőbb következtetés, hogy a hátrányos, sőt halmozottan hátrányos helyzetű személyek is visszavezethetők a nyílt munkaerő-piacra korlátozott számban. Azt azonban nem szabad szem előtt tévesztetni, hogy ehhez kiemelkedően nagy erőfeszítések kelljenek. Közel sem elegendő a folyamat sikerességéhez csak az anyagi, dologi háttér biztosítása. **A perifériára szorult emberek visszavezetéséhez mentális, emocionális állapotuk feljavítása és stabilizálása előfeltétel.** A mentális stabilitás elérése nélkül kudarcra van ítélve a munkára történő szakmai jellegű felkészítésük és a tényleges munkába helyezésük is. Ez a projekt tudta ezt biztosítani és ennyivel feltétlenül többet adott a projektben részt vetteknek, mint egy közmunka (a jobb kereseti viszonyokról nem is szólva).

Az Út a piaci munka világába projekt tevékenységei legalábbis formálisan lezárulnak 2014 közepén. Ez alól kivétel a MUNKAPOCS Nonprofit Munkaerő Kölcsönző és Közvetítő Iroda, mely még 5 évig működni fog. Az Iroda további sikeres működése igényelné azt az előkészítő, felkészítő háttérrel, amit az Út a piaci munka világába projekt többi eleme biztosított számára. Célszerű lenne, ha további pályázati kiírások útján (vagy más módon) fenntartható lenne a kiválasztási folyamat, a motivációs tréning és a szakképzés, a mentori és a patrónusi rendszer finanszírozása. Erre azért lenne nagy szükség, mert a tapasztalatok azt mutatják, hogy a kölcsönzésbe bekerült személyek néhány hónap alatt „elkelnek”. Általában a fogadó cég véglegesíti őket, vagy a kölcsönzött dolgozók saját maguk (esetleg némi külső segítséggel) munkahelyet találnak. Így a MUNKAPOCS Nonprofit Munkaerő Kölcsönző és Közvetítő Irodánál nem tud felhalmozódni egy olyan munkaerő gárda, amelyiket időről-időre ismételtén kikölcsönözhet. A kikölcsönözhető munkaerő-állományt időről-időre újra fel kell tölteni, de ehhez a munkára alkalmassá tevő előkészületekre is szükség van a hátrányos helyzetű jelentkezők esetében. Ez a gyakorlati munkán alapuló felismerés tükröződik vissza a módszertani dokumentumokban is.

A közmunkában résztvevők számára ez az egyetlen bekapcsolódási lehetőség a munkaerőpiacra, s ezzel maguk is tisztában vannak. A közmunka kiterjesztése, viszonylag gyakori, stabil elérhetősége növelte a közfoglalkoztatottak biztonságérzetét, és javított a megélhetésük anyagi körülményein. A közmunkába voltak számára ez a legfontosabb, s gyakorta egyetlen szociális ellátás. A munkába segítő más szociális ellátási formák szerepe visszaszorult.

A közmunka tartós, biztosnak tűnő elérhetősége jelentősen lecsökkentette a résztvevők álláskeresési aktivitását. Sokan felhagytak az amúgy is sok kudarcral, esetenként megaláztatással járó munkahelykereséssel. A közmunkások kapcsolati hálójára nagyon szerény mértékben bővült, kimerült a más közmunkásokkal való

rendszeres találkozás tényével, a mentorok, egyéb segítők szerepét meglehetősen kedvezőtlenül ítélték meg.

Végül is arra kérdésre, hogy a közmunka által javult-e a résztvevők pozíciója nem igazán lehet egyértelmű választ adni. A nagyon alacsony szinten megvalósuló anyagi stabilitás és az ebből adódóan javuló biztonságérzet pozitívként könyvelhető el. Ugyanakkor a továbbra is alacsony szintű motiváltság, a kiszolgáltatottság, a munkanélküliség újratermelődése a fiatalok körében is, az erőteljesen csökkenő munkakeresési aktivitás olyan negatív tényezők, melyek hosszú távon konzerválhatják a munkaerő-piaci feszültségeket.

Ezek figyelembevételével a közmunka továbbfejlesztésénél differenciáltabb hozzáférési feltételeket kellene **kidolgozni a közmunkások különböző csoportjai számára.** Az idős, képzetlen kör számára akár állandó közmunka biztosítása sem lenne túlzás a nyugdíjkor eléréséig. A fiatal és részben középkorú munkanélküliek számára a mainál erősebben kellene korlátozni a részvételt annak érdekében, hogy a fiatalok ne tekinthessék ezt életprogramnak és a már ma is túl nagy hamis biztonságérzetet keltő egyre terebélyesedő konstrukció ne ássa alá munkakeresési aktivitást, főleg a fiatalok körében.

Jelenleg a közfoglalkoztatás egyes típusainak szabályozása nem a célja alapján, hanem a résztvevő célcsoport illetve foglalkoztatási jellemzők alapján került kialakításra. A projekt tevékenységének eredményeként javasolható a **közfoglalkoztatási formákat céljuk alapján elkülönült formákban kezelni.** A következő típusok kialakítása tűnik praktikusnak:

a) **Közösségi** (mentális, szociális, munkakultúra) képesség fejlesztő típus: E típus célja a résztvevők jövedelmének növelése (a szociális ellátásnál magasabb szintű jövedelem biztosítása), a szociális háló fenntartása a munkaerőpiactól legtávolabb lévők számára, a szegénység enyhítése. E foglalkoztatásnak befogadónak, méltányosnak és diszkriminációmentesnek kell lennie. Biztosítania kell, hogy hozzáférjenek a rászorulóknak. Az elvégzett feladatok első sorban a helyi közösségi szükségleteket szolgálják. Az átmeneti foglalkoztatást ki kell, hogy egészítse mentális, szociális és családsegítő szolgáltatási rendszer (pl. adósságkezelés, stb.).

b/1 **Munkaképesség** kondícióban tartó: E típus már a munkaerő-piaci integrációt célozza, elsődlegesen a munkavállalói készségek, kompetenciák fenntartásával, fejlesztésével. Az ellátott feladatok a helyi közösségi igények mellett a munkavállalók készségeitől függenek. A hatásossághoz szükséges az adekvát munkakörök szervezése, és a munkahelyi mentori, patrónusi segítség.

b/2 **Tranzit** típusú (visszavezetést segítő): E forma elsődleges célja a munkaerő-piacra visszavezetés. Az elvégzett feladatok, munkakörök és a kapcsolódó

szolgáltatások a résztvevők munkaerő-piaci készségeinek fejlesztését szolgálják. A reintegráció meghatározott mértéke elvárt és mérésre kerül. (akárcsak egy tranzit foglalkoztatási programban)

c) **Inkubációs** típusú (helyi termelés, vállalkozás fejlesztő): E forma a helyi kisvállalkozások, társadalmi vállalkozások és szociális szövetkezetek erősítésén keresztül támogatja a foglalkoztatási potenciál bővülését.

A különböző típusokhoz a bérköltség támogatáson túl, különböző fejlesztést segítő forrásokat, továbbá mentori, monitor infrastruktúrát kell kifejleszteni és hozzárendelni. Ebben az EU 2014-2020 támogatási rendszerrel kell egyeztetni (pl. helyi közösség fejlesztő programok, tranzit szolgáltatások fejlesztése, vállalkozási inkubáció, stb.). A b) és c) típus esetében a különböző mértékű bértámogatások alkalmas támogatási formát jelenthetnek. Az eszközök palettájának e fő funkciókat kellene szolgálnia, alkalmazásának kellően rugalmasan kell reagálnia a helyi, térségi specifikumokra.

Az Út a piaci munka világába projekt keretén belül kimunkált a közfoglalkoztatás hatékonyságának, hasznosságának mérésére szolgáló indikátorrendszer élesben történő beüzemelése mindenképpen javasolt, azonban erre új pályázati kiírás, vagy más pénzügyi támogatási forma szükséges.

A projekt számos mély és árnyalt megállapításhoz vezetett a vállalt gyakorlati és elméleti témákban. A közfoglalkoztatás széleskörű kiterjesztése új jelenség a társadalomban és a kormányzati szándékok szerint még évekig fennmarad. Ezen kutatás segítségével számos új ismeret került felszínre, de még sok a fehér folt is. A közfoglalkoztatás tartós fennmaradása esetén módosulnak majd a feltételek, a körülmények és az eredményesség is, ezért fontos lenne hasonló témájú kutatás néhány évenkénti megismétlése.

1. számú melléklet

**Jegyzék az
„Út a piaci munka világába”
TÁMOP-1.4.3-10/1-2F (2011-2014)
Foglalkoztatás-fejlesztési projekt keretében elkészült termékekről**

Megvalósíthatósági tanulmány TÁMOP-1.4.3-10/1-1F-2010-0001 Budapest Esély Nonprofit Kft.

Szükségletfelmérés TÁMOP-1.4.3-10/1-1F-2010-0001 Budapest Esély Nonprofit Kft.

A közfoglalkoztatást szervezők értékei TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003 Esély Labor Egyesület 2013 Szerzők: Koltai Luca, Kulinyi Márton Lektor: dr. Laczkó Zsuzsa

A közfoglalkoztatottak jellemzői TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003 Esély Labor Egyesület 2013 Szerzők: Koltai Luca Lektor: dr. Laczkó Zsuzsa, Kulinyi Márton

Út a piaci munka világába. Módszertani füzet 1. A tartós munkanélküliek munkaerőpiacra történő visszavezetését segítő eszközök, módszerek. TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003 Esély Labor Egyesület 2014 Szerzők: Hegyesiné Orsós Éva, Sütő Magdolna, Szűcs István, Szerkesztette: Hegyesiné Orsós Éva Lektorálta: Kulinyi Márton

Közfoglalkoztatás hatékonyan. Módszertani füzet 2. Integrált szervezés, eredménymérés és értékelés. TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003 Esély Labor Egyesület 2014 Szerzők: Aladi Gusztáv, Kulinyi Márton, Szerkesztette: Kulinyi Márton, Lektorálta: dr. Laczkó Zsuzsa

Út a szociális vállalkozások felé. Módszertani füzet 3. Út a piaci munka világába. A szociális vállalkozás, mint a közfoglalkoztatásból való egyik lehetséges kivezetés. TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003 Esély Labor Egyesület 2014 Szerzők: Dr. Csáky Gyopár, Dr. Fehér Tamás, Dr. Laczkó Zsuzsa, Dr. Molnár György Dr. Ormai Gabriella, Tóth Laura, Szerkesztette: Dr. Laczkó Zsuzsa, Lektorálta: Kulinyi Márton

Közfoglalkoztatási ismeretek. Módszertani kézikönyv. Gyakorlati és elméleti alkalmazóknak. TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003, Esély Labor Egyesület 2013 Szerzők: Bali-Kiss Márta, Benicz Henrietta, Danku Orsolya, Dr. Simkó János, Koltai Luca, Kulinyi Márton, Laczkó Zsuzsa, Lázár Edit, Sőregi Viktória, Szabó Beáta, Szalai-Komka Norbert, Szeder-Kummer Mária, Szerkesztette: Kulinyi Márton, Lektorálta: Aladi Gusztáv (4. fejezet), Dr. Csoba Judit (1., 2. fejezet), Dr. Laczkó Zsuzsanna (3., 5. fejezet), Lechnerné Vadász Judit (2., 6. fejezet).

Közfoglalkoztatás szervező képzés akkreditált tananyaga 2013.05.21.
Készítette: Laczkó Zsuzsa, Kulinyi Márton

A konferenciák programjai

„A KÖZMUNKA ÉS A KIÚT”

A közfoglalkoztatás megítélése Magyarországon és a szociális gazdaság reménye
Szakmai konferencia, 2013. szeptember 26.

„ÖSVÉNYEK AZ ÁLLÁSKERESŐK ÉS A MUNKÁLTATÓK KÖZÖTT”

Szakmai konferencia, 2013. december 11.

„TAPASZTALATOK ÉS JÓ GYAKORLATOK”

Buszkonferencia, 2014. február 26.-27.

„ÚT A PIACI MUNKA VILÁGÁBA”

Zárókonferencia 2014. június 17.

„A KÖZMUNKA ÉS A KIÚT”

A közfoglalkoztatás megítélése Magyarországon és a szociális gazdaság reménye
Szakmai konferencia, 2013. szeptember 26.

PROGRAM

2013. szeptember 26. (csütörtök), 9:00 – 16:00 óráig
Kesztyűgyár Közösségi Ház, 1084 Budapest, Mátyás tér 15.

9:00-9:30 Regisztráció

9:40 Megnyitó: **Danajka Noémi** – Főosztályvezető
Nemzetgazdasági Minisztérium Foglalkoztatási Programok
Főosztálya

Levezető elnök: **Dr. Laczkó Zsuzsa** – Közfoglalkoztatási Módszertani Központ
vezető
Esély Labor Egyesület

10:00-12:00 – Előadások:

- Munkaerő-piac és a hátrányos helyzetű, képzetlen személyek
Scharle Ágota – Igazgató – Budapest Intézet
- Közfoglalkoztatás komplex rendszerben
Kulinyi Márton – Elnök – Esély Labor Egyesület
- „A közfoglalkoztatás megítélése” szervezeti kutatás bemutatása
Koltai Luca – Kutatásvezető – Budapest Esély Nonprofit Kft., TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003 projekt
- Közmunkán túl a szociális gazdaságról - az Európai Unió és a társadalmi vállalkozások
Varga Éva – Portfólió Fejlesztési Igazgató – NESsT

Kérdések, vita

12:00 – 13:00 – Ebéd

13:00 – 14:00 Előadások:

- Esélyek, lehetőségek 2013-2014
Sipos Gyula – Tábormok – Belügyminisztérium – Közfoglalkoztatási Helyettes
Államtitkárság, Szociális Szövetkezeti Programiroda
- Szociális szövetkezet, mint helyi vállalkozás fejlesztése (tanulságok, ajánlások)
Dr. Simkó János – Kutató – Humánerő Tanácsadó és Szolgáltatói Bt.
- Kiút Program üzenetei és szakpolitikai ajánlásai az EU Strukturális Alapok 2014-2020 közötti tervezési időszakára
Molnár György – Kutató – Magyar Tudományos Akadémia KRTK KTI
tudományos főmunkatárs, Kiútprogram igazgatósági tag

14:00 – 14:15 Kávészünet

14:15 – 15.20 Szekcióülések

1. szekcióülés: **Közfoglalkoztatás** – Mit tehetünk?

Közfoglalkoztatás előnyei, kilátásai szakmai szemmel (jó gyakorlatok, jó módszerek a továbblépés segítésére)

Moderátor: **Kulinyi Márton**

- Felvezető: **Aladi Gusztáv** (Kontakt Nonprofit Kft ügyvezető, Zalaegerszeg),
Jó gyakorlatok, módszerek továbbadása
- További kerekasztal résztvevők:
Szulimán Zsolt (BM Közfoglalkoztatási Helyettes Államtitkárság,
Közfoglalkoztatási és Logisztikai Főosztály)
Medovarszky Pál (BMKMK osztályvezető, Békéscsaba)
Zsuppán József (polgármester, Zalabér)
Balázs József (polgármester, Nagyréde)

2. szekcióülés: **Társadalmi vállalkozások** – Mit tehetünk?

Társadalmi vállalkozás fejlesztés irányai

Moderátor: **Laczkó Zsuzsa**

- Felvezető: **Dr. Csáky Gyopárka** (OFA – KoopeRáció Projektmenedzser)
Jó gyakorlatok, módszerek továbbadása
- További kerekasztal résztvevők:
Horváth Anna (NESsT)
Mészáros Tamás (Nagyréde)
Lakatos József (polgármester, Tiszaadony)

15:30 – 15:40 Záró plenáris:

- Mit kell tudnia a közfoglalkoztatás szervezőnek? Az Esély Labor
Közfoglalkoztatás szervező tananyagának bemutatása (**Erdélyi Tea**)

15:40 – 16:00 A szekciók tapasztalatai, összefoglalók

16.00 Program zárása **Kulinyi Márton**

„ÖSVÉNYEK AZ ÁLLÁSKERESŐK ÉS A MUNKÁLTATÓK KÖZÖTT”

Szakmai konferencia, 2013. december 11.

PROGRAM

2013. december 11. (szerda) 10.00 – 15.30 óráig
Kesztyűgyár Közösségi Ház, 1084 Budapest, Mátyás tér 15.

9.30 – 10.00 **Regisztráció**

10.00 – 10.15 **Köszöntő**

Pirisi Károly – Budapest Esély Nonprofit Kft., ügyvezető igazgató

Levezető elnök: **Pirisi Károly** – Budapest Esély Nonprofit Kft., ügyvezető igazgató

10. 15 – 12.45 **Előadások**

- Az aktív korú inaktív álláskereső személyek mélységei és a kilábalás esélyei
Nagy Katalin dr. – Pro Cserehát Egyesület, projekt menedzser
- Közfoglalkoztatottak jellemzői 2013-ban
Koltai Luca – Budapest Esély Nonprofit Kft., kutatásvezető (TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003)
- Mentor és patrónus, mint a beilleszkedés segítői (TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003 – a projekt tapasztalatainak megosztása)
Hegyesiné Orsós Éva – Budapest Esély Nonprofit Kft., szakmai vezető (TÁMOP-1.4.3-10/1-2F-2011-0003)
- Alapvető munkakészség és attitűd fejlesztésének mozgásteret a közfoglalkoztatás területén
Berki Judit – szociálpolitikai szakértő

Kérdések, vita

12.15 – 13.00 **Ebéd**

13.00 – 15.30 **Munkaerő-kölcsönzés és közvetítés lehetőségei és akadályai
(kerekasztal beszélgetés - szakmai konzultáció)**

A beszélgetést vezeti: **dr. Laczkó Zsuzsa**, Közfoglalkoztatási Módszertani Központ vezetője, Esély Labor Egyesület

13.00-13.20 **Vitaindító**

- Milyen kompetenciákat várnak a munkáltatók?
Adorján Mária Ergofit Kft. (tanácsadó)

13.20-15.00

A munkaerő-kölcsönzők és közvetítők tapasztalatait megosztják:

- **Berta Csabáné** – Budapest Esély Nonprofit Kft., Munkaerő-kölcsönző és Közvetítő Iroda vezetője
- **Szűcs István** – Ygen Humánforrás Központ, Ökumenikus Segélyszervezet, intézményvezető
- **Gachályi Diana** – HRCV Személyzeti Szolgáltató Kft., munkatárs

A munkáltatók szempontjait megosztják:

- **dr. Szabó Mónika** - MÁV Zrt., belső ellenőrzési főosztályvezető
- **Tóthmárton Vera** – TESCO, HR projekt manager
- **Garamszegi Mikós** – IMMO Szerviz Szolgáltató és Épületkezelő Kft., ügyvezető igazgató

15.00–15.15 dr. Laczkó Zsuzsa - A kerekasztal tapasztalatai, összefoglaló

15.15-15.30 Hegyesiné Orsós Éva, Program zárása

„TAPASZTALATOK ÉS JÓ GYAKORLATOK”

Buszkonferencia, 2014. február 26.-27.

Program

2014. február 26-27.

Budapest – Bátonyterenye – Salgótarján – Nagyréde

2014. február 26. (szerda)

- 9.30 – 10.00 Találkozó Budapesten a Budapest Esély központjában
(VIII. Őr utca 5-7., nagyterem)
- 10.00 Indulás Bátonyterenyére busszal (Szélkakas Fogadó)
Út közben tájékoztató és beszélgetés a projekt eddigi eredményeiről
Előadó: **Kulinyi Márton**, Esély Labor Egyesület
- 11.30 – 11.45 Bevezetés a programba, mini csapatépítés
Vezeti: **Laczkó Zsuzsa**, Esély Labor Egyesület
- 11.45 – 12.30 **Integrált közfoglalkoztatás a Józsefvárosban**
Intézményekhez szervezett rendszer bemutatása, tapasztalatcsere
Bemutatója: **Benicz Henrietta**, foglalkoztatás vezető, Budapest Esély
- Kérdések, válaszok
- 12.30 – 13.15 **Kiszervezett közfoglalkoztatás**
Hajléktalanok közfoglalkoztatása, a külső munkahelyekre szervezett rendszer bemutatása, tapasztalatcsere
Bemutatója: **Bercsák Nóra**, foglalkoztatás vezető, Budapest Esély
- 13.15-13.45 Rövid összefoglalót tart a két program tanulságairól,
beszélgetést vezet: **Kulinyi Márton**, Esély Labor Egyesület
- 13.45 – 14.30 Ebéd a tanácskozás helyszínén, a Szélkakas fogadóban
- 14.30 – 17.00 **Romák és a közfoglalkoztatás tapasztalatai**
Segítő szolgáltatások bemutatása, konzultáció
Előadó: **Berki Judit** (esélyegyenlőségi szakember, szakmai vezető)
A beszélgetésen részt vesznek a Bátonyterenyei Tanoda, valamint a regionális tanoda hálózat szakmai vezetője által javasolt helyi szakemberek (polgármester, közfoglalkoztató

intézményvezető, közfoglalkoztatás szervező), akik saját tapasztalataikat osztják meg:

Seres Mária, Mátraverebély polgármestere

Szappan Lászlóné Csikós Diana (a közfoglalkoztatási program munkatársa) Mátraverebély

Szomora Szilárd, elnök NMCKKSZSZ

Oláh János, Hulladékból tüzelőt program mentora NMCKKSZSZ

Somoskői Tamás, tanoda pedagógus

17.00-18.00	Látogatás a Kányástelepen
18.00 – 19.00	Utazás Salgótarjánba (szállást a Hotel Salgó kétágyas szobáiban biztosítunk)
19.00 – 22.00	Vacsora, kötetlen beszélgetés

2014. február 27. csütörtök

8.00 – 9.00	Reggeli
9:15 . 12:00	A program a Salgótarján Balassa Bálint Megyei Könyvtár tanácstermében folytatódik
9.15 – 10.30	Közfoglalkoztatás szervezése a hivatal szemével A közfoglalkoztatás szervezésével kapcsolatos tapasztalatok Felvezető: Tamási Ildikó , a Nógrád Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központ igazgatója Kérdések, beszélgetés arról, hogy a projekt során elkészült termékek mennyiben tudnak hozzájárulni a jelenlegi gyakorlat javításához.
10.30– 12.00	Kulturális közfoglalkoztatás rendszere Országos hálózati szinten szervezett, integrált közfoglalkoztatási forma a NMI Nógrád Megyei kulturális intézményeiben Bemutatója: Máté Lászlóné Kaszás Mária (módszertani irodavezető)
12.00 – 13.15	Utazás Nagyrédére Út közben tájékoztató és beszélgetés a szociális szövetkezetekről Előadó: OFA – KoopeRáció Projekt munkatársa
13.15 – 14.00	Ebéd

Házigazda: **Balázs József**, polgármester, parlamenti képviselő,
Mészáros Tibor, vidékfejlesztési szakértő, a nagyrédei kistérség
közfoglalkoztatásának szervezője

14.00 – 16.00 **Közfoglalkoztatás és közösség fejlesztés a szövetkezetek felé**

A Nagyrédei komplex modell bemutatása, konzultáció,
tereplátogatás
Javaslatok gyűjtése további szolgáltatások kifejlesztéséhez,
illetve a meglévők továbbfejlesztésére

16.00 – 17.45 Hazatérés Budapestre

A program moderátora: **Laczkó Zsuzsa**, a Közfoglalkoztatási Módszertani Központ vezetője.

„ÚT A PIACI MUNKA VILÁGÁBA”

Zárókonferencia 2014. június 17.

PROGRAM

2014. június 17. (kedd) 10.00 – 14.00

Kesztyűgyár Közösségi Ház, 1084 Budapest, Mátyás tér 15.

- 9.30 – 10.00: Regisztráció
- 10.00 – 10.15: Köszöntő
Pirisi Károly ügyvezető igazgató, Budapest Esély Nonprofit Kft.
- 10.15 – 10.35: A kormány elgondolásai a közmunkaprogramok folytatásával kapcsolatban. Tartós munkanélkülieket érintő programok, intézkedések
Danajka Noémi főosztályvezető, NGM Foglalkoztatási Programok Főosztálya
- 10.35 – 10.55: Az „Út a piaci munka világába” projekt eredményei
Hegyesiné Orsós Éva szakmai vezető, Budapest Esély Nonprofit Kft.
- 10.55 – 11.15: Amit a kutatások megmutattak: közfoglalkoztatottak és közfoglalkoztatók
Koltai Luca kutatásvezető, Budapest Esély Nonprofit Kft.
- 11.15 – 11.35: A Közfoglalkoztatási Módszertani Központ elmúlt 2 éve, jövőbeli tervei
dr. Laczkó Zsuzsa a Központ vezetője, Esély Labor Egyesület
- 11.35 – 12.00 Kávészünet
- 12.00 – 12.50 Projektzárás és tapasztalatátadás: A projekt tartós munkanélküli szereplőinek és a munkáltatóknak a visszajelzései
Levezeti: **Keller Ádám** munkáltatói kapcsolattartó, „Munkapocs” Nonprofit Munkaerő-kölcsönző és közvetítő Iroda, Budapest Esély Nonprofit Kft.
- 12.50 – 13.15 **Újságírói kérdések – válaszok.**
Válaszolnak az előadók, a projekt résztvevői és a meghívott munkáltatók
Program zárása
- 13.15 – 14.00 Szendvicsebéd

A projekt eredményeiről megjelent publikációk

Koltai - Kulinyi: A közfoglalkoztatást szervezők értékei, Esély 2013/5,
a teljes tanulmány letölthető:

http://www.eselylabor.hu/images/gyors_hirek/szervezeti%20tan_130419_final.pdf

Koltai Luca: A közfoglalkoztatottak jellemzői, Munkaügyi szemle 2014/3,

a teljes tanulmány letölthető: <http://www.eselylabor.hu/projektek/ut-a-piaci-munka-vilagaba/item/ut-a-piaci-termekek>

Táblázatjegyzék

1. Mi a Közfoglalkoztatási Módszertani Központ	22
2. Az „Út a piaci munka világába” projekt szakmai termékei	24
3. A válaszadó közfoglalkoztató szervezetek száma és megoszlása biztosított közmunkahelyek (átlagos létszámok) száma alapján 2011-ben	31
4. A reintegrációs eredmények mérése	73
5. Munkakészségek fejlődésének mérése	74
6. Szociális hatások mérése	75
7. Értékteremtési hatások mérése	76
8. A munkateszt mérése	76
9. Az elszigeteltség csökkentésének mérése	77

Ábrajegyzék

1. A projekt céljainak meghatározása	8
2. A munkaerő-kölcsönzőkkel szerződő munkavállalók száma, fő 2000-2012	19
3. A különböző közfoglalkoztatási formákban résztvevők érintett létszámának alakulása (2005-2012) fő	32
4. A közfoglalkoztatottak munkakörének megoszlása (2011-2012), %	33
5. A közfoglalkoztatási célok megjelenése a közfoglalkoztatóknál	34
6. A közfoglalkoztatási munkakörök képzettségi igénye ill. a közfoglalkoztatottak végzettségének eloszlása, 2012	41
7. A közfoglalkoztatottak álláskeresői aktivitásának változása 2013-ban	48
8. Az elhelyezkedést/jövedelemszerzést befolyásoló munkakészség fejlesztő tényezők minősítése a közfoglalkoztatottak körében	48
9. Az elhelyezkedést/jövedelemszerzést befolyásoló szociális segítség minősítése a közfoglalkoztatottak körében	49
10. Az elhelyezkedést/jövedelemszerzést befolyásoló munkaerő-piaci szolgáltatások minősítése a közfoglalkoztatottak körében	50
11. Megélhetőségi várakozások megoszlása a közmunka figyelmen kívül hagyásával, %	51
12. Közfoglalkoztatás célrendszere	58
13. Közfoglalkoztatás szervező képzés	65
14. Eszközök és célok összehangolása a célprioritások mentén	69