

**A tartósan közfoglalkoztatásban maradók jellemzőinek  
feltárása**

**2016. december 15.**



# Tartalomjegyzék

<b>1. Vezetői összefoglaló .....</b>	<b>4</b>
<i>A kutatás célja és eszközei .....</i>	4
<i>A közfoglalkoztatottak típusai és aránya.....</i>	4
<i>A fókuszcsoportos vizsgálat tanulságai .....</i>	6
<i>A tanulmány főbb megállapításai és javaslatok .....</i>	10
<b>2. Definíciók.....</b>	<b>16</b>
<b>3. Fókuszcsoportok tapasztalatai .....</b>	<b>18</b>
3.1. <i>Kazincbarcika.....</i>	18
3.2. <i>Heves .....</i>	23
3.3. <i>Bácsalmás.....</i>	28
3.4. <i>Zalaegerszeg.....</i>	31
<b>4. Az interjúk tapasztalatainak összefoglalása.....</b>	<b>34</b>
4.1. <i>A közfoglalkoztatásból kimaradók .....</i>	34
4.1.1. <i>A közfoglalkoztatásból kimaradók jellemzői.....</i>	34
4.1.2. <i>Jövedelemszerzési lehetőségek, kiskapuk .....</i>	36
4.2. <i>A közfoglalkoztatásban ragadók.....</i>	41
4.2.1. <i>A közfoglalkoztatásban ragadók típusai és jellemzői.....</i>	41
4.2.2. <i>A közfoglalkoztatásban ragadók csoportjai munkamorál szerint .....</i>	48
4.2.3. <i>A nyílt munkaerő-piacra lépést akadályozó tényezők .....</i>	52
4.2.4. <i>A fekete jövedelmek becslése a magyar gazdaságban .....</i>	57
4.3. <i>A sikeresen kilépők jellemzői, a kilépés feltételei .....</i>	61
<b>4. Javaslatok .....</b>	<b>63</b>
5.1. <i>A közfoglalkoztatásból kimaradók .....</i>	63
5.1.1. <i>A feketefoglalkoztatás visszaszorítása Magyarországon .....</i>	63
5.2. <i>A közfoglalkoztatásban ragadók.....</i>	67
5.2.1. <i>18-25 év alatti személyek közfoglalkoztatási programokból való kizárása.....</i>	67
5.2.2. <i>Szak- és felnőttképzési reform folytatása .....</i>	68
5.2.3. <i>A minimálbér megemelése .....</i>	75
5.2.4. <i>Részmunkaidő és műszakátszervezés .....</i>	77
5.3. <i>A közfoglalkoztatási rendszer finomhangolása.....</i>	81
5.3.1. <i>Közfoglalkoztatásban előállított termékek közétkeztetésben való hasznosítása, integrátorok létrehozása .....</i>	81

---

5.3.2. Egyéb javaslatok.....	82
<b>1. melléklet - Részletes jövedelemelvárás táblázatok 2011-es és 2014-es adatokon .....</b>	<b>83</b>
<i>Jövedelemelvárások különböző dimenziók mentén .....</i>	<i>84</i>
<b>2. melléklet – A fókuszcsoportok vezérfonala .....</b>	<b>87</b>
2.1. <i>Közfoglalkoztatottak körében .....</i>	<i>87</i>
2.2. <i>Közfoglalkoztatásból sikeresen kilépők körében .....</i>	<i>89</i>
<b>3. melléklet – Az egyes interjúkon résztvevők száma település és delegáló intézmény/szervezet szerint (fő).....</b>	<b>93</b>

# 1. Vezetői összefoglaló

## A kutatás célja és eszközei

A Századvég Politikai Iskola Alapítvány 2016. június 15 – december 15. között a Belügyminisztérium Közfoglalkoztatási- és Vízügyi Helyettes Államtitkársága megbízásából két tanulmányból álló stratégiai tanácsadás keretében vizsgálta a közfoglalkoztatásban ragadó személyek jellemzőit, a rendszerből kimaradók típusait, valamint a sikeres kilépés feltételeit, a gazdasági és társadalmi szervezetek bevonásának lehetősége mellett. Javaslatokat a négy járásban (Kazincbarcika, Heves, Bácsalmás, Zalaegerszeg) végzett terepkutatás, a mintegy 180 fővel készített interjú és 8 fókuszcsoportos beszélgetés alapján fogalmaztuk meg.

## A közfoglalkoztatottak típusai és aránya

A 4 terepkutatási helyszínen megkérdeztük az interjúalanyokat, hogy milyen arányokat becsülnek a közfoglalkoztatottak munkamorálját illetően. A kapott válaszok nem tekinthetők reprezentatívnak, azonban irányadónak igen, tekintve, hogy a nyugati határszél kivételével azonos nagyságrendeket becsültek a megkérdezettek.

200 fő esetén, optimista becsléssel, jellemzően 100 fő végzi jól a munkáját a megkérdezettek szerint. A 100 jól dolgozóból 50 fő alkalmas lenne a közfoglalkoztatásból való kilépésre. Ebből 10 fő közvetlenül is el tudna helyezkedni a nyílt munkaerő-piacon, 20 főnek átképzésre, segítségre lenne szüksége, 20 fő pedig alkalmassága ellenére azért nem törekszik a kilépésre, mivel a közfoglalkoztatás mellett is dolgozik, feketén vagy egyszerűsített foglalkoztatással vállal munkát, jellemzően a nyári időszakokban, napszámban.

A **jól dolgozók** között van átlagosan további 35 fő, 45 év feletti személy, akik a brigádokban hatékonyan együttműködnek, szorgalmasak, azonban megelégednek a közfoglalkoztatással. Esetükben gyakran hiányzik az elhelyezkedési lehetőség (a munkavállalók kevésbé alkalmaznak középkorú vagy annál idősebb munkavállalókat), némelyek csak maximum 5-8 osztályos végzettséggel rendelkeznek. Sokuk számára a nyílt piacra lépéstől való félelem jelent motivációt a közfoglalkoztatásban való maradásra (a közfoglalkoztatásba való belépés előtt passzív munkanélküliek voltak). A csoportba tartozók többsége egyedülálló férfi. Ahogy a megkérdezettek megfogalmazták, a 45 év feletti megosztották, megbecsülik az állam által kínált lehetőséget, boldogok, hogy munkájuknak kézzelfogható eredménye van, örömmel dolgoznak, de csak a programok védelmében. Összegezve, ez a réteg hozzáállásával és munkabíráásával példát mutat, bár a programokból nagy valószínűséggel nem kimozdítható.

Még szintén a jól dolgozók közé sorolható az az átlagosan 15 fő, akik alkoholproblémákkal küzdenek. Ők a fizetésnapokat követően jellemzően pár napra eltűnnek a programokból, majd ismét „előkerülnek” és jól végzik munkájukat a következő fordulónapig. Esetükben a szenvedélybetegség a munkavállalás elsődleges akadályozó tényezője, ezt leszámítva a

programok hasznos tagjai. Az elmondások alapján a programokból ők sem kimozdíthatóak, amelyet a közfoglalkoztatók többsége nem is bán.

A másik csoportot az a 100 fő jelenti, **akik nem végeznek hatékony munkát** a közfoglalkoztatási programokban. A 100 főből a megkérdezettek becslése szerint 40-en vannak átlagosan 25 év alatti fiatalok, akik munkához való hozzáállása a megkérdezettek elmondása alapján rendkívül kedvezőtlen. A fiatalok nehezen motiválhatóak, kevésbé munkára foghatóak. Az interjúalanyok a 25 év alattiak, de szociális körülményekre való tekintet nélkül legalább a 18 év alattiak programokból való kizárását javasolták, a fiúk és lányok számára kidolgozott eltérő felzárkóztató és szemléletformáló programok (pl. oktatás, katonaság) kidolgozása mellett, összhangban a Belügyminisztérium álláspontjával. A fennmaradó 60-65 főt az interjúalanyok „mozdíthatatlannak” minősítették. Ez a csoport jelenti a legnagyobb kihívást a rendszer számára.

**Lakhelyüket tekintve leginkább a Kormány 105/2015. évi (IV. 23.) rendelete szerint kedvezményezett településen élő közfoglalkoztatottak vannak kiemelten nehéz helyzetben.** Azonosított kihívások települési szinten:

- kedvezőtlen munkaerő-piaci feltételek;
- az önkormányzat (szinte) az egyetlen települési foglalkoztató;
- nem található a település közelében (20-30 km-es távolság) fejlett, nagyobb, kedvezőbb munkaerő-piaci feltételekkel (képzettséget nem igénylő munkaköröket is biztosító vállalatokkal), felnőttképzési központtal, szakiskolával rendelkező település;
- gyenge, elhanyagolt közlekedési infrastruktúra, ritka tömegközlekedés;
- elöregedő lakosság;
- inaktív magas aránya a településen;
- jelentős a roma lakosság aránya;

A személyes akadályok:

- megfelelő képességek hiánya: írástudatlanság, digitális írástudatlanság, nem kielégítő motorikus képességek;
- alacsony képzettség: 8 általános iskolai vagy annál alacsonyabb végzettséggel rendelkezők, szakmával vagy és szakképesítéssel nem rendelkező személyek;
- előrehaladott életkor: jellemzően 45 év feletti korosztály;
- kedvezőtlen egészségügyi feltételek: szenvedélybetegségek, munkaalkalmasságot korlátozó egyéb tényezők;
- motivációs problémák, illetve esetenként kezeletlen mentális betegségek (például szorongás, pánikbetegség, depresszió);

miatt e személyek munkára korlátozottan alkalmasak. A közfoglalkoztatás értelme számukra az, hogy láthatóvá váltak az állam számára, elkezdődött társadalmi integrációjuk. Az ebbe a csoportba tartozó személyek a közfoglalkoztatás reformja előtt jellemzően szociális juttatásokból éltek, most azonban lehetőséget kaptak arra, hogy képességeikhez mérten végzett munkájukkal a közösség szerves részévé váljanak. Esetükben nem feltétlenül a nyílt

piacra lépés, sokkal inkább az emberhez való élet elérése jelentheti a kormányzati törekvések sikerét annak szem előtt tartásával, hogy a társadalmi felzárkóztatás évtizedes feladat, amely csak több generáción átívelő folyamat eredményeképpen érezheti majd hatását.

A megkérdezettek percepcióinak tesztelése érdekében az általuk közölt számokat összevetettük a statisztikákban rendelkezésre álló – nem reprezentatív, csak a nagyságrendeket érzékeltető – adatokkal. Ennek alapján láthatóvá vált, hogy a legnagyobb eltérés vélhetően a 25 év alatti fiatalok számának becslése kapcsán merült fel. A 25 év alatti fiatalok aránya a sokaságban alacsonyabb, mint a válaszadók által becsült: a 2015-ös év átlagában 20 százalék helyett 13,5 százalék körül alakult. További specifikáció és az adatok összehasonlíthatóságának hiányában feltételezzük, hogy a nem motiválható személyek arányát az interjúalanyok helyesen mérték fel. Így, a „mozdíthatatlanok” kategóriájába soroltuk át azokat a személyeket, akiket a 25 év alattiak köréből leszámoltunk.

A jelenlegi adatok alapján, 3 kategória mentén a programokban résztvevők száma vélhetően 30-45 százalékkal csökkenthető. A programból sikeresen kilépőket (10-15%), a kilépésre egyébként alkalmasak munkaerő-piacra segítését (10-15 százalék), illetve a 25 év alattiak fel nem vételét (további 12-14 százalék) feltételezve úgy látjuk, hogy **a közfoglalkoztatásban résztvevők létszáma hozzávetőleg 60-75 százalékára csökkenthető.**

A közfoglalkoztatásban résztvevők létszámának csökkentése számos kedvező hatással járna a programok sikeres megvalósítása során (ld. költségcsökkenés, munkaidő jobb kihasználása, „valódi” munkavégzés, kisebb vállalt létszámok, amelyek könnyebbséget jelentenének a foglalkoztatóknak). Ugyanakkor, **az esetleges változtatások során szükséges figyelemmel lenni a kormányzati szándéokra, hogy a gyakorlatban továbbra is megvalósuljon a valóban rászoruló – 10-15 éve inaktív, munka nélkül lévő – személyek bevonása a közfoglalkoztatási programokba.** A programok létszámának csökkentését tehát számos biztonsági korlát rendszerbe történő beépítése mellett tartjuk elképzelhetőnek, amelyek további kutatások tárgyát képezhetik. **Kritériumok lehetnek:**

- azokon a településeken, amelyek nem szerepelnek a Kormány 105/2015. évi (IV. 23.) rendelete szerint kedvezményezett települések listájában;
- 50 év alattiak körében;
- legalább (hiány)szakmával vagy érettségivel rendelkezők esetén;
- kivéve: kezelés alatt álló szenvedélybetegek esetén;

## **A fókuszcsoportos vizsgálat tanulságai**

A fókuszcsoportos beszélgetések során **elsőként a munkalehetőségekről kérdeztük a résztvevőket.** A narratíva mind a négy helyszínen azonos volt: a rendszerváltás fordulópontot jelentett a magyar gazdaság számára. Azóta az ipar leépült, a percepciók szerint a mezőgazdasági termelés volumene jelentősen visszaesett, a munkahelyek pedig megszűntek. Munkalehetőséget egy-egy közelebbi nagyvállalatnál (Bosch, Jabil, Takata stb.),

valamint nagyobb tömegben a Dunántúlon, illetve külföldön azonosítottak a megkérdezettek. Eltért ettől a Zalaegerszegi Járás, mivel ott a határ közelsége miatt a helyiek elismerték kedvezőbb helyzetüket és a hazai átlagnál jobb adottságokról számoltak be.

Az elhelyezkedést akadályozó **külső tényezők** esetén elsőként minden esetben a munkahelyhiányt említették a megkérdezettek. Minden helyszínen megjelent emellett a kevés munkahely esetén fennálló túljelentkezés, a munkahelyek meghirdetésének hiánya, illetve a fiktív – valójában már betöltött – munkahelyek meghirdetésének gyakorlata, valamint a felvétel során alkalmazott protekció (az új munkahelyeket elsőként rokonokkal, ismerősökkel töltik fel a munkaadók). Emellett minden alkalommal felmerült kihívásként az elhelyezkedést nehezítő távolság/ingázás problémája, az alacsony bér, amely nem termeli ki az utazás költségeit, valamint a lakhatás költségeit. Több esetben a munkásszállók hiányát nevezték meg a megkérdezettek hátráltató tényezőként. A **munkaadói elvárások** között minden alkalommal azonos tényezők jelentek meg. A megfelelően alacsony bérigény, a munkakör betöltéséhez szükséges végzettség (vagyis szakirányú, a munkakör betöltéséhez elvártnál lehetőleg nem magasabb), valamint az elegendő szakmai tapasztalat (hiányos, elavult, nincs), a jogosítvány, meglepő módon több megkérdezett szerint a nyelvtudás voltak a meghatározó szempontok. Emellett, az életkor (45 év alattiak előnyben részesítése), a családi állapot (kisgyermekes nők hátrányos helyzete), valamint alkalmanként a roma származás, büntetett előélet, szenvedélybetegség jelentettek ellenősztrönzöt a munkáltatói oldalról. Emellett, a fókuszcsoportban résztvevők a megfelelő öltözetet, a beszédmodot, a kellemes személyiséget, a megfelelő önbizalmat emelték ki elvárásként. Felmerült, hogy a közfoglalkoztatásban való részvétel a felvétel esetén a munkáltató által igényelhető kedvezmények miatt még előny is lehetne, azonban a közfoglalkoztatás megbélyegzi a benne dolgozókat, a munkáltatókban bizalmatlanságot kelt. Az interjúra munkásruhában érkező potenciális munkavállalókat az első benyomás alapján elutasítják. Emellett több esetben a közfoglalkoztató nem támogatja a közfoglalkoztatott nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedését. A kilépők csak annyiban voltak mások, hogy hozzátették, hogy aki nagyon szeretne dolgozni, az azonban talál munkát.

A **belső akadályok** között leggyakrabban a családi körülményekre (kisgyermek, szülő ápolása, férj ellátásának és a háztartás vezetésének feladata), megromlott egészségügyi állapotra, valamint önbizalomhiányra és elutasítástól való félelemre hivatkoztak a megkérdezettek. A nyílt piacon elérhető, közfoglalkoztatotti bérhez viszonyított relatíve alacsony jövedelem szintén a kilépés ellen hat. Ezt erősíti fel a közfoglalkoztatottak számára is igényelhető állami juttatások mértéke, valamint a feketegazdaságban való (közfoglalkoztatás mellett elmondások alapján nagyobb) részvétel lehetősége. A fekete jövedelemszerzési lehetőségeket a későbbiekben ismertetjük, az állami támogatások alatt pedig a lakhatási, utazási, települési támogatások mellett például a 2 vagy több gyermek után járó családi adókedvezményt értjük, amely mellett a közfoglalkoztatási segédmunkás bér havonta nettó 61.530 forint, a szakmunkás bér 78.980 forint, míg brigádvezetőként ugyanezek a kategóriák nettó 67.680, illetve 86.780 forintot jelentenek. Utóbbi nemcsak a családi adókedvezmény

nélkül járó nettó minimálbérnél, de a garantált bérminimum összegénél is magasabb. A megkérdezett szereplők elmondása alapján a potenciális munkavállalók számára van egy minimális összeg, amelyet a munkába állásért elvárnak a nyílt piacon. Ha közfoglalkoztatottként családi adókedvezmény mellett eleve elérik a minimálbér összegét, akkor 20-30-40.000 forintos nyílt piacon elérhető többlet nem ösztönzi őket az elhelyezkedésre.

Többen visszatartó tényezőként leginkább vélhetően csak kifogásokat kerestek („nem bírom a napot”, „rosszul viselem az ingázást” stb.), bár megjelent a közfoglalkoztatással való elégedettség is nyílt piacra lépés ellen ható tényezőként. Emellett, bár a fókuszcsoportban hangsúlyozták a programok bizonytalanságát, mégis ragaszkodtak a részvételhez, és inkább a benntartásra, semmint a kilépésre törekedtek. Ez magyarázható a megkérdezetteket jellemző rövid távú szemlélettel, a máról-holnapra éléssel. Az interjúalanyok elmondása alapján a közfoglalkoztatottak inkább „visszafelé dolgoznak”. A nyári napszámban keresett mellékjövedelmeket nem megtakarítják, hanem az előző télen felhalmozott adósságaik törlesztésére használják fel.

A **közfoglalkoztatással kapcsolatos asszociációk** két csoportra oszthatók. A megkérdezettek kb. 75 százaléka a „kényszert”, a „szükséges rossz” motívumot emelte ki. Ők „nevesített segélyként” gondoltak a közfoglalkoztatásra. Sétélmezték, hogy a társadalom lenézi, a munkaadó kizsákmányolja őket, míg a potenciális munkaadók ódzkodnak felvételüktől. Mások ezzel szemben inkább a „lehetőség” motívumot emelték ki. Ők voltak azok, akik nem a munkát, hanem a helyzetet szégyellték, amiért közfoglalkoztatásba kerültek, a munka során végig aktívan kerestek állást, és nem elégedtek meg a felkínált 53.000 forinttal.

Arra, hogy melyik lenne az **a minimum nettó bér, amelyért a közfoglalkoztatottak az elsődleges munkaerőpiacon munkát vállalnának**, nem kaptunk egyértelmű választ. A megoldás közelíthető a feketén szerzett jövedelmekről mondottak alapján. A 8 csoportból 7-ben elhangzott, hogy a közfoglalkoztatásban résztvevők jelentős jövedelem-kiegészítésre tesznek szert a szürkegazdaságban. Országgrésztől függően ez a kiegészítés leginkább az idejénymunkák idején, napi 8-16.000 forintra tehető. Abban az interjúalanyok egyetértettek, hogy minimum a közfoglalkoztatásért járó bér fele, de gyakran a legálisan kézhez kapott összeg 1,5-szerese megkereshető mellékjövedelemként. Ez az összeg tehát (szezontól függően) havonta minimum nettó 80-100.000 forint jövedelmet jelent összesen a közfoglalkoztatottaknak. Vagyis, ennél az összegnél várhatóan inkább magasabb jövedelemért lennének hajlandóak az érintettek munkát vállalni helyben. Ez megfelel a legtöbb megkérdezett által szükséges minimumként megnevezett nettó 100-150.000 forint közötti közelítésnek. (Ennél alacsonyabb, 80-100.000 forint közötti összeget jellemzően azok a közfoglalkoztatásból kilépő személyek mondtak, akik saját bevallásuk szerint nem vállaltak feketén munkát a programban való részvétel alatt.) Ahhoz, hogy a potenciális munkavállalók lakhelyüktől minimum 100 km-es körzetben vállaljanak munkát, nettó 250-300.000 forintos bért igényeltek volna a megkérdezettek. Többen gyermekeik ellátására, az utazás és a lakhatás költségeire, a lakhelyüktől távol tartózkodás nehézségeire hivatkoztak indokként.



További fontos megállapítás lehet, hogy a megkérdezettek szerint a legtöbb minimálbérre bejelentett munkavállaló fizetése 50-100 százalékát megkapja borítékban. A minimálbér jelenlegi szintjével számolva ez 120-160.000 forint közötti tényleges nettó keresetet valószínűsít az elsődleges munkaerőpiacon.

**Feltehetően tehát minimum 120-160.000 forint között van az a lélektani határ,** amelyért cserében legálisan bejelentett, az elsődleges munkaerő-piacon való elhelyezkedés miatt többletfelelősséggel járó, lakhelyükön ajánlott munkát vállalnának/elvállalását megfontolnák a közfoglalkoztatottak. Ennek ellenőrzésére, szemléltetésként az 1. melléklet tartalmazza a KSH 2014-es HKÉF felmérés, országos, reprezentatív mintán végzett, jövedelmi elvárásokra vonatkozó kutatásának adatait is, amely szerint 2014-ben a nagyon szűkös megélhetéshez szükséges jövedelmet 149.000 forintra becsülték a megkérdezettek.

Megjegyzendő, hogy a tömeges munkába állás nagymértékben függne a felajánlott munka fajtájától, a munkakörülményektől, az egyéni ambícióktól és hozzáállástól, valamint az egyéb juttatásokra való jogosultságtól (pl. családi adókedvezmény) is. Összevetésként, a szerény megélhetéshez szükséges jövedelmet – amely már feltehetően ténylegesen is megérné a többlet energia-befektetést – a 2014-es HKÉF alapján nettó 199.836 forintra becsülték a megkérdezettek.

#### **A közfoglalkoztatottak az állásokkal szemben a következő igényeket fogalmazták meg:**

- támogató környezet már az állásinterjútól kezdődően (teljesítményről, elutasításról való visszajelzés, protekciómentesség a felvétel során, a közfoglalkoztatottak és a nyílt piaci állással rendelkezők hátrányos megkülönböztetés nélküli elbírálása);
- szignifikáns bérkülönbség a közfoglalkoztatotti és a nyílt piacon elérhető bér között (a fenti megkérdezés alapján minimum 70-110.000 forint többlet);
- részmunkaidős álláslehetőségek;
- rugalmas munkakezdés, időbeosztás, munkaadói hozzáállás (ennek különösen kisgyermek vagy családtag gondozása, háztáji gazdaság, ingázás esetén van jelentősége);
- határozatlan idejű munkaszerződés biztosítása;
- garancia arra nézve, hogy megfelelő színvonalú munkavégzés esetén a munkaadó megtartja munkavállalóját a közfoglalkoztatottak elhelyezkedését támogató kedvezmények lejártá utáni időszakban is;
- garancia arra nézve, hogy sikertelen elhelyezkedés után az ismételten regisztrált álláskeresővé váló személy visszaléphet a közfoglalkoztatásba;

## A tanulmány főbb megállapításai és javaslatok

### **Regisztrált álláskeresőként nem nyilvántartott személyek esetén:**

1. A büntetési tételek szigorítása fekete munkavállalás esetén nemzetközi jógyakorlatok (pl. Szlovákia) alapján. A rejtett gazdaság mérésének és kifehérítésének lehetőségeit a Századvég Politikai Iskola Alapítvány 2016. november 30-i *A feketefoglalkoztatás kifehérítése Magyarországon* c. stratégiai tanulmányunkban tárgyaltuk.
2. Tapasztalataink szerint a köztartozással rendelkező személyek nagyobb valószínűséggel helyezkednek el a feketegazdaságban, hogy elkerüljék havi jövedelmük meghatározott részének végrehajtás alá vonását. Ezen személyek fehéredéséhez járulna hozzá a köztartozások (pl. víz-, gáz-, villanyszámla; önkormányzati lakásban lakók esetén lakbérhátralék) részleges elengedése abban az esetben, ha az adott személy meghatározott idejű, bejelentett munkaviszonnyal rendelkezne adott időpontokban (pl. 2018. január 1-jén 1 éves igazolt munkaviszony).

### **Regisztrált álláskereső személyek esetén:**

1. **Indokolt lehet a foglalkoztatást helyettesítő támogatás (FHT) rendszerének felülvizsgálata.** A közfoglalkoztatásba nem bevonható személyek egészségügyi állapotának felmérése után célszerű az érintett személyek szociális hálóba való áthelyezése. Az FHT-sok köre csökkentésének első előfeltétele, a munkaképes és munkára nem alkalmas személyek különválasztása, amely során szükséges figyelemmel lenni arra a körülményre, hogy az intézkedés jelentős szociális feszültségekhez vezethet helyi szinten. (Ebben az esetben az adott személyekkel kapcsolatos adminisztráció az EMMI hatáskörébe kerülne.)
2. A felülvizsgálat során az **FHT-ra jogosult személyek körében célszerűnek látjuk tanácsadás folytatását,** amely során tájékoztatják őket a feketén létesített munkaviszony kifehérítési lehetőségéről, a kedvezményes adózási formák igénybe vételének feltételeiről. (Ezt a feladatot a Járási Hivatalok Foglalkoztatási Osztályának dolgozói látnák el, többféle forrás bevonása mellett. Vagyis hatáskört tekintve a felülvizsgálatért a BM felelne.)

### **Közfoglalkoztatottak nyílt munkaerőpiacra vezetése:**

1. Javasoljuk a szabályozás szigorítását, a **18 éves kor alatti, lehetőség szerint 25 éves kor alatti** személyek közfoglalkoztatási programokba való be nem vonását, a szociális háttérre való tekintet nélkül, a már elindult kezdeményezéseknek megfelelően.

2. Elismerve, hogy a tankötelezettségi korhatár megállapítása nem a Belügyminisztérium, hanem az Emberi Erőforrások Minisztériumának hatásköre, támogatjuk **a tankötelezettség 18 éves korra történő felemelését – az oktatás koherenciájának biztosításával**, majd ezt követően eltérő programok kidolgozását a fiatal fiúk, illetve lányok számára.

Elismerjük, hogy bizonyos személyek motivációjuknál, családi körülményeiknél, esetleg képességeiknél fogva csak korlátozottan alkalmasak az oktatásban való 16 éves kor utáni részvételre, ugyanakkor fontosnak tartjuk hangsúlyozni, hogy jelenleg nem valósul meg az oktatási rendszerben a koherencia (az első szakma megszerzése legkorábban a fiatalok 17 éves korában lehetséges), a szakma nélküli, vagy szakmával rendelkező, de munkatapasztalattal nem rendelkező fiatalok munkaerőpiaci esélyei pedig rendkívül kedvezőtlenek. Emellett, a 18 éves korig tartó tankötelezettség mellett szól, hogy a neveléstudományi szakirodalom szerint a 16-17 éves korú fiatalok rendkívül veszélyeztetettek, éppen ezért:

- A szakma nélküli fiatalokat mindenképpen érdemesnek látszik 16 éves kornál tovább benntartani az oktatásban;
- Biztosítani számukra a szakmaszerzés lehetőségét;
- Támogatni a szakmai tapasztalat megszerzését (külföldi példák alapján kidolgozni munkaerő-piaci elhelyezkedést támogató aktív eszközöket);
- Kidolgozni, hogy a vállalatok hogyan támogathatóak a közreműködésben (például munkahelyvédelmi akcióterv, tanműhelyek létesítése);

Lányok esetén **a korai gyermekvállalás elkerülése érdekében indokoltnak tartjuk a szüléshez kapcsolódó támogatások tankötelezettségi korhatár betöltését (18 év) követő folyósítását**, a 18 év alatt gyermeket vállaló nőknek az anyaothonban való elhelyezés felkínálását, számukra képzések biztosítását. **Fiúk esetén a 18 éves kor elérését követően szakma birtoklása, illetve munkahely vagy továbbtanulás hiányában indokoltnak tartjuk a fizetett sorkatonai szolgálat felkínálását.** (A rekrutációs bázis a HM-nek biztosítana lehetőséget a tervezett állománybővítésre azzal a megjegyzéssel, hogy ez várhatóan forrásbevonást és kapacitásbővítést tenne szükségessé.)

3. Megfontolandó kezdeményezés a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kereskedelmi és Iparkamara által létrehozott **Önkormányzati Szekció országos szintre emelése**. A szervezet célja gazdaságfejlesztési együttműködések létrehozása, a befektetői és vállalkozói igények, valamint az önkormányzatok által jelenleg, illetve a jövőben kínált gazdaságfejlesztési lehetőségek találkozásának megkönnyítése érdekében. Ezáltal nagymértékben felgyorsul a szereplők közötti információcsere, valamint a párhuzamos tervezhetőség, elősegítve az operatív programok által kínált és az önerős fejlesztési források hatékony célba juttatását. Az Önkormányzati Szekció másik fontos célkitűzése a munkaerő elsődleges munkaerőpiacra történő hatékony kijuttatásának elősegítése, valamint a közfoglalkoztatási- és gazdaságfejlesztési jógyakorlatok megismertetése, adaptálása. (Lásd még: [www.bokik.hu](http://www.bokik.hu))

4. **Célszerűnek látjuk egy állami munkaerő-közvetítő rendszer tevékenységi körének újragondolását, működési hatékonyságának javítását.** A fókuszcsoportok tapasztalatai alapján számos esetben előfordul, hogy a munkaközvetítők jelenleg nem tudnak megfelelő mennyiségű és minőségű közfoglalkoztatottat kiközvetíteni a nyílt munkaerőpiacra. Ennek oka a munkavállalók alulmotiváltsága, valamint az, hogy feltételezésünk szerint a munkaközvetítők és a foglalkoztatók nem értik megfelelően a potenciális foglalkoztatottak szempontjait (pl. családi körülményeit). Az állami munkaerő közvetítőre azért is szükség, mivel előfordulnak visszaélések a közfoglalkoztatók oldaláról a jelenlegi rendszerben (közfoglalkoztatottakhoz való ragaszkodás). Az állami munkaerő-közvetítő egy piaci alapon működő, akár non-profit szervezet lenne, üzleti érdekeltséggel a közfoglalkoztatottak nyílt piacra segítésében, a munkavállalók érdekeinek szem előtt tartásával (pl. utazási költségek tényleges kifizetése, bejelentett munkaviszony, magasabb bér, részmunkaidő). A munkáltatók előnye abból származna, hogy az állami munkaerő közvetítő költséghatékonyabban és eredményesebben tudná ellátni feladatait, mivel az adatvédelmi törvény módosításával minden szereplőt elérne a Foglalkoztatási Osztályok nyilvántartására támaszkodva. A közvetítéssel a vállalatok számára egyszerűbbé válna a munkaerő-utánpótlás biztosítása, a munkaerő-közvetítő rendszer létrehozása pedig hozzájárulna a fekete foglalkoztatás csökkenéséhez és a településeken megjelenő érdekellentétek kiküszöböléséhez, a legrászorultabb csoportok jogszerű munkavállalásának és jövedelemhez jutásának támogatásával.
5. **Szükséges a felnőttképzési rendszer felülvizsgálatának folytatása.**
- Egyrészt, hogy ne a közfoglalkoztatók, hanem az esetlegesen felálló állami munkaerő-közvetítő vagy a Foglalkoztatási Osztályok jelöljék ki a piaci igények szerint, hogy a közfoglalkoztatott szereplők közül kik azok, akiknek képzésre van szükségük. Ellenkező esetben ugyanis a foglalkoztatók vagy azokat a személyeket küldik képzésre, akikre a legkevésbé van szükségük, vagy a jól dolgozó személyeket olyan képzésre küldik, amely tudásra a közfoglalkoztatónak – és nem a munkaerőpiacnak – van elsősorban szüksége.
  - A felnőttképzési rendszerben az EU-s források lehívása miatt a mennyiségi követelményeknek való megfelelés a döntő. A képzők nem a minőségi oktatás biztosításában, hanem abban érdekeltek, hogy a források lehívásához szükséges létszámú beiratkozó papírt szerezzék a képzés „sikeres” elvégzéséről. A képzésben részt vevők így sok esetben távol maradnak az órától, tudva, hogy hiányásaik nem kerülnek elszámolásra és a záróvizsgát a képzők kényszere miatt úgyis teljesítik majd (ún. „indikátor hatás”).
  - A jelenlegi hazai szak- és felnőttképzési rendszert jellemző anomáliákkal, a felelősségi körök elhatárolásának nehézségeivel, valamint a támogatott és induló képzések körének meghatározásával részletesen a Századvég Politikai Iskola Alapítvány 2016. július 31-i *A hazai szak- és felnőttképzés a piaci igények szolgálatában*, valamint a november 30-i *EU-s köznevelési rendszerek összehasonlítása* c. stratégiai tanulmányokban foglalkoztunk.

6. A **minimálbér szignifikáns megemlése** szükséges annak érdekében, hogy szétnyíljon az olló a közfoglalkoztatotti bér, valamint az elérhető legalacsonyabb munkabér között. Ahhoz, hogy az intézkedés elérje célját, szükséges eme rendelkezés módosítása is. (Részletesen lásd a Századvég Politikai Iskola Alapítvány 2016. október 28-i tanulmányát *A minimálbéremeléssel kapcsolatos vállalati attitűdök vizsgálata, a minimálbéremelés lehetséges módjai Magyarországon* címmel.)
7. További ösztönzést jelenthet a **részmunkaidős és egyéb atipikus foglalkoztatási formák elterjedésének támogatása, különösen gyermeket nevelő nők, háztáji gazdálkodásban dolgozók, nyugdíjkorhatár előtt álló személyek esetén**. A részmunkaidős álláshelyeket vizsgálva 2004 és 2014 között folyamatosan nőtt (16,7 %-ról 19,6 %-ra) az EU-28-ak körében a 15–64 éves korcsoporthoz tartozó, főállásukat részmunkaidőben végző munkavállalók aránya. 2014-ben a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya Hollandiában volt a legmagasabb (49,6 %), majd Ausztria, Németország, az Egyesült Királyság, Dánia, Svédország, következett. Magyarország a legrosszabban teljesítő államok között (5 százalékos körüli értékek) szerepelt a kérdéses időszakban. Ennek egyik okaként a hazánkban azonosítható alacsony bérek érdemelnek kiemelés. A rész- és rugalmas munkaidő kiterjesztése nagymértékben hozzájárul az aktív korú munkavállalók – például a vidéki, háztáji gazdaságban dolgozó aktív korúak, a több órát ingázók – bevonásához, valamint tágabb értelemben a sikeres családpolitika megvalósításához is. Emellett, a nemzetközi felmérések összefüggést találtak az állampolgárok jóléte, valamint a rugalmas munkavégzés lehetősége között is (ld. boldogságkutatás). A jó-gyakorlatok ismertetése érdekében a 4.2.4. fejezetben röviden összefoglaljuk a kelet-ázsiai vállalatok számára mintaként szolgáló, a szingapúri kormányzat által gyűjtött és közreadott megoldásokat a Századvég Politikai Iskola Alapítvány Magyar Nemzeti Bank számára készült *A kibővített CSOK várható hatása a népességszám változására, valamint a költségvetésre rövid távon* c. tanulmánya alapján.

### **Közfoglalkoztatás rendszerének reformja:**

1. **Új ösztönzési rendszer kialakítása**, amely során a közfoglalkoztatók (legnagyobb számban az önkormányzatok) a megtartás helyett érdekeltté válnak a közfoglalkoztatottak nyílt piaci elhelyezkedésének támogatásában.
2. **Az önkormányzatok feladatfinanszírozásának és a központi költségvetés által finanszírozott köztisztviselői létszámának felülvizsgálata**. Az önkormányzati finanszírozás rendezését követően, a kötelező feladatok ellátásához szükséges források biztosítása esetén várható, hogy az önkormányzatok a kényszerből közfoglalkoztatottként foglalkoztatott munkavállalókat státuszba veszik.
3. A jelenleg a közfoglalkoztatásban érintett (közfeladatokat ellátó) vállalati és a non-profit szektor indokolt létszámbővítésére is célszerű megoldást keresni. Az, hogy a közfoglalkoztatottak Mtv. szerinti foglalkoztatása többlet bértömeg biztosításával

vagy pályázati forrásból, esetleg más úton lenne-e leginkább megvalósítható, további tanulmányok tárgyát képezheti.

4. A megkérdezettek megfogalmazták a szigorúbb szabályozás igényét, valamint a **közfoglalkoztatók védelme érdekében a hosszabb időtartamú programok esetén a döntés és a döntés végrehajtási helyének szétválasztását**. A gyakorlatban ez azt jelentené, hogy:

- Igény mutatkozott a házi orvosok nagyobb felelősségének kimondására a foglalkozás-egészségügyi vizsgálatok során a kockázatok elkerülése és annak érdekében, hogy csak a ténylegesen arra alkalmas személyek álljanak munkába. Emellett a visszaélések csökkentésére azért, hogy a táppénzre való kiírás a közfoglalkoztatott tényleges egészségügyi állapotnak megfelelően történjen..
- A közfoglalkoztatottakkal szemben – nem megfelelő munkavégzés vagy távolmaradás esetén – legyen lehetősége a foglalkoztatónak szankcionálni, bérmegvonást eszközölni, a lakhatási támogatás megvonására úgy, hogy a döntésről szóló értesítést a Foglalkoztatási Osztály vagy a Belügyminisztérium közvetítse ki az érintett számára.

5. **A mezőgazdasági tevékenységek elsősorban azokon a településeken játszanak a korábbiakhoz hasonlóan fontos szerepet, ahol a mezőgazdasági tevékenység esetén teljesülnek a következő kritériumok:**

- a 106/2015. sz. kormányrendelet alapján kedvezményezett településeken valósul meg, ahol a munkalehetőség korlátozott, és így nem a nyílt piacról szív el munkaerőt;
- fontos szerepe van a helyi közösség szociális alapon történő ellátásában;
- nem jár piactorzító hatással;
- a településen az önkormányzat az egyetlen munkáltató, aki az adott tevékenységet végzi;

A mezőgazdasági programok mellett szóló érv, hogy a szakértők szerint a munkavégzés relatív egyszerűen betanítható, és rövid idő alatt hoz létre a foglalkoztatott és családja számára egyaránt élvezhető fogyasztási cikket. Ebből a szempontból az egyéni fejlesztésre legalkalmasabb tevékenység, amely során a szerzett tapasztalatokat a közfoglalkoztatott a háztáji gazdálkodásban, illetve a nyílt piaci munkavégzés során is hasznosíthatja. Szintén fontos szempontot jelenthet, hogy a tevékenység végzéséhez szükséges erőforrásokat ennél a tevékenységnél a legkönnyebb előteremteni. Továbbá, hogy a mezőgazdasági programok a jelenlegi rendszerben előmeneteli lehetőséget biztosítanak a közfoglalkoztatottak számára. Ráadásul, ezek a programok magasabb hozzáadott értékű tevékenységet tesznek lehetővé.

6. Az érem másik oldala ugyanakkor, hogy a közfoglalkoztatásban szereplők lehetőség szerint ne végezzenek olyan tevékenységet, amely a piac versenytársa, illetve, hogy a

közfoglalkoztatás ne vonjon el a nyílt piacról munkaerőt. Indokoltnak látjuk a **mezőgazdasági tevékenységek körének szűkítését ott, ahol az akadályozza az idénymunkákba való bekapcsolódást**. Ahhoz, hogy az idénymunkák idejére biztosítottá váljon közfoglalkoztatói ellenérdekeltség nélkül a közfoglalkoztatottak legális, elsődleges piaci munkavégzése, szükséges, hogy ezeken a területeken a közfoglalkoztatás évszaktól független, tavasztól-őszig csökkentett létszám mellett működő munkavégzést biztosítson (pl. borítékolás, seprűkészítés, dobozolás). Fontos továbbá, hogy a közfoglalkoztatás szintet lépjen. A mezőgazdasági programokra specializálódott közfoglalkoztatásra építve – akár a szociális szövetkezetekké, akár non-profit vállalkozássá váláson keresztül – megvalósítható olyan munkahelyteremtés, amely során a tevékenységet „piacosítják”, és az addigi közfoglalkoztatottakat szintén piaci alapon, bér munkásként foglalkoztatják. Az egyszerűsített foglalkoztatásba, majd a határozatlan munkaviszony létesítésére, a képzésbe való bekapcsolódásra kell, hogy a közfoglalkoztatási programok ösztönözzék a potenciális munkavállalókat, a közfoglalkoztatási programok létszámának csökkentésével egy időben (elsősorban a megfelelő képzettséggel, képességgel stb. rendelkező személyek programokba való be nem vonásával).

7. Indokolt lehet továbbá a Nemzetgazdasági Minisztérium hatáskörébe tartozó Munkafelügyelet oldaláról az **egyszerűsített foglalkoztatási rendszer megfelelő ellenőrzésének biztosítása**. A közfoglalkoztatási programok sikeres működését veszélyezteti, ha a közfoglalkoztatottak kikapuk kihasználásával a megengedettnél több napot töltenek el napszámban. A tapasztalatok szerint a folyamatos foglalkoztatás érdekében a munkaadó munkavállalóit esetenként 15 naponta különböző cégeihez jelenti be, amelyet az illetékes hatóságok az ellenőrzéskor nem ismernek fel a meglévő informatikai rendszerükben, **mivel az adatok a jelenlegi gyakorlat szerint nincsenek összekapcsolva**.
8. A mezőgazdasági termelés bizonyos fokú megőrzése következtében célszerűnek tartjuk a közfoglalkoztatásban előállított mezőgazdasági termékek **közétkeztetésbe való becsatornázását**. A közétkeztetés ellátásának hatékonyabbá tételéhez javasoljuk integrátorok létrehozását. Az integrátorok felelnének az egymáshoz közeli települések termelésének összehangolásáért, a szükséges mennyiségek biztosításáért, valamint a keresleti oldal igényeinek becsatornázásáért.



## 2. Definíciók

A közfoglalkoztatottak tipológiájának kialakításához elsőként elengedhetetlen a fogalmak meghatározása. A foglalkoztatási mutatók meghatározása esetén a 15-64 éves korosztály két csoportra oszlik.

**Gazdaságilag aktívnak** tekintjük a rendelkezésre álló munkaerő-állományt, vagyis azon munkavállalókat, akik a vizsgált időszakban a munkaerő-piacon foglalkoztatottként vagy munkanélküliként megjelentek.

A statisztikákban a **közfoglalkoztatási programokban résztvevők a foglalkoztatottak között** kerülnek rögzítésre. A gazdaságilag aktívak másik csoportját a munkanélküliek jelentik. A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) definíciója alapján munkanélkülinek azt tekintjük, aki az adott héten nem dolgozott (s nincs olyan munkája, amelytől átmenetileg távol volt), aktívan keresett munkát a megkérdezést megelőző négy hétben, illetve rendelkezésre áll, amely azt jelenti, hogy 2 héten belül képes a munkába állásra.

A **munkanélküliek egyik csoportját a nyilvántartott (regisztrált) állás keresők** jelentik. Regisztrált állás kereső az a személy, akit az illetékes járási hivatal állás keresőként nyilvántart, és aki a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, tanulmányokat oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat, öregségi nyugdíjra nem jogosult, rehabilitációs járadékban nem részesül, valamint alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony kivételével munkaviszonyban nem áll és egyéb kereső tevékenységet sem folytat. Emellett kritérium, hogy az illetékes járási hivatallal együttműködik. Emellett megjegyzendő, hogy amennyiben a regisztrált állás kereső pl. fekete foglalkoztatás keretében a KSH-felvételt megelőző héten dolgozott, a KSH szerint foglalkoztatott és nem munkanélküli besorolást nyert.

**A regisztrált állás keresők három kategóriáját egyrészt az állás keresési ellátásban, másrészt a foglalkoztatást helyettesítő támogatásban (FHT) részesülők, valamint az ellátás nélküli állás keresők** jelentik.

Gazdaságilag inaktívnak tekintjük azokat a 15-64 éves korú személyeket, akik a vonatkozó héten nem dolgoztak, rendszeres, jövedelmet biztosító munkával nem rendelkeztek, nem kerestek munkát, vagy nem voltak alkalmasak a munkába állásra.

A **gazdaságilag inaktívok közé soroljuk azokat a passzív munkanélkülieket**, akik – bár szeretnének munkába állni – kedvezőtlennek ítélve elhelyezkedési esélyeiket –, meg sem kísérik az állás keresést.<sup>1</sup> Ezen kategória ismerete azért rendkívüli fontosságú, mivel olyan, potenciálisan munkaképes, egészségügyi okokból nem akadályozott személyeket jelöl, akik a körülmények, önbizalomhiány, lelki zavarok miatt zárkóznak be és maradnak távol akár a közfoglalkoztatástól, akár a nyílt munkaerő-piactól. A passzív munkanélküliek esetén jelentős

<sup>1</sup> Közfoglalkoztatási Portál (2016): Statisztikai definíciók. Módszertani útmutató.  
[http://kozfoglalkoztatas.kormany.hu/download/d/e6/51000/statisztikai\\_definicios\\_szotar.pdf](http://kozfoglalkoztatas.kormany.hu/download/d/e6/51000/statisztikai_definicios_szotar.pdf)



---

kihívás, hogy ez a KSH alkalmazott kategória, amely nem esik teljes mértékben egybe az NFSZ kategorizálással, ezért csak orientációra alkalmas, hatósági intézkedésre nem.

A **közfoglalkoztatásból kilépőket** úgy definiáljuk, mint azon személyeket, akik az utolsó közfoglalkoztatási programjukból való kilépésük óta legalább 6 hónapja nyílt piaci munkahellyel rendelkeznek.

A **közfoglalkoztatásban ragadó személyek** azok, akik minimum 2 éve regisztrált álláskeresők és ebben az időszakban legalább egy közfoglalkoztatási programban részt vettek úgy, hogy a 2 éven belül a program előtt/után vagy a két program közötti időszakban nyílt piaci munkaviszonnyal (leszámítva az egyszerűsített foglalkoztatási formát) nem rendelkeztek.

A **közfoglalkoztatásból kimaradók** száma a gazdaságilag aktívakon belül a munkanélküliek száma (regisztrált álláskeresők vagy sem), valamint az inaktívakon belül a passzív munkanélküliek, illetve azon célszemélyek számának becslése alapján közelíthető, aki utóbbiak nem dolgoztak a vizsgált időszakban és nem kerestek munkát egyéb okok miatt.

## 3. Fókuszcsoportok tapasztalatai

### 3.1. Kazincbarcika

#### 1. Bemutatkozás

A megkérdezettek között 7 férfi és 10 nő volt;

Életkort tekintve a 17 főből 1 személy nem válaszolt az életkori kérdésre (de legalább 40 éves volt), 7 személy volt 50 éves vagy annál idősebb (ebből 3 kilépő), 7 személy 26-49 év közötti, 3 személy pedig 25 éves (1 kilépő és 2 közfoglalkoztatott) volt.

Végzettséget vizsgálva a közfoglalkoztatottak között négyen nyolc általánossal (1966, 1988, 1991, 1991-es születés), négyen pedig szakmával rendelkeztek. A szakmások közül egy hegesztő volt, emellett kettő varrónő és egy bőrdíszműves. Utóbbiak a rendszerváltoztatást követően a bőrgyár és a varroda megszűnése után váltak munkanélkülivé.

A kilépők közül hárman 8 általánossal (ebből egy 1983-as, egy 1991-es születésű), hárman szakmával, ketten főiskolai végzettséggel rendelkeztek.

A közfoglalkoztatottak közül ketten legalább 12 hónapja, hatan legalább 3 éve a közfoglalkoztatásban dolgoztak. Ketten nem tudták megválaszolni, milyen programban vesznek részt, 2 kistérségi start mintaprogramban, 1 országos közfoglalkoztatási programban, 3-an hosszabb idejű közfoglalkoztatásban vettek részt.

A 8 elhelyezkedő közül öten a közszférában találtak állást (pl. óvoda, önkormányzati közterület-fenntartás), míg hárman a nyílt munkaerő-piacon helyezkedtek el (éttermi kiszolgáló, bolti eladó, operátori munka).

#### 2. Munkalehetőségek, lokális környezet jellemzése

Általánosan elterjedt nézet volt úgy a közfoglalkoztatottak, mint a kilépők körében, hogy a rendszerváltás óta a járás gazdasági helyzete romlott, nehezebb lett a munkához jutás. A megkérdezettek elmondása alapján 1990-et követően számos munkahely szűnt meg a településen és vonzáskörzetében. Említésre került a környező bányák, a Diósgyőri Magyar Királyi Vas- és Acélgár (DVK)<sup>2</sup>, a Miskolci MEZŐGÉP vállalat, illetve a Habselyem Kötöttárugyár<sup>3</sup> bezárása is. Számos leépítés történt az egykori állami varrodában, a bőrdíszmű gyárban. A megkérdezettek elmondása alapján a gazdasági körülmények az elmúlt 10 évben tovább romlottak.

---

<sup>2</sup> 1989. évi fordulat után a gyár többszöri tulajdonosváltáson és átszervezésen ment keresztül, majd DIGÉP Hungary Kft. néven folytatta tevékenységét. 2006. január első napjaiban jött létre a DVK GÉPGYÁR Kft, amely jelenleg vasúti kerékpárgyártással foglalkozik. A vállalat honlapján, valamint a Miskolc-környéki álláshirdető portálokon a legfrissebb álláslehetőségek 2014. májusi dátummal szerepelnek.

<sup>3</sup> A gyárban az 1980-as években végrehajtott jelentős beruházásokat lízing konstrukcióban finanszírozták, aminek anyagi terheit az 1989-ben bekövetkezett rendszerváltás után kialakult gazdasági helyzetben a vállalat már nem tudta finanszírozni. Ez a sajnálatos körülmény a Habselyem Kötöttárugyár felszámolásához vezetett, ami hivatalosan 2000-ben fejeződött be. Utolsó gyáregységét 1999-ben adták el. A felvásárolt telephelyek, például a kiskunfélegyházi és a pesterzsébeti telephelyek más néven tovább működtek a felvásárlás után.

Munkalehetőséget helyben csak Miskolcon, a BorsodChem gyárban, a Dunántúlon (Győr, Sopron, Balaton-környéke), valamint külföldön (Ausztria, Szlovákia, Németország, Hollandia) láttak. Szakmák tekintetében helyben a vegyészt és az informatikust, a Dunántúlon a mezőgazdasági munkást, henteset, külföldön a csőszerelőt, hegesztőt, konyhai kisegítőt említették keresett szakmaként. Emellett az orvos és tolmácsok elvándorlását emelték ki.

### 3. Külső akadályok

Mindkét csoport egyetértett abban, hogy a térségben nehéz elhelyezkedni. Egyrészt, mivel helyben számos munkahely megszűnt, leépítések történtek. Másrészt, a munkahelyekre gyakran túljelentkezés van, ezért általában nem is kerülnek nyilvános fórumokon meghirdetésre. Elhangzott, hogy Kazincbarcikán a BorsodChem az egyetlen stabilnak számító munkahely, azonban ott várólisták vannak, szigorúak a felvételi követelmények és rendkívül nehéz a bekerülés.

Nem csak a megfelelően képzett munkaerő hiányzik a térségben a vállalatok számára, hanem felmerült a túlképzettség is problémaként. Azért, hogy a diplomával, felsőfokú végzettséggel rendelkező fiatalok helyben munkahelyhez jussanak, előfordul, hogy letagadják papírjaikat. Az egyik közfoglalkoztatott arról számolt be, hogy fia letagadta a munkahelyén végzettségét, egy másik pedig arról, hogy óvodai állásra csak érettségivel rendelkező személyt kerestek, így jelentkezőként ő is mindkét diplomájáról hallgatott. A helyi vállalatoknak ez által nyílt lehetőségük a munkaerőt alacsonyabb béren alkalmazni.

A többi fókuszcsoporthoz képest Kazincbarcikán hangzott el a legtöbbször, hogy a munkához jutás helyben leginkább személyes kapcsolatokon, baráti ajánlásokon keresztül lehetséges.

Emellett, a távolabbi munkavállalás is akadályba ütközik a potenciális munkavállalók számára. Úgy a közfoglalkoztatottak, mint a kilépők is elmondták, hogy a távolabbi helyeken nem ajánlottak versenyképes fizetést, amely ellensúlyozta volna az utazással járó költségeiket. Kihívásként felmerült:

- A munkába járás esetén a helyi utazás nem minősül kötelezően támogatott kategóriának.
- A munkáltató csak a bérlet legalább 86 százalékát köteles téríteni a helyközi utazás esetén a munkába járásnak, nem a teljes összeget.
- A munkáltató minimálbérré jelenti be a munkavállalót, a bérlet költségét ezzel „kvázi levonja” a bérből (nem ad magasabb bért neki, vagy a feketén adott jövedelem csökken a bérlet árával)

Szintén ellenható tényezőként említették, ha a szabad munkahellyel rendelkező távolabbi településeken nincsen rokonsága a munkavállalónak, és nincs lehetősége bérlakást igényelni, munkásszállón lakni. A megkérdezettek közül ketten még az 1990-es években laktak munkásszállón a Dunántúlon.

A munkavállalói oldalról jelentkező hátrányos megkülönböztetésről is beszámoltak a megkérdezettek. Mindkét csoport megerősítette, hogy a 40-45 év felettiiek számára nehézséget jelent a munkába állás. A munkaadók szintén elutasítják a kisgyermekes nőket,

valamint a roma munkavállalókat. Az elmúlt években megfigyelhető a 25 év alatti fiatalokkal szembeni munkaadói fenntartás megerősödése, amelyet a fiatalok munkahelyi teljesítményére vonatkozó rossz tapasztalatok táplálnak.

#### 4. Belső, személyes akadályok

A potenciális munkavállalókról elmondható volt, hogy több esetben nem is törekedtek a nyílt munkaerőpiacon való elhelyezkedésre. Ezt egyrészt azzal magyarázták, hogy helyi alkalmi munkák során megesett, hogy munkaadójuk az elvégzett munka után nem fizette ki a munkavállalóit.

Emellett többen a rossz tapasztalatok és önbizalomhiány, az elutasítástól való félelem miatt vonakodnak a közfoglalkoztatásból való kilépéstől. Érdekes szempontot jelentett, hogy a nyelvtudást mint önbizalmat támogató tényezőt említették a közfoglalkoztatásban ragadók. Szerintük az, aki idegen nyelven beszél, anyanyelvén is könnyebben, bátrabban nyilatkozik meg, amelyet a foglalkoztatók is értékelnek.

Felmerült, hogy az állásinterjún a munkásruhába öltözött jelentkezők már hátránnyal indulnak. Fontos szempontot jelent továbbá a munkaadók számára a jó megjelenés, a kellemes stílus, a megfelelő beszédmód is. A közfoglalkoztatottak félnek, hogy ezeknek a követelményeknek nem tudnak megfelelni.

Személyes akadályok között elhangzott a rossz egészségügyi állapot, például a cukorbetegség, mint hátráltató tényező. Ellenpéldaként a közfoglalkoztatásból kilépők esetén egy személy említette, hogy *„volt egy infarktusom 2004-ben, és itt vagyok, 67 százalékban keresőképes vagyok, a szívizmom harmada működik, és dolgozok”*. A megállapítás indokoltá teszi a magyar lakosság általános egészségügyi állapotának felmérését, amely további kutatás tárgyát képezheti.

Többször elhangzott, hogy az adott személyek nem rendelkeznek a megfelelő végzettséggel egyes álláshelyek betöltéséhez. *„Jobb lett volna kicsit tanulni.”* – mondták.

Beszámoltak továbbá arról, hogy a vállalatok által támasztott követelményeknek nem felelnek meg, a képzettségeik elavultak, illetve nem rendelkeznek a szükséges tapasztalattal a munka elvállalásához. Emellett, a jogosítvány is előnyt jelent a munkavállalásnál.

Előfordult (például egy hegesztő esetén) az is, hogy a közfoglalkoztatásban lévő személyek nem hajlandóak más munkakörben elhelyezkedni.

Amennyiben a potenciális munkavállalók törekedtek a nyílt piacra lépésre, úgy az ingázást (személyes akadályok esetén) a kedvezőtlen fizikai állapotra, a röghöz kötöttségre és a fokozott megterhelésre hivatkozva utasították el. A külföldi munkavállalás hiányát a megkérdezettek körében leginkább a nyelvtudás hiánya okozta.

#### 5. Közfoglalkoztatással kapcsolatos asszociációk

A közfoglalkoztatás megítélése egyaránt kedvezőtlen volt úgy a bent ragadók, mint a kilépők körében. Fontos megállapítás azonban, hogy eltérés volt tapasztalható a programok

megítélésében az alapján, hogy a megkérdezettek közterület fenntartással foglalkoztak vagy más munkakörben helyezkedtek el.

Azok a személyek, akik konyhai kisegítőként dolgoztak vagy jószágokkal foglalkoztak, az interjú későbbi szakaszában kevésbé negatívan ítélték meg a programokat, leginkább az alacsony jövedelemre panaszkodtak.

A fókuszcsoportokban résztvevők zöméről azonban a bemutatkozás során kiderült, hogy jelenleg közterület fenntartási programokban (parkgondozás, szemétszedés) vettek részt. Ők voltak azok, akik élesebb kritikát fogalmaztak meg a programokkal szemben. Egyrészt az alacsony kereset, másrészt azonban a méltatlannak ítélt feladatok, valamint a társadalom hozzáállása miatt.

A közfoglalkoztatottak saját megítélésük szerint azokat a munkákat végzik, amelyeket más nem végez. *„A város szemetét pucoljuk. Volt, hogy már megdobáltak minket kenyérrel, rohadt almával. Nem vesznek emberszámba. Tisztelet a kivételnek. Van, ahol nagyon kedvesek az emberek, valahol olyan durvák.”* *„Elénk dobják a szemetet, szed össze, azért vagy!”* Szerintük a közfoglalkoztatás leginkább *„robotmunka”* *„éhbéres munka”* *„olyan, mintha csicska munka lenne, minket lecsicskáztak, megaláztak”*.

Megbélyegzőnek, kiszolgáltatottnak érezték helyzetüket a megkérdezettek. *„Olyan megalázó ez a szó, hogy közmunkás, még eggyel lejjebb rakja az embert. Ha kiderül, hogy közmunkás vagyok, már le is írtak.”* – mondta egy közfoglalkoztatott. *„Csellengő emberek felkarolása, nevesítik a segélyt. Megalázó.”*- nyilatkozta egy kilépő.

Illetve fontosnak tartották a saját szavaikkal elmondott társadalmi szemléletformálás szükségességét is. *„Ha nem ezt sulykolnák az emberekbe, hogy a léhűtők közmunka programon keresztül végre dolgoznak. Ezen lehetne változtatni, hogy olyan emberek vannak benne, akik akarnak dolgozni, de nem tudnak. És, hogy ők (ti. a társadalom) elismerjék, hogy csak ilyen munkát tudnak adni. Ha ezt megtennék, akkor lehet, hogy nem lenne szemétdobálás.”*

A résztvevők és a kilépők szerint a közfoglalkoztatás nem segíti a visszavezetést a munka világába, kevés pozitív kimenetet ismernek a közfoglalkoztatottak. Több esetben a munkavállalók számára hátrány volt, hogy a jelentkező életrajzában a közfoglalkoztatotti státusz szerepelt. Illetve, a foglalkoztatók csak kihasználták a közfoglalkoztatottak után járó állami támogatást, azonban nem terveztek hosszú távra az alkalmazottal. A megkérdezettek mindkét csoportban éppen ezért úgy gondolták, hogy kihasználták őket. Arról, hogy mennyiben járult hozzá a kilépők elhelyezkedéséhez a közfoglalkoztatás, egyöntetűen úgy nyilatkoztak, hogy *„semmit, nem az által kerültem ide.”*

Másik oldalról azonban a közfoglalkoztatásból kilépőket arról kérdeztük, látják-e eredményét a közfoglalkoztatásnak. Azt elismerték, hogy a város szebb, azonban ezt elsősorban nem a közfoglalkoztatottaknak, hanem a lakók igényének, a rendelkezésre álló anyagi erőforrásoknak és a városvezetésnek tulajdonítják. Emellett úgy gondolták, hogy a közfoglalkoztatottak leginkább olyan feladatokat végeznek, amely nem lenne dolguk

(árokásás, magánházak előtti fűnyírás stb.), azt pedig a rendelkezésre álló eszközök mellett viszonylag alacsony hatékonysággal.

## 6. Eltérések a közfoglalkoztatásban résztvevők és az abból kilépők között

- a) A közfoglalkoztatásból kilépők megerősítették, hogy bár számos nehézség árán, nem feltétlenül szakmában és az elvártnál alacsonyabb fizetésért, szerencse és személyes ismeretségek segítségével, de többnyire van lehetőség a környékben az elhelyezkedésre. („*Ismerek olyat, akinek van rá lehetősége, de nem akar, aztán van, aki akar, és nem tud dolgozni.*”, „*Nem akarnak, vagy nem veszik fel őket.*”) A közfoglalkoztatásban résztvevők közül azonban csak egy megkérdezett mondta, hogy aki akar, az talál is munkát. A közfoglalkoztatottak közül négy keresett, három egyáltalán nem keresett, egy pedig időszakosan keresett munkát a saját elmondása alapján az elmúlt időszakban.
- b) A közfoglalkoztatásból kilépők említették csak a „lustaságot”, a „megelégedést” a közfoglalkoztatásban való maradás indokaként. „*Szerintem azok, akik a közmunka alatt is próbálkoznak, azoknak sikerül is.*”
- c) Különbség mutatkozott abban, hogy mekkora összegért lennének hajlandóak munkát vállalni a potenciális munkavállalók. A közfoglalkoztatottak helyben minimum nettó 70.000 forintért is elmentek volna dolgozni, a legtöbben a 80-100.000 forint közötti összeget említették. Utazás esetén minimum 100-120.000 forint volt a határ, amelyért már elindultak volna. A közfoglalkoztatásból kilépők szerint ez az összeg ennél magasabb, minimum 150.000 forint, távolabbi munka esetén akár minimum 300.000 forint.
- d) A közfoglalkoztatás melletti kereset-kiegészítési lehetőségek esetén meglepő volt, hogy a közfoglalkoztatásból kilépett személyek szerint a közfoglalkoztatás mellett nem, vagy csak nagyon kismértékben van lehetőség többletmunkát vállalni. Szerintük ez csak abban az esetben valósul meg, ha a közfoglalkoztatott szabadnapot kér vagy táppénzt vesz ki. Utóbbi időszakra azonban nem jár bér, előbbi esetén pedig meghatározott nap kivétele után a közfoglalkoztatott elveszíti az esetleges bérettámogatást. Vagyis, a közfoglalkoztatásban lévők szerintük az 53.000 forintos közfoglalkoztatotti bérből élnek. A közfoglalkoztatottak elmondása alapján azonban van lehetőség időszakos munkára. „*Van egy telefonszám, aztán jön a busz és visznek. Ennyi.*” Az említett mezőgazdasági munkák, amelyek a környéken napszámban végezhetőek, az egres, szőlő, alma, meggy, zöldbab, paprika, paradicsom, uborka, szőlő szedéséhez kapcsolódnak. Jellemzőek ekkora a dolgozók nem csak pénzt kapnak, hanem a termény egy részét, vagy más kiegészítést (például búzatermést) is.

## 7. További ellentmondások és javaslatok

- a) Ellentmondás volt felfedezhető abban, hogy a közfoglalkoztatottak ne végezhesenek az önkormányzati vállalatokban szakmunkát, amelyre valójában az elsődleges munkaerőpiacról kellene munkavállalót alkalmazni. A közfoglalkoztatott interjúalanyok elmondása alapján másik oldalról azonban a közfoglalkoztatottak

számára a munkaadók mégis biztosítsák, hogy a programokban lehetőség szerint szakmájuknak megfelelő feladatot kapjanak.

- b) Fokozott ellenőrzés szükséges arra nézve, hogy a közfoglalkoztatottakkal való elégedettség esetén ne lehessen megválni tőlük a vállalati támogatási időszakának lejárta után. Kérdés azonban, hogy ez a gyakorlatban valóban megtörténik-e. Nem pedig a programok lejártát érzik „elbocsátásként” a megkérdezettek.
- c) A megkérdezettek javasolták a közfoglalkoztatottaknak járó bér emelését, a szerződések meghosszabbítását. Ez azonban ellene hatna a közfoglalkoztatottak nyílt munkaerő-piacra lépését támogató törekvéseknek.
- d) A képzésekkel kapcsolatban számos kritika fogalmazódott meg. A meghirdetett képzésekbe való felvétel tisztázatlan követelményei, a képzések indulása, hossza, tartalma mind további vizsgálatok tárgyát képezhetik. Emellett felmerült, hogy alapképzettség fejlesztő képzések esetenként mégis hasznosnak bizonyultak.
- e) A közfoglalkoztatottak jelezték, hogy indokoltnak tartanák a 25 év alatti fiatalok közfoglalkoztatási programokból való kizárását.

## 3.2. Heves

### 1. Bemutakozás

Hevesben összesen 18 személy töltött ki szűrőkérdőívet. Ebből 8 férfi és 10 nő volt. Az összes kitöltő közül 10-en közfoglalkoztatásban vettek részt, 8-an pedig már kiléptek a programokból.

Életkort tekintve a közfoglalkoztatottak átlagéletkora 43,3 év volt, míg a kilépettek életkora ennél magasabb, 47 év. A 18 személy életkorát vizsgálva elmondható, hogy a fókuszcsoportba nem került be 25 év alatti fiatal. A 25-45 év közöttiek száma 8 volt, míg a 45 év feletti 9-en voltak. A legfiatalabb közfoglalkoztatott 26 éves, a legidősebb kilépő 60 éves volt. Vagyis a fókuszcsoportok között és azon belül nem tesztelhetőek az életkorra vonatkozó feltevéseink.

A közfoglalkoztatottak legalább 9, maximum 36 hónapja vettek részt a közfoglalkoztatási programokban. 6-an hosszabb idejű közfoglalkoztatásban, 2-en országos közfoglalkoztatásban, 2-en kistérségi start munkaprogramokban dolgoztak. A kazincbarcikai csoporthoz képest Hevesen egy személy sem jelölte meg a „nem tudja” válaszlehetőséget.

Végzettséget tekintve egy személy rendelkezett 8 általánossal, míg 3 személynek szakmája is volt (szerkezetlakatos, ács-állványozó, autószerelő), a többi 6 személy rendelkezett érettségivel, valamint közülük a legfiatalabb megkérdezettet (26 év) leszámítva emellett még szakmával vagy OKJ végzettséggel is.

A kilépők közül 1 személy 6, 1 fő 9, a többiek minimum 10, maximum 20 hónapja helyezkedtek el a nyílt munkaerőpiacon. A 8 főből 2 személy (gyógypedagógus és autószerelő) talált csak képzettségének megfelelő állást a munkaerőpiacon, a gépíró, autószerelő, vegyesbolti eladó, hegesztő, építész, számítógép-kezelő nem. Képzettségeket



tekintve két személy rendelkezett szakmával, míg 3 főnek érettségije, 3 főnek főiskolai végzettsége is volt. Ez alapján azt mondhatjuk, hogy a hevesi fókuszcsoporthoz a másik három helyszíni csoportoknál jobb képzettségi, végzettségi mutatókkal rendelkeztek, illetve a munka világába sikeresen visszalépők magasabb iskolai végzettséggel rendelkeztek a bent ragadóknál. Ugyanakkor a közfoglalkoztatási programokban megszerezhető képzettségek nem befolyásolták elhelyezkedésüket, amely ismételten a felnőttképzési programok hatékonyságának vizsgálatát, a beiskolázás módjának vizsgálatát és a képzések körének újragondolását teszi szükségessé.

## 2. Munkalehetőségek, lokális környezet jellemzése

A kazincbarcikai járáshoz hasonlóan Hevesben is a rendszerváltozástól számították a gazdaság hanyatlását a megkérdezettek. Elmondásuk alapján 1989. előtt kedvezőbb volt a helyzet munkalehetőségek szempontjából, ugyanis a 8. osztály elvégzése után a fiatalok még szakma nélkül is elhelyezkedhettek az állami gazdaságokban. Az 1990-es években a termelőszövetkezetek megszűnése után a mezőgazdasági termelés visszaesett, emellett a privatizáció során az addig néhány helyi vállalat is megszűnt (pl. a finomszerelvénygyár). A megkérdezettek szerint a hevesi térségben mindig inkább a mezőgazdaság dominált, a terület iparilag elmaradottabb volt. A továbbra is gyenge helyi ipar mellett a mezőgazdasági termelés általuk érzékelt visszaesése ahhoz vezetett, hogy az elmúlt 15 évben a járásban a munkalehetőségek száma csökkent. Emellett a közfoglalkoztatásból a munka világába visszalépett személyek megfogalmazták, hogy politikai okok vezettek a térség hanyatlásához. *„Amikor már az egész ország átszínesegett, Heves még mindig vörös volt. Ezért hátrányban vagyunk, mert Hevest nem szeretik Egerben, mindent elvittek.”* Konkrétumként a szülőotthon és az ÁNTSZ egri áthelyezését említették. Jó példának a Jászszágot tartották, ahová több gyár is települt az elmúlt időszakban, valamint bizakodással említették a várhatóan 300 munkahelyet teremtő büntetés-végrehajtási intézet megnyitását.

## 3. Külső akadályok

A környékben viszonylag kevés munkalehetőséget azonosítottak a megkérdezettek. Tehát külső akadályozó tényezők közül az első és legfontosabb a helyi munkalehetőségek hiánya volt.

A meglévő munkahelyeken hátrányt jelentett a megkérdezettek szerint a munkaadók szempontjából, ha a potenciális munkavállaló tapasztalattal nem rendelkező fiatal volt, gyermektelen vagy kisgyermekes nő. Egy önmagát romának valló fiatalember felvetette, hogy a környéken hátrányos megkülönböztetés éri a romákat is, azonban ezzel több résztvevő vitakozott. Emellett, a 45 év feletti munkavállalókat sem látják szívesen a munkaadók, a feltételezett rosszabb egészségügyi állapot, a magasabb bérigény és a munkaévek után járó több szabadnap miatt.

A betöltetlen munkahelyek esetén a megkérdezettek a munkaadói oldalon a szükséges tapasztalatot emelték ki elvárásaként. Ez egyrészt azt jelenti, hogy a képzéseknek sem a bent ragadók, sem a kilépők nem látták hasznát, erőteljes kritikát fogalmaztak meg a



felnőttképzési programokkal szemben – a kompetenciaképzéseket kifejezetten megalázónak tartották az interjúalanyok.

Emellett a tapasztalat iránti igény különösen nehéz helyzetbe hozta meglátásuk szerint a fiatalokat. Rámutattak arra az ördögi körre, hogy a tapasztalat nélküli pályakezdők nehezen találnak munkahelyet, azonban így nincs lehetőségük a szükséges készségek elsajátítására és évekre kiszorulnak a munkaerő-piacról már azelőtt, hogy egyáltalán beléptek volna.

Arra a kérdésre, hogy mit várnak el a munkaadók a felvétel során, a következő szempontokat említették:

- legyen az illető csinos és fiatal;
- ugyanakkor rendelkezzen már szakmai tapasztalattal;
- nőként ne tervezzen családot, illetve gyermekvállalást a közeljövőben;
- legyen lehetőség szerint megfelelő szakmája és/vagy diplomája;
- ugyanakkor ne legyen a diplomás átlagbértnek megfelelő bérigénye;
- lehetőség szerint beszéljen idegen nyelveket;
- legyenek megfelelő kapcsolatai, ismerje a helyben hatalommal bíró embereket;

Amennyiben a munkavállaló megfelelt volna a számos felvételi követelménynek, úgy a munkaadó számára a fő szempontot minden esetben a munkaerőköltség csökkentése jelenti. Ez egyrészt megmutatkozik abban, hogy előnyben részesítik azokat a munkavállalókat, akik után több kedvezményt tudnak érvényesíteni. *„Nem vesznek fel, mivel utánam csak egy támogatást lehet igénybe venni.”* Emellett, a környéken leginkább a minimálbéren való foglalkoztatás jellemző.

A minimálbéren való foglalkoztatás azonban nem termeli ki az utazás költségét, amennyiben a munkahely nem az adott településen van. Mindkét fókuszcsoportnál megjelent továbbá, hogy az útiköltség munkáltató általi finanszírozása elsődleges szempont lenne a munkaerőpiacra lépéshez. Ennek jelentőségét látszik igazolni az *„amikor ti munkát találtatok, hogy léptetek át a közfoglalkoztatásból”* kérdésre adott válasz. *„Nekem felajánlották, hogy fizetik a benzint”*.

Szintén a munkaadói oldal kritikájaként fogalmazódott meg, hogy az alkalmazottakat nem, vagy csak késve fizetik ki és alkalmanként az ígért fizetség töredékét kapják csak meg a dolgozók. Konkrét példaként előkerült, hogy egy házaspár egy heti egyszerűsített foglalkoztatásban való munkáért az ígért 180.000 forint helyett 90.000 forintot kapott. Emellett megjelent, hogy a munkaadók nem jelentik be munkavállalóikat, *„2 jelenléti ívvel dolgoztatnak”*.

A munkáltatókkal szemben a következő kritikák fogalmazódtak meg:

- sikertelen állásinterjúról való visszajelzés hiánya;
- tiszteletlenség és kihasználás;
- zsugoriság és nyereszkeskedés;
- túlzott, irreális elvárások;

#### 4. Belső, személyes akadályok

Belső akadályok közül ugyanazok a fő szempontok kerültek említésre, amelyek a másik három helyszínen.

Anyagi természetű okként a közfoglalkoztatásban bent ragadók által elvárt bér főállású, bejelentett munkaviszony mellett minimum 90.000-120.000 forint körül kellene, hogy alakuljon. A kilépők utalásaik alapján nettó 100-150.000 forint közötti fizetésért álltak munkába. Emellett, úgy a közfoglalkoztatottak, mint a sikeresen elhelyezkedők között voltak, akik 150.000-300.000 forint közötti nettó jövedelmet tartottak volna ideálisnak a nyílt piaci munkavállalásért. Ezt főleg az utazás, a munkába állás költségeivel, valamint a családosok a gyermekek eltartásához szükséges jövedelemmel indokolták. Az elsődleges munkaerőpiacon való munkába állás előnyeként említették a rendezett jogviszonyt, a magasabb várható nyugdíjat, a társadalombiztosítást, a korrekten nyilvántartott szabadságokat (egyáltalán a szabadság kivételének lehetőségét), valamint az Erzsébet-utalványra és Cafeteriára való jogosultságot.

A közfoglalkoztatás mellett az elmondottak megállapításai alapján van lehetőség kereset kiegészítésre. A kilépők szerint a bent ragadók fele legalább „fusizik” a programok mellett. Arról, hogy ez nagyságrendileg mekkora összeget jelent, megosztottak a vélemények. A gyümölcsösben a brigádvezetők a mezőgazdasági idény alatt a helyiek szerint akár milliókat is keresnek munka nélkül, a csapatok koordinálásával. Konkrétumok közül az egyik felsőfokú végzettségű megkérdezett könyveléssel 20.000 forintot keres még havonta a közfoglalkoztatás mellett. Más az interneten adta el feleslegessé váló dolgait a pénzhez jutás reményében. Többen azt mondták, hogy mezőgazdasági munkával 30-40.000 forintot lehet keresni (500 forintos órabér mellett, délután 15.00-22.00 óra közötti időszámban) havi szinten. Általánosságban elmondható, hogy a közfoglalkoztatotti bér 70 százalékának megfelelő összeget kerestek meg a beragadók a programokban való részvétel mellett, amellyel összességében elérték az általuk meghatározott havi 90.000 forintos minimum jövedelmet. Fontos megállapítás lehet tehát, hogy a megkérdezettek az általuk meghatározott „munkába állási minimumjövedelmet” a közfoglalkoztatás mellett vállalt munkákkal már így is elérik, vagyis egy nyílt piaci munkahelyen felkínált, több felelősséggel, kötött időbeosztással, mellékes kereseti lehetőség nélküli, esetleg ingázással járó munkahelyen nem lenne elegendő számukra a nettó 90.000 forint. Tehát a minimálbér szintjét e nettó összeg felett lenne szükséges meghatározni.

Elsőként felmerült, hogy a nők az önmagukkal szembeni és a családi elvárások miatt is nehezebben helyezkednek el a nyílt munkaerő-piacon, mivel a gyermekek ellátása és a háztartás vezetése miatt nem vállalják az ingázással, túlórával járó többletterhet.

Külön szempontot jelentett az előrehaladott életkor, amely egyrészt motivációhiányt okozott, másrészt pedig leromlott egészségi állapottal járt, amely miatt a potenciális munkavállaló nem vállalta a munkába állást.

A nyílt munkaerő-piacra lépés ellen ható tényezőként megjelent a kudarctól és elutasítástól való félelem, valamint a biztonságra törekvés is szempontként. *„A közmunka attól jobb, hogy biztos megkapod a pénzt, a gyümölcsösben, ha esik, nincs munka.”*

Felmerült, hogy a közfoglalkoztatásban ragadók nem is keresnek állást, ugyanis a brigádok jó munkaközösségek, és az itt kialakuló összetartozás tudat és szimpátia, valamint (például irodai munka esetén vagy karbantartóként) a kedvező körülmények miatt nem érdekeltek a beragadók továbblépésben.

A nyílt piacon sikeresen elhelyezkedők azonban kiemelték a munkakedv csökkenését, a szorgalom hiányát is, amely sok esetben a közfoglalkoztatási programokban való bennragadáshoz vezethet. Ez *„a fiatalokra még jobban jellemző. Iskolázottság nélkül pénz kellene, de dolgozni nem akarnak”*.

### 5. Közfoglalkoztatással kapcsolatos asszociációk

- *Muszáj menni;*
- *Szükséges rossz;*
- *Kényszermegoldás;*
- *Transzferállomás;*
- *Anyagi biztonság hiánya;*
- *Kevés bér;*
- *Kényszersmunka;*
- *Kilátástalan helyzet;*
- *Higgadtság;*
- *Lehetőség;*

Mindkét csoportban a legtöbbször megjelenő motívum az volt, hogy a közfoglalkoztatásba való belépés kényszer, amelyre egyéb munka hiányában van szükség azért, hogy a munkanélküliek legalább minimális jövedelemhez jussanak. Felmerült, hogy a munkavállalást ösztönzi a közfoglalkoztatási programok kedvezőtlennek vélt társadalmi megítélése. *„Azért szeretnék igazi munkahelyet, mert érzem azt, hogy közfoglalkoztatott vagy nem. Hogy elsőrendű állampolgár vagy másod.”*

A közfoglalkoztatásban ragadók közül egy személy említette, hogy jól érzi magát a közfoglalkoztatásban, nyugodt, tervezhető a munka és kedveli a brigádba beosztott munkatársait. Ezután két további megkérdezett is megerősítette, hogy a programoknak *„közösség kovácsoló ereje van, megtanulnak együtt dolgozni”* a közfoglalkoztatásban résztvevők és *„nálunk sok mindent megcsináltak együtt a közmunkások”*. Emellett, egy középkorú nő hangsúlyozta, hogy *„a közfoglalkoztatásnak vannak eredményei is”*, valamint egy idősebb férfi, hogy *„ha valaki dolgozik, az ad neki tartást”*. Összességében – Kazincbarcikától eltérően, ahol csak negatívumok fogalmazódtak meg - Hevesen minden bent ragadó tudott pozitívumot mondani a programok védelmében. Nem véletlen talán az sem, hogy a bent ragadók 1 éven belül magukat még mindig a közfoglalkoztatásban képzelték el.

A munkaerőpiacon sikeresen elhelyezkedők közül többen láttak lehetőséget a közfoglalkoztatásban, bár hangsúlyozták, hogy az elvárások alacsonyabbak a programokban, a munka kevesebb, és szigorú munkahelyi vezető, valamint teljesítménykényszer hiányában nagyobb a szabadság is. Az elhelyezkedésben motivációt jelentett a közfoglalkoztatás: „*Nem azt szégyelli, hogy dolgozik, hanem azt, hogy ide jutott.*” Magukról úgy nyilatkoztak, hogy „*én valószínűleg kakukktojás vagyok, mivel munkamániás vagyok... Közmunka alatt is találtam mindig plusz tennivalót.*” „*Igazából én azért nem érzem a különbséget, mivel a közmunkát is rendes munkának tekintettem és rendesen dolgoztam.*” A jelenlegi munkahelyével ugyanakkor csak egy személy volt maradéktalanul elégedett, többen leginkább a pénzre és az elismerés hiányára panaszkodtak.

### 3.3. Bácsalmás

Bácsalmáson 18 személy töltötte ki a szűrőkérdőívet, köztük 9 férfi és 9 nő volt. Életkort tekintve a legfiatalabb személy 22, a legidősebb 60 éves volt. A mintába 2 fő 25 év alatti személy került be, további 8 személy 25-35 év közötti volt. A 36-45 év közöttiek és az e fölöttiek egyaránt 4-en voltak. A mintába került személyekről megállapítható, hogy balra ferde eloszlást képviseltek a fiatalabb korosztály javára. A három legidősebb személy (54, 60, 60 év) közfoglalkoztatott volt, míg a legfiatalabb (22 éves) interjúalany 6 hónapja sikeresen elhelyezkedett az elsődleges munkaerő-piacon.

A közfoglalkoztatásban résztvevők közül 2 személy mindössze 8 általános iskolai végzettséggel, 7 pedig szakmával (ápolónő, varrónő, kereskedelmi végzettség, géplakatos) rendelkezett. Meglepő módon a kilépők között 4 személy 8 általánossal, 4 személy szakmával (kereskedelmi végzettség, hegesztő, fonalkészítő), egy pedig érettségivel rendelkezett. Tehát a bácsalmási mintában a sikeresen kilépők átlagos iskolai végzettsége alacsonyabb volt a bent ragadóknál. Ez utalhat arra, hogy az elhelyezkedést a képzettségek mellett egyéb tényezők (szorgalom, szándék stb.) is erőteljesen befolyásolják.

Míg a kilépők közül a három legfiatalabb egyaránt mindössze 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezett (22, 26, 26 év), addig a három legidősebbnek (41, 41, 46 év) volt szakmája. Bár a fókuszcsoporthoz vizsgálatok nem tekinthetően reprezentatívnak, a jelenség felveti a jelenlegi tankötelezettségi korhatár, valamint a szakképzés hatékonysága felülvizsgálatának kérdését.

A közfoglalkoztatásban ragadók átlagosan 23,5 hónapja voltak bent a rendszerben. A részvétel minimuma 7 hónap volt, a maximuma pedig a 4 résztvevőre is érvényes 36 hónap volt.

A kilépés idejét tekintve 7 személy legalább fél éve, 1-1 fő pedig 24, illetve 36 hónapja lépett ki a közfoglalkoztatási programokból. Az, hogy előtte milyen típusú programban vett részt, látszólag nem befolyásolta a kilépés valószínűségét.

## 1. Munkalehetőségek, lokális környezet jellemzése

Bácsalmás időben a harmadik helyszín volt a fókuszcsoportos vizsgálatok közül. Ekkor nyert bizonyosságot, hogy a különböző településeken mindenhol azonos a gazdasági helyzet értékelésére vonatkozó narratíva.

A megkérdezettek a Bácsalmási Járásban szintén a rendszerváltozástól kezdődően származtatták a gazdasági nehézségeket, a munkahelyek megszűnését. Szintén megjelent problémaként, hogy a Járásban hiányoznak a munkalehetőségek, állásokról a megkérdezettek leginkább a fővárosban, a Dunántúlon, valamint külföldön hallottak. Helyben két lehetőséget említettek: *„van a sertéstelep és a tanács”*.

Mindkét csoport egyformán úgy nyilatkozott, hogy *„nagyon nehéz itt dolgozni”*. Bár egy közfoglalkoztatott megfogalmazta, hogy *„nem biztos, hogy rosszabb a helyzet most. A baj, hogy keveset fizetnek a munkáért és kevés a szabadság”*. Illetve egy másik, hogy *„sok helyen annyit se fizetnek, hogy érdemes lenne utazni”*.

A fókuszcsoportos beszélgetésből kirajzolódik, hogy a Bácsalmási Járásból a munkaképes korú, dolgozni akaró személyek, valamint a még mobil fiatalok elvándoroltak, hiányzik a helyi középosztály, valamint szűk az értelmiségi réteg, amely a járás életében tevékenyen részt vesz.

Arról, hogy a közfoglalkoztatás mellett van-e lehetőség kereset-kiegészítésre, megoszlottak a vélemények. Egyesek szerint egyáltalán nincsen, mások szerint alkalmi munkák, maszekolási lehetőségek vannak csak a környéken. Akkor viszont, ha *„maszek munka lenne is, de nem fizetnek az emberek.”*

Felmerült, hogy a közfoglalkoztatási programban résztvevőket a közfoglalkoztató kiközvetíti az önkormányzati földekre vagy helyi vállalkozóknak, amelyért nem jár külön juttatás (*„meg minket a közmunka bérbe is adhat másoknak, például a TSZ-nek, vagy a magánvállalkozóknak”*). A fókuszcsoportban észlelt jelenségre az ezt követő interjúk során rákérdeztünk a helyi szereplőknél, akik rávilágítottak azokra a visszaélésekre, hogy a közfoglalkoztató/munkaszervező a közfoglalkoztatottakat alkalmanként napszámba adja, azonban az ezért járó fizetséget önmaga teszi el.

Többen a munkaidőn kívül is, akár egyszerűsített foglalkoztatással, akár feketén a napszámot említették. Arról, hogy erre egy közfoglalkoztatott vállalkozik-e, ismét megoszlottak a vélemények. Egyesek jelezték, hogy a közfoglalkoztatás mellett már nem marad idő a mezőgazdasági munkára, szabadságot nem kapnak, betegszabadságot pedig nem éri meg kivenni (*„Hétfvégén is el lehetne menni napszámba, de hét közben semmi.”*). Egy középkorú nő azzal érvelt, hogy bár hétfvégén lenne lehetősége gyümölcsöt szedni, azonban ekkor a háztartási munkák elvégzése érdekében inkább otthon marad. Egy személy említette, hogy azért nem dolgozik napszámban, mivel *„nem bírom elviselni a tűző napot”*.

A munka világába sikeresen átlépett személyek úgy nyilatkoztak, hogy a megkeresett havi 100-120.000 forinttal ők már elégedettek, emellett nem vállalják a többlet energiáfordítást, inkább lemondanak a kiegészítő jövedelemről is.

A közfoglalkoztatottak egyik fele ellenben úgy nyilatkozott, hogy nettó 100.000 forintért ők már elmennének akár Bajára is dolgozni. A másik fele minimum 250-300.000 forintos nettó fizetést várt volna el a vidéki munkáért. Felmerült, hogy ez gyári dolgozóknak nem reális elvárás, amikor a fogorvosok keresnek hozzávetőleg annyit a járásban.

## 2. Külső és belső akadályok

A megkérdezettek beszámoltak arról, hogy:

- helyben nem találtak munkahelyet;
- helyben nem találtak képzettségüknek megfelelő munkát;
- helyben nem találtak egyéb igényeiknek megfelelő munkát (lásd: megfelelő pozíció, vágyott munkakör, kényelmi szempontok, meghatározott minimumfizetés);
- helyben nem volt lehetőségük képzésben részt venni;
- nem volt tudomásuk számukra hasznos felnőttképzésről sem helyben, sem távolabb;
- a felnőttképzések színvonala nem segítette hozzá őket a sikeres munkába álláshoz;
- nem fogadták el a felajánlott álláslehetőséget, mivel ahhoz egy budapesti képzésen kellett volna elsőként részt venniük;
- a távolabbi munkavégzés ellehetetlenült, mivel nem rendelkeztek autóval, illetve jogosítvánnyal;
- egyesek az alacsony bérekre panaszkodtak a távolabbi városokban való munkavállalástól való visszatartó tényezőként (a bérkülönbség nem elegendő az útiköltség finanszírozására);
- többen kényelmi okokból nem vállalták az ingázással járó nehézségeket;
- elutasításban részesültek, mivel nem rendelkeztek a szükséges iskolai végzettséggel, egyéb képzettséggel;
- elutasításban részesültek, mivel hiányzott a megfelelő szakmai tapasztalat;
- elutasításban részesültek származásuk (romák), életkoruk (45 év feletti), nemük (főleg kisgyermekes nők) miatt;
- elutasításban részesültek, mivel más jelentkezőt kapcsolatai miatt előnyben részesítettek;

A négy vizsgált fókuszcsoportban egyedülálló volt a bácsalmási jelenség. A helyiek ugyanis arra panaszkodtak, hogy a járási központban rossz a közbiztonság, sok a lopás, így a helyiek nem merik üresen hagyni házukat. Emiatt kimaradnak a közfoglalkoztatásból, nem vesznek részt képzéseken, nem vállalják az ingázást a lakhely, valamint távolabbi munkahely között.

A közfoglalkoztatottak motivációhiányról panaszkodtak. Arról, hogy a számos visszautasítás, protekció és korrupció láttán meg sem kísérik a munkába állást.

## 3. Közfoglalkoztatással kapcsolatos asszociációk

A közfoglalkoztatás megítélése mindkét csoport körében egyaránt kedvezőtlen volt. Ezeket a következőkben lehet összegezni:

- Kényszerhelyzet: *„rákényszerül az ember a közmunkára, más lehetőség nem igen van”;*

- Kilátástalanság: *„Aki komolyan veszi, az megcsinálja a munkáját... de utána? Semmi értelme nincsen, csak tönkre tesszük az egészségünket.”*
- Igazságtalanság: *„Én dolgozok, úgy érzem. Mégis szegény maradok.”*
- Szégyen: *„úgy éreztem, mint egy börtön”, „ilyen munkák mellett hogyan érezhetnék magunkat embernek”.*
- Társadalmi megbecsülés hiánya: *„azt mondják, hogy majd jönnek a hülye közmunkások és megcsinálják. Egyszerűen nem becsülik meg a munkánkat.”*

Felmerült továbbá, hogy:

- A munka haszontalan: *„amit mi összerakunk, a fiatalok széthordják, ennyire becsülik”*
- Alacsony a bér: *„én azt írtam, hogy számla. Mert ennyiből örülök, ha a számlákat ki tudom fizetni.” „engem a pénz érdekel, adjanak 100.000 forintot oszt jól van”*
- Rosszak a munkakörülmények;
- Számos kötöttséggel szembesülnek a közfoglalkoztatottak (rögzített munkaidő, szabadnap hiánya);
- Magasak elvárások: *„folyamatosan ellenőriznek”;*
- Azok a feladatok, amelyeket eddig napszámban, külön juttatásért végeztek, most a közfoglalkoztatottak kerülnek ellátásra;
- A képzések nem segítik a visszalépést az elsődleges munkaerőpiacra;
- Jelen van a korrupció: *„Legelőször ott felül kellene rendet tenni.” „Meg, ha pályázati pénzeket nyernek, akkor azt arra költésék el, amire kapták.”*

Ugyanakkor az is megfogalmazódott, hogy igenis vannak, akik komolyan veszik a közfoglalkoztatást és *„aki komolyan veszi a munkát, annak ez kemény”.*

Emellett, hogy a közfoglalkoztatottak igényelnék az elismerést az elvégzett munkáért. Ez részben anyagi, részben erkölcsi megbecsülés lehetne. (*„Meg nekünk most már valami lelki segítség kellene, hogy meg tudjon erősíteni minket ebben a dologban.”* – ti., hogy szükség van rájuk.) Ha utóbbi teljesülne, akkor a programokban résztvevők saját bevallásuk szerint nagyobb odaadással dolgoznának.

Végül egy személy megemlítette, hogy a közfoglalkoztatás ugyanakkor építő jellegű is lehet, ha egy gyermek életében először azt látja, hogy szülei reggelente dolgozni indulnak. Egy közfoglalkoztatott megfogalmazása szerint ez hosszabb távon pozitív változásokat hozhat a társadalom számára.

### 3.4. Zalaegerszeg

#### 1. Munkalehetőségek, lokális környezet jellemzése

A Zalaegerszegi Járás a többi vizsgált településhez képest más képet mutatott munkalehetőségek szempontjából. A közfoglalkoztatottak közül mindenki egyetértett azzal, hogy *„itt, aki akar... az tud dolgozni”.* Felmerül ugyanakkor a kérdés, hogy ebben az esetben a megkérdezett személyek miért közfoglalkoztatásban vesznek részt.



Abban szintén mindkét csoport egyetértett, hogy Zalaegerszeg elsősorban azért van előnyösebb helyzetben, mivel a határ közelsége miatt a munkavállalóknak lehetőségük nyílik a külföldi munkavállalásra. Ez elsősorban a szolgáltatási szektorban elhelyezkedőket (pincér, konyhai segéd, szakács, csontkovács), valamint az egészségügyben dolgozókat (orvosok, ápolók, gyógytornászok) érinti. Korcsoport szerinti eloszlásban a fiatalok nagyobb valószínűséggel vállalnak külföldön munkát a megkérdezettek elmondása alapján.

A külföldi munkavégzésről elmondták, hogy egyrészt rendkívül magasak az elvárások, másrészt esetenként nyelvtudást is igényelnek a betölthető munkahelyek, harmadrészt az ingázással járó kellemetlenségeket többen nem vállalják. Emellett, a külföldi fizetések kapcsán megosztottak voltak a vélekedések, hogy a fizetések valóban magasabbak-e a magyarországinál. Bár az kétségtelen, hogy a megajánlott bér a hazai háromszorosa, az egyéb felmerülő költségek (a drága osztrák albérletárak) miatt ez nettósítva nem minden esetben érződik. Kedvezőbb helyzetben vannak a külföldön vendéglátásban dolgozók, akik az interjúalanyok elmondása alapján a munkavégzés során szállást és étkezést is kapnak a hotelekben a fizetésük mellé.

A magyarországi helyzetet tekintve ismét megerősítették, hogy Zalában van munkalehetőség. A munkához jutás függ a végzettségtől, a nemtől, a kortól, a személyiségtől és az ismeretségi körtől. Elmondták, hogy nem általában vannak betöltetlen álláshelyek, hanem bizonyos munkakörökben mutatkozik munkaerőhiány. A zalaegerszegi multinacionális vállalatnál például folyamatosan keresnek operátori munkakörbe munkást. A szakemberek külföldre vándorlása miatt Zalában szakmával is az átlagnál könnyebben van lehetőség az elhelyezkedésre.

A fizetéseket tekintve a közfoglalkoztatásból kilépettek k szerint a nyílt munkaerőpiacon főállásban dolgozók havonta átlagosan nettó 80-120.000 forint között keresnek. Egyes közfoglalkoztatottak szerint ez némiképp magasabb, mintegy 150.000 forint, amely úgy áll össze, hogy a munkaadó minimálbérre jelenti be alkalmazottját, a különbözetet pedig feketén, készpénzben fizeti számára a hónap végén. Néhány közfoglalkoztatott szerint az átlagkereset eléri a nettó 200.000 forintot, míg a közfoglalkoztatásból kilépettek szerint éppen ez lenne az ideális összeg, amellyel átlagfizetesként elégedettek lennének.

## 2. Külső és személyes akadályok

Mindkét csoport számos tényezőt fogalmazott meg, amelyek röviden:

- életkor (45 év felett nehezebb);
- családi állapot (14 év alatti gyermek esetén nehezebb a munkavállalás);
- romák hátrányos megkülönböztetése;
- végzettség hiánya (pl. a kamionsofőrök keresettek, 8 általánossal nehéz az elhelyezkedés);
- túlképzettség;
- tapasztalat hiánya;
- alacsony fizetés (minimálbér);
- útiköltség finanszírozásának hiánya;



- csak nem megfelelő munkalehetőségek (pl. idősök otthonában takarítói állás);
- kapcsolatok hiánya („csak a protekció és hátszél”);

Mellékes kereseti lehetőségek kapcsán a megkérdezettek elmondták, hogy az tekinthető optimális állapotnak, ha a közfoglalkoztatottak a fizetésük kétszeresét megkeresik a munkaidő lejárta után. Egyesek a napszámot, mások az idősök gondozását, míg egy személy a kosárfonást és piacozást, egy pedig a személyi bankárként való üzletkötést említette mellékes kereseti lehetőségként.

### 3. Közfoglalkoztatással kapcsolatos asszociációk

A legvegyesebb kép Zalában bontakozott ki a közfoglalkoztatási programok tekintetében. A közfoglalkoztatottak két táborra szakadtak a fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetés során.

Az első csoport mellett érvelt, hogy ez elsősorban kényszer, az egyetlen munkalehetőség egyes potenciális munkavállalók számára, amelybe a munkaadók kényszerítik őket. Különösen igaz ez a gyermekes anyukákra, az 50 év feletti férfiakra, a romák egy részére, az alacsony végzettségű személyekre. Számukra a közfoglalkoztatás az egyetlen kereseti lehetőség, ebből számukra feltehetően nem vezet kiút.

A másik csoport úgy gondolta, hogy a közfoglalkoztatás csak átmeneti munkalehetőség, *„ideiglenes, mivel szerintem senki sem úgy veszi, hogy ez a végleges munkája”*. *„Szerintem a közmunka az egy lehetőség. Kérdés, hogy mennyit akarsz keresni.”* *„Átmeneti megoldás a közmunka. Szerintem, ha megszűntetnék a közmunkát, akkor a fele ember el tudna helyezkedni különböző cégeknél.”* Vagyis ők a közfoglalkoztatásra tranzitállomásként tekintenek, ahová az egyének egyéb, akár külső, akár belső körülményeik miatt kerülnek, azonban a Járás adottságai miatt ez nem az egyetlen lehetőség.

A kilépettek közül a legbeszédesebb a *„soha többet”* asszociáció volt. Ők úgy emlékeztek vissza a közfoglalkoztatásra, mint a kiszolgáltatottság, nélkülözés, bizonytalanság idejére. *„Rettenetes érzés az, hogy nem kellesz sehová... Rettenetes érzés közmunkában lenni”*. A bent ragadókról megoszlottak a vélemények (*„szerintem az ország ezen részén mindenki ki akar törni”*, illetve *„Az álláskeresőknél van olyan, aki beragadt. A végén már megunta a folyamatos csalódásokat. Meg lehet, hogy sokaknak nem is nagyon van önbizalma.”*), hogy a beragadás önhibájukból vagy a körülmények miatt következik be. Volt, aki egyenesen azt mondta, hogy *„ösztönözni kellene valahogy az embereket a munkakeresésre. Én megszűntetném ezt a közmunkát.”*

Pozitívként elismerték, hogy a közfoglalkoztatás előny lehet, ha a résztvevők lehetőségként tekintenek rá és közben folyamatosan keresnek munkát. *„Az ember legalább benne marad a munkaritmusban”, „a kollégák azért jók voltak, velük mindent meg lehetett beszélni”*, bár az is elhangzott, hogy *„az egyetlen jó dolog a közmunkában, hogy addig is van TB-nk”*.

## 4. Az interjúk tapasztalatainak összefoglalása

### 4.1. A közfoglalkoztatásból kimaradók

#### 4.1.1. A közfoglalkoztatásból kimaradók jellemzői

A közfoglalkoztatás vizsgálata során elsőként azon személyekkel foglalkozunk, akiket „kimaradóknak” nevezünk. A kimaradók közé soroljuk az előzőekben megjelölt definíciók értelmében a munkanélkülieket, illetve az inaktívak egy bizonyos, nehezen körülhatárolható (vonatkoztatási időszakban nem dolgozó, munkát nem kereső) csoportját. Ezen csoport jellemzője, hogy ők **egyáltalán nem vagy csak időlegesen jelennek meg a nyilvántartott állás keresők között, különösképpen pedig a közfoglalkoztatási programokban.**

A megkérdezettek elmondása alapján a közfoglalkoztatásba be nem lépők (munka nélkül lévők) három nagy csoportját különböztethetjük meg a vizsgált négy járásban. Egy részük a gazdaságilag inaktívak között kap helyet, nem kér ellátást, nem jogosult foglalkoztatást helyettesítő támogatásra (FHT), **teljes mértékben eltűnik a rendszerből.** Leginkább ebbe a csoportba sorolhatóak azok a személyek, akit passzív munkanélkülinek nevezhetünk. Ők mentális problémáik miatt **1) nem alkalmasak munkavégzésre**, családjuk tartja el őket, örökségükből élnek, napról-napra tengetik életüket. Közöttük vannak azok, akik annyira elszigetelődtek a társadalomtól, hogy tudatlanság, információhiány miatt nem is regisztrálják magukat a nyilvántartásban. Felmerül, hogy az ő elhelyezésük sokkal inkább a szociális ellátórendszerben lenne indokolt, illetve speciális séma kidolgozására lenne szükség (a szociális közfoglalkoztatás mintájára) számukra.

2) A közfoglalkoztatás elindulásakor a nyilvántartásba vettek esetén előfordult, hogy bár a **regisztrált állás keresők jelentkeztek a közfoglalkoztatási programokba, mégsem nyertek felvételt**, mivel a közfoglalkoztatók nem kaptak elegendő kvótát a felvételükhöz. A közfoglalkoztatási programokban ugyanakkor ma már inkább az jellemző, hogy a közfoglalkoztatók képtelenek feltölteni a közfoglalkoztatási programokban vállalt keretszámokat. Azt, hogy 4-5 éve még presztízs volt a programba bekerülni, most pedig a közfoglalkoztatók már nem tudnak megfelelő mennyiségű és minőségű munkaerőt bevonni, Sajószentpétertől Pacsáig megerősítették a megkérdezettek. Ez egyrészt a közfoglalkoztatási programokban résztvevők létszámának felduzzasztásával, mellette pedig a nyílt munkaerő-piacon elhelyezkedett munkavállalók létszámának növekedésével, a munkanélküliség csökkenésével magyarázható.

A rendszerben látható, de a közfoglalkoztatási programokból kimaradó személyek nagyobb része **3) időszakosan csak jelenik meg a Foglalkoztatási Osztály nyilvántartásában.** Ide tartoznak azok a személyek, akik *A) akik nem vállalják el a felkínált munkát*, ezért átmenetileg kizárásra kerülnek a rendszerből. Ez a réteg jellemzően feketézésből tartja fent magát (pl. külföldi munkavállalás, nem bejelentett napszám). A megkérdezettek szerint a létszámukról elmondható, hogy az utóbbi időben szignifikánsan csökkent.

B) Ebbe a csoportba tartoznak továbbá azok, akik bekerültek ugyan regisztráltként a rendszerbe, bekerültek a közfoglalkoztatásba is, azonban többszöri felszólítás után

átmenetileg kikerültek a programokból, például alkoholfogyasztás, távollét, rossz magaviselet miatt. „Megoszlik a vélemény ugyanis arról, hogy munka közben mennyi alkohol megengedett.” Az ilyen módon kizárt személyek általában pszichés zavarokkal, szenvedélybetegséggel küzdenek.

C) Végül ide soroljuk azokat a személyeket, akik jellemzően *tavasztól ősziig nem működnek együtt a járási hivatalokkal*, nem jelentkeznek a közfoglalkoztatásba, hanem a nyílt munkaerőpiacon, például az építőiparban, nyáron a mezőgazdasági ágazatban, pincérként vagy kiszolgálóként a szolgáltató szektorban vállalnak munkát.

Az idénymunkák és átmeneti kereseti lehetőségek kimerülésével – főképp a téli időszakban – ezek, a többségében egyébként munkaképes személyek megjelennek a nyilvántartásban, regisztrált álláskeresőként.

Fontos megállapítás tehát, hogy a **C) csoportba potenciálisan munkaképes személyek tartoznak, akik egészségügyi állapota nem indokolja a szociális hálóban való elhelyezést vagy a szociális közfoglalkoztatást.** A kategóriába tartozó személyek a közfoglalkoztatást elsősorban A) *az alacsony bérek miatt utasítják el.* Vagyis a csoport integrációja során nem egészségügyi, hanem kulturális, családi körülményekből és neveltetésből, világnézetből és rövidtávú szemléletből fakadó különbségekkel és hátrányokkal néz szembe a kormányzat.

Általában a kimaradókat tekintve érvelhetünk amellet is, hogy bizonyos mentális okok, stressz-tűrési nehézségek, a szabad munkavégzéshez való ragaszkodás, illetve a sorozatos kudarcok okozta kiábrándulás miatt nem lépnek be az említett potenciális munkavállalók az elsődleges munkaerőpiacra, amelyek leküzdése ilyen formában a kormányzat részéről rendkívüli szociális érzékenységet és akár mentori segítség biztosítását teszi szükségessé.

Ebbe a kategóriába tartoznak tipikusan a felsőfokú végzettséggel rendelkező személyek, az említett szakmunkás végzettségű egyének, esetenként a 25 év alatti fiatalok is. Egy részüket családjuk tartja el, másik (nagyobbik) részük pedig feketemunkából tartja fent magát. Meglepő megállapítás volt a bácsalmásiak részéről, hogy a környéken elegendő szakmunkás állna rendelkezésre, azonban ezek a személyek a nyári időszakban szintén inkább napszámban dolgoznak a mezőgazdaságban. A bácsalmási Foglalkoztatási Osztály dolgozóinak beszámolója szerint a látókörükben van rendszeresen 70 kőműves végzettséggel rendelkező potenciális munkavállaló, akik a fent leírt módon, nyáron eltűnnek a rendszerből, télen pedig ismét jelentkeznek a közfoglalkoztatásba. A Foglalkoztatási Osztály szerint ők a jogi tanácsadás biztosítása ellenére bejelentett munkavállalásra nem hajlandóak, különösen akkor nem, ha ez még költözéssel is járna.

A feketemunkát vállalókra azonban általánosságban inkább az jellemző, hogy az lehet helyben vagy távolabb is. Az elbeszélések alapján jellemző a Balaton-környéki vendéglátóiparban való elhelyezkedés, a budapesti építkezésekre való utazás, a nyugati országrészben magasabb órabérért végzett napszám, valamint a külföldi munkavállalás is. Bácsalmás volt az egyetlen vizsgált, nem dunántúli település, ahol a megkérdezettek nagyszámban említették a településtől távolabbi munkavállalást. Az interjúalanyok elmondása szerint a járási központ 6700 lakójából 700 tartósan Pesten, Debrecenben él,

Szerbiában dolgozik. Néhányan Svédországban és Nagy-Britanniában vállalnak munkát, jellemzően fekete munkásként. A nyugati országokat tekintve az elsődleges célszámokat azok az országok jelentik, ahol a település testvérvárossal rendelkezik. Egykori szász városként leginkább Ausztria, illetve jelentős számban Németország és Magyarország között ingáznak a munkavállalók. A német területekkel való szorosabb kapcsolatokat magyarázza az is, hogy a rendszerváltás után a német származású magyarok hazaköltöztek, majd kint megöregedve Magyarországról vittek ápolószemélyzetet maguknak. Ez az oka annak is, hogy a járásban az országos átlag feletti igény mutatkozott szociális gondozó képzésekre. A német területeken a munkavállalók többségében legálisan vállalnak munkát.

Speciális csoportot képeztek továbbá a kimaradók között a *B) köztartozással rendelkező személyek*. Az interjúk során beszámoltak arról, hogy Zalában azok a személyek, akiknek köztartozásuk van (pl. önkormányzati lakásban lakbértartozás, közüzemi tartozás), sem a közfoglalkoztatásban, sem pedig legálisan a nyílt munkaerő-piacon nem hajlandóak a munkavállalásra, ugyanis ebben az esetben bérükből a hátralékuk levonásra, automatikusan zárolásra kerülne. Ők emiatt teljes mértékben láthatatlanná válnak a rendszer számára. Zalaegerszezen a 400 önkormányzati bérlakásban élő, lakbértartozással rendelkező munkavállalóból 40 látható a rendszerben (közfoglalkoztatott vagy nyílt piaci munkahelye van). A fennmaradó 360 személy egy része feltételezhetően a környező országokban vállal munkát, a többi pedig itthon dolgozik feketén. Ehhez hasonló jelenségről a másik három járásban nem tettek említést.

#### 4.1.2. Jövedelemszerzési lehetőségek, kiskapuk

A következőkben sorra vesszük azokat a lehetőségeket, melyekből a közfoglalkoztatási programokból kimaradók vagy a nyilvántartásból is kimaradók biztosíthatják megélhetésüket.

A közfoglalkoztatásba még be nem lépő, ugyanakkor már regisztrált álláskeresőknél a nyilvántartásba vételt követő első időszakban bizonyos feltételek fennállása esetén **álláskeresői ellátás** jár. Ez az 1991. évi IV. törvény által meghatározott feltételek szerint lehet álláskeresői járadék, nyugdíj előtt állók esetén álláskeresői segély, valamint költségtérítés. Az álláskeresői ellátás lejárta után a regisztrált álláskeresőknél bizonyos feltételek fennállása esetén (ld. szociális rászorultság, együttműködési kötelezettség) foglalkoztatást helyettesítő támogatásra (2011. szeptember 1. előtt: bérpótló juttatásra) válnak jogosulttá.

A négy helyszín egybehangzó tapasztalata alapján a **1) foglalkoztatást helyettesítő támogatás** (FHT) nem elegendő a megélhetéshez, feltételezi munkavállalói oldalon a mellékjövedelmek meglétét. Hevesben általánosan elterjedt nézet, hogy az FHT-n lévők többsége a 22.880 forintos összeget „fagyipénznek” tekinti. Az FHT Zalában sokak számára „két chips, 3 cola”, Kazincbarcikán „két tank benzin” és „a mobilszámlára aprópénz”. Tenken hét személy jogosult FHT-ra „de nyilvánvalóan egy sem abból él”.

Éppen ezért, minden vizsgált járási helyszínen egyetértettek a megkérdezett szereplők abban, hogy célszerű lenne az FHT kivezetése. Ezt a következőkkel indokolták:

1. Mivel az FHT nem elegendő a megélhetéshez, ezért feltételezi más jövedelmek meglétét a munkavállalói oldalon. Vagyis, az FHT-n lévő személyek többsége más forrásból jövedelemhez jut, támogatásuk így nem indokolt.
2. Az FHT lehetősége csökkenti a közfoglalkoztatásban való részvételi kedvet: az FHT valamint a közfoglalkoztatotti bér közötti különbség sokak számára nem jelent elegendő szívóerőt a közfoglalkoztatásba való belépésre.
3. Azok a személyek, akik ténylegesen rászorultak az FHT-ra, az egykori rendszeres szociális segélyezésnek megfelelő segélyezetté válhatnak. Az ő támogatásukat célszerű a szociális rendszernek biztosítania.
4. További vizsgálatok tárgyát képezheti, hogy az FHT kivezetésével a munkára egyébként alkalmas személyek kifehérednének-e. Az interjúalanyok elmondása alapján az érintettek ebben az esetben belépnének a közfoglalkoztatásba, vagy a nyílt munkaerő-piacon vállalnának munkát. Felmerül azonban, hogy az FHT megszüntetésével a munkaképes, azonban nem fehéren dolgozó személyek töröltetnék magukat a nyilvántartásból, és teljes egészében a feketegazdaságba szorulnának vissza. Ez ellene hatna a kormányzati szándéknak, amely célja a munkavállalók elérése és láthatóvá tétele. A közvetítői lap aláíratása, a háromhavonta kötelező jelentkezés biztos elérési pont, amely során a potenciális munkavállaló köteles megjelenni a Foglalkoztatási Osztályon. A Foglalkoztatási Osztály dolgozói pedig képet kapnak a megjelent személy helyzetéről, akár egészségügyi és mentális állapotáról, jövőbeli terveiről.
5. Az ország egyes területein (például a Hajdúságban) felmerült azonban, hogy a lokális gazdaság alulfejlettsége miatt az FHT kivezetése végzetes következményekkel járna, így eltörlése nem javasolt.
6. Átmeneti lehetőséget jelentene, ha megmaradna az FHT, azonban ez kizárólag pénzügyi segítséget jelentene, társadalombiztosítási jogviszony nem járna hozzá.

Felmerült ugyanis a beszélgetés során, hogy a foglalkoztatást helyettesítő támogatás legfontosabb eleme nem a pénzügyi segítség, hanem az azzal járó társadalombiztosítási jogviszony megléte. Mellette ugyanis egyszerűsített foglalkoztatással legálisan, vagy bejelentés nélkül feketén a közfoglalkoztatotti bér sokszorosát kereshetik meg a közfoglalkoztatásban potenciálisan érintett személyek.

Az, hogy az FHT jogosultsággal járó társadalombiztosítási jogviszonnyal a jogosultak valóban tisztában vannak-e, további kutatások tárgyát képezheti, ugyanis az interjúalanyok megosztottak voltak ebben a kérdésben. Hevestől eltérően Zalában, valamint Bácsban amellettt érveltek, hogy ez nem jelent szempontot számukra. Az interjúalanyok ezt elsősorban az érintett személyeket jellemző rövidtávú szemlélettel magyarázták.

Az FHT igénylése mellett legalísan van lehetőség tehát **2) az egyszerűsített foglalkoztatással** történő munkavállalásra. Az egyszerűsített foglalkoztatás szolgálati időnek minősül, ugyanakkor alacsony nyugdíj jár utána és eseti jellege miatt bizonytalanságot okoz a munkavállaló oldaláról. Mégis megéri, hiszen Hevesben naponta 8-10.000 forintot fizetnek a munkaadók a bér munkáért. Ez az összeg az elmondások alapján a nyugati országrészben 15-20.000 forintig is felmehet, Ausztriában pedig 30 eurós óraberről volt tudomásuk a megkérdezetteknek. Egyszerűsített foglalkozással végzett tevékenységek: gomba-, csiga-, bodza-, gesztenye-, gyümölcszedés (lásd málna, alma, barack, eper stb.), kaszálás, egyéb, napszámban végezhető mezőgazdasági idénymunka. *„Május és szeptember között mindenki tud dolgozni, aki akar.”*

A kiskapuk ott jelentkeznek, mikor az illetékes személyek egyrészt nem tartják magukat a szabályozáshoz, amely szerint idénymunkában évente 120 napot, alkalmi munka esetén havonta 15 napot (maximum 5 egymást követő napot, évente 90 napot) dolgozhatnak a munkavállalók. A megkérdezettek beszámoltak arról, hogy a munkaadó *A) kevesebb személyt jelentett be*, mint ahányan ténylegesen az adott munkán dolgoztak, *B) vagy a folyamatos foglalkoztatás érdekében munkavállalóit 15 naponta különböző cégeihez jelenti be*, amelyet az illetékes hatóságok az ellenőrzéskor már nem ismernek fel a jelenleg használatban lévő informatikai rendszerben, az adatok összekapcsolhatóságának hiánya miatt. Hevesben beszámoltak arról, hogy a munkavállalók tisztában vannak azzal, hogy a környéken melyik vállalkozó alkalmazza feketén a munkavállalókat, azonban a többletjövedelemhez való jutás szükségessége miatt ezt nem jelzik a hatóságoknak. A Foglalkoztatási Osztály munkatársai szintén tisztában voltak a feketén foglalkoztatókkal.

Munkavállalói oldalról jelentkező kiskapu, hogy amennyiben egy munkavállaló egy hónapban az előírtnál több napot dolgozott, azt (akár azonos nevű) *C) közeli hozzátartozója irataival végezte*. Így történhetett meg, hogy egy középkorú férfi felhasználta édesapja adószámát, fia lakcímkártyáját is a munkavállaláshoz. A hatóságok számára azért is ütközik nehézségekbe az ellenőrzés, mivel a mezőgazdasági termőterületen dolgozó munkások a *D) hatóságok érkezésekor szétszélednek a környező erdőkben, meghúzódnak a közeli szántóföldeken*. Esetleg a napszámot felügyelők az adott napra gyorsan elkészítik az egyszerűsített foglalkoztatáshoz kapcsolódó dokumentációt, vagy *E) hamis papírokat mutatnak be*. *F) A közfoglalkoztatás oldaláról ez úgy jelent meg, hogy a napszámra jelentkező közfoglalkoztatottak a brigádvezetőket megfélemlítették, megfenyegették, vagy éppen lefizették, hogy ne jelentsék a foglalkoztatónak hiányzásukat*. Boconádon és Tenken is beszámoltak róla, hogy *„a közfoglalkoztatottak kölcsönösen fedezik egymást”*. Ez rámutatott arra, hogy a brigádvezetők közfoglalkoztatottak közül való kiemelése hátráltatja a programok hatékonyságát.

Zalában emellett az elmondottak alapján úgy tűnt, hogy nagyobb szerepe van a kerteknek, a **3) háztáji gazdálkodásnak**, a „hegynek” (Somogy, Zala és Vas megyében gyakran így nevezik a művelés alá vont családi parcellákat, hétvégi házzal rendelkező szőlőket és kerteket). A nyílt munkaerő-piacra lépés ellen hat, hogy a közfoglalkoztatottak több esetben önfenntartásra rendezkednek be, engedélyek, őstermelői igazolvány nélkül is piacoznak.



Ők a közfoglalkoztatásból való kizárás esetén sem vállalnának az elsődleges munkaerőpiacra munkát, inkább fokoznák a termelést a háztáji gazdaságokban.

A napszámban és háztáji gazdaságban elérhető magasabb jövedelem miatt az interjúalanyok több esetben arról számoltak be, hogy idénymunkák idején a munkanélküli személyek **4) kifejezetten kérik, hogy ne válasszák be őket a közfoglalkoztatási programokba**, esetleg a közfoglalkoztató igazolja megjelenésüket és elutasításukat azért, hogy az együttműködésért cserében FHT-ban továbbra is részesüljenek, miközben mellette napszámban dolgoznak. Amennyiben részt vesznek a közfoglalkoztatásban, úgy Hevesben beszámoltak arról, hogy a közfoglalkoztatottak nem töltik ki a munkaidőt, egyes napokon távol maradnak, vagy – inkább Zalában – szabadságot kérnek a közfoglalkoztatótól. Bácsalmáson arról számoltak be, hogy négy nap alatt elvégzik az öt napra előírt munkát, majd napszámba jelentkeznek. A megkérdezettek elmondása alapján a település 80 közfoglalkoztatottja közül 26-an napszámban dolgoznak. Ezekben az időszakokban a távollétek miatt a programok hatékonysága jelentősen csökken.

További lehetőséget jelent a programokba való belépés elkerülésére, ugyanakkor az FHT jogosultság megőrzésére az **5) orvosi alkalmassági vizsgálatokon történő nem megfelelés**. Több esetben az érintettek lefizették, esetleg megszarolták vagy megfélemlítették a körzeti orvosokat (leginkább: Kazincbarcika és Bácsalmás), hogy állítsák ki az alkalmatlanságról szóló igazolásokat, időszakos felmentéseket. Az orvosok felelősségét jelzi ugyanakkor az eset, amelyről a Hevesi Járásban számoltak be. A házi orvos a közfoglalkoztatásba jelentkező munkavállalót munkaképesnek nyilvánította, azonban az illetékes személy a munkafelvételt követő harmadik napon agyvérzésben elhunyt. A vizsgálat során kiderült, hogy a középkorú férfi vérnyomásproblémái miatt nem végezhetett volna nagy megerőltetéssel járó fizikai munkát, mint amilyen az árokásás volt.

Meglepő tapasztalatot jelentett az FHT jogosultság megőrzésére az a hevesi gyakorlat, hogy a munkavállalók – miután a Foglalkoztatási Osztály kiközvetíti őket a környező nagyvállalatok egyikéhez operátori munkára – **6) szándékosan hibáznak a felvételi teszten annak érdekében, hogy ne ériék el a felvételhez szükséges minimum pontszámot sem**. Ezt Bácsban, Zalában, valamint Kazincbarcikán sem erősítették meg. A másik három járásban a tesztek a potenciális munkavállalók alkalmatlanságuk miatt nem tudták teljesíteni az interjúalanyok elmondása alapján.

A kompetenciamérő teszten való szándékos elbukás oka többre tehető. Egyrészt, a potenciális munkavállalók az FHT mellett feketén dolgoznak, amely rugalmas munkaidő mellett elegendő jövedelmet biztosít számukra a megélhetéshez. Vagy, családi körülményeik és az egyéb állami juttatások mellett egyszerűen elegendő számukra a havi 22.800 forintos bevétel és azzal járó társadalombiztosítási jogviszony. Harmadrészt, a főállású munkaviszony megléte – és az azzal elérhető minimálbér összege – a felmerülő utazási, ruházkodási költségek, illetve a jelentős többletenergia ráfordítás és a fokozott felelősségvállalás mellett nem jelent kellő ösztönzést a nyílt piaci munkahely elfogadásához. Azt tapasztaltuk, hogy több esetben nem csak a közfoglalkoztatotti és a minimálbér közötti különbség, de még az

FHT és a minimálbér közötti különbség sem elegendő az érintett személyek számára az elsődleges munkaerőpiacon való elhelyezkedéshez.

A közfoglalkoztatásba való belépést, vagy akár az FHT megőrzése mellett az attól való távolmaradást **7) az állami juttatások igénylésekor meglévő kikapuk kihasználása** jellemzi. Mindegyik eljárás célja az állami juttatások maximalizálása. A kialakult gyakorlatok előfeltételezik a juttatások és jogosultságok igénylési feltételeinek pontos ismeretét.

A visszaélés egyik oka, hogy a jogosultság alapegysége több esetben a család. FHT-t például egy családban egyidejűleg csak egy személy kaphat. Ennek kiküszöbölése megvalósulhat úgy, hogy A) bár az együtt élő nő és férfi a gyakorlatban feleségem-férjemnek szólítja a másikat, *polgári házasságkötésre nem kerül sor*.

Amennyiben a juttatásra való jogosultságot háztartásonként számítják, úgy B) a ténylegesen egy háztartásban élő személyek (szülők és gyermekek) *nem azonos lakcímre jelentkeznek be*. A férfi állandó lakcíme például egyedül élő, nyugdíjas édesanyjával egyezik meg, míg a papíron akár elvált, akár hajadon nő a lakcímkártya alapján egyedül neveli iskoláskorú gyermekeit. Így az egy háztartásban élők (legális forrásból származó) egy főre eső jövedelme jelentősen lecsökken, feljogosítva a támogatások igénybe vételére a „családokat”.

Mióta van lehetőség az apák számára is a legalább 2 éves korú gyermekkel való otthon maradásra, C) Hevesben többen beszámoltak arról, hogy – ahogy a fentiekben részletesen ismertettük – papíron a férfi marad otthon a gyermekkel és igényli a GYES-t, miközben ténylegesen a nő látja el a közfoglalkoztatás vagy FHT mellett a kisgyermeket.

D) Előfordul, hogy *a fiatalon teherbe eső lány gyermekének gyámja anyagi megfontolásból a lány édesanyja lesz*, aki így egyszerre kap családi pótlékot több generáció után, valamint igényelhet legalább 3 gyermek esetén nagycsaládosoknak járó kedvezményt (pl. ingyen tankönyv, utazási kedvezmény stb.) is. Ezt ösztönzi, hogy arra a jelenlegi rendszerben nincsen lehetőség, hogy a nagymama (32 éves) és a fiatalon anyukává váló lánya (16 éves) egyszerre legyen jogosult családi pótlékra. E) A tereptapasztalatok alapján szintén többször előfordul, hogy a gyermekeket attól függően *veszi a nevére az édesanya vagy az édesapa*, hogy melyik esetben jogosultak nagyobb családi adókedvezményre.

F) Hevesben a megkérdezettek beszámoltak arról, hogy *családon belüli gyakorlat a gyermekek intézetbe adása, majd az intézetből a gyermekeket gyámként a szülők testvérei, unokatestvérei veszik ki*. A gyámságért jelentős támogatások járnak, az egy településen lakó családok esetén ráadásul a gyermekek a közelség miatt vér szerinti testvéreikkel és az igazi szüleikkel nőnek fel. Zalában és Kazincbarcikán nem jeleztek hasonló gyakorlatot.

Összefoglalóan elmondható, hogy egyes jövedelemoptimalizálási lehetőségek országos szinten megfigyelhetőek (például FHT-val való visszaélés, feketemunka), míg mások a megkérdezettek elmondásai alapján inkább járási sajátosságoknak (például gyámság igénylése, egy háztartásban élők külön háztartásba való bejelentkezése stb.) tekinthetőek. A nyugati határszélen (Zalában) jellemzőbb az ausztriai lomizás és az ingázás, Bácsból pedig nagyobb valószínűséggel vállalnak tartósan német nyelvterületen munkát az ott lakók. Hevesből a munkaerőt a főváros közelsége miatt elsősorban Budapest (például a budapesti



építkezések) szívja el, míg Kazincbarcikán a helyben maradás, a környező nagyobb településeken és gyárvárosokban való munkavállalás volt jellemző. Az egyéb jövedelemszerző lehetőségek és a visszaélések nagymértékben függtek a terület gazdasági fejlettségétől.

## 4.2. A közfoglalkoztatásban ragadók

### 4.2.1. A közfoglalkoztatásban ragadók típusai és jellemzői

Az érintettek által megnevezett típusok részben átfedik egymást. A megnevezett csoportok sokszor nem választhatóak szét élesen (pl. vannak a közfoglalkoztatásban 50 év feletti nők, akik a közelgő nyugdíj miatt nem törekednek nyílt piaci munkahelyet találni stb.), illetve az egyes esetekre mindig találtunk ellenpéldákat is. A felsorolás bemutatja a helyiek tapasztalatait, valamint érzékelteti a trendeket, azonban statisztikai mutatók hiányában, reprezentatív mintára illesztés nélkül, országos szintű általánosításra nem alkalmas.

#### A közfoglalkoztatásban ragadók:

- **Programok célcsoportját képező egyének (10-15 éve inaktív személyek):** Aki belép a közfoglalkoztatásba, az alapvetően azért teszi, mivel nincsen szakmája, vagy a helyiek elmondása alapján pályakezdő. Ezek lehetnek olyan, jellemzően alacsonyan iskolázott személyek, akik még életükben nem dolgoztak, vagy 25 év alatti leendő munkavállalók is. Bár a megreformált közfoglalkoztatási programok célcsoportját az előbbi kategóriába tartozók képezik, az interjúalanyok szubjektív érzékelése alapján a programokban jelentős számba kerülnek be Bácsban fiatalok is. A megkérdezettek egyöntetűen azt mondták, hogy az élelmesebb fiatalok elhelyezkednek a településen, rosszabb esetben utazás, ingázás, költözés árán.
- **25 év alatti fiatalok:** Aki 25 éves kor alattiként a közfoglalkoztatásban marad, az jellemzően szülői segítségre vár, kényelmes. Interjúalanyaink érezhető rosszallás mellett elmondták, hogy a pályakezdők nem érdekeltek a nyílt piacra lépésben, elegendő számukra az 53.000 forint, jövőkép nélkül máról holnapra élnek, nehezen motiválhatóak, céljaik nincsenek. Az elmondások alapján a fiatalok körében jelentős értékválság tapasztalható, amely 5-10 éve erősödött fel igazán. Ez nemcsak a munka értékének devalválódását, a munkához való kedvezőtlen hozzáállást, az általános lustaságot és pesszimizmust jelenti, hanem együtt jár a designer drogok terjedésével is. A fiatalok már az általános iskolában találkoznak a kábítószerrel, amelyet „a kamaszkorú gyerekek daczból, „csakazértis” kipróbálnak”.
- **Nők:** A közfoglalkoztatási programokban résztvevők másik jól körülhatárolható csoportját Bácsalmáson azok a nők jelentik, akik 14 évesnél fiatalabb gyermeket nevelnek. Emellett, azok a nők, akik képzettség hiányában átmenetileg napszámból élnek.
- **Megelégedés és vagy feketemunka:** A férfiak esetében elsősorban azok jelennek meg a közfoglalkoztatási programokban, akik számára a minimálbér és a

közfoglalkoztatotti bér közötti különbség nem jelent húzóerőt a nyílt munkaerő-piacra lépéshez, illetve, akik inkább szintén a feketegazdaságban való részvételből szerzik jövedelmeiket.

- **45 év feletti:** A „fusizás” mellett jellemzően a megelégedés ösztönzi a 45 év felettiakat a programokban való bent maradásra. A megkérdezettek több esetben beszámoltak arról, hogy az elsődleges piacon kínált alacsony bér (a minimálbér alacsony szintje) jelenti a közfoglalkoztatásban való maradás fő ösztönzőjét. A programokban résztvevők nem kellőképp motiváltak, megelégednek az 53.000 forinttal, megszokják az alacsony életszínvonalat, időbeosztás szempontjából a kényelmet részesítik előnyben, és nincs igényük a magasabb felelősség mellett elérhető magasabb jövedelemre. A 45 év feletti körében többen eleve nem keresnek állást (a lustaság és kényelem mellett azért sem), mivel félnek a kudarctól. Tehát volt olyan szereplő, aki meg sem próbált elhelyezkedni, így nincs reális képünk arról, hogy őket hogyan ítéli meg a munkaerőpiac. 1-2 megkérdezett volt, aki a próbálkozások kudarca után maradt közfoglalkoztatott (meglepő, de a minta alapján ez volt a kevesebb). Aki kitartóan próbálkozott, az el is helyezkedett, többségében annak árán, hogy alacsonyabb bér mellett, alacsonyabb presztízsű munkát vállalt, mint ami eredetileg szeretett volna.
- **Mentális okok:** Számos esetben a munkaerő-piacon elérhető alacsony bér meg sem jelenik a közfoglalkoztatásban való maradás indokaként. A megkérdezettek a közösségi élményt, a brigádban uralkodó jó hangulatot és a kudarctól való félelmet jelölték meg elsődleges benntartó erőként. Emellett az elsődleges munkaerőpiac által támasztott magasabb követelményeket, a munkahely és a lakhely közötti távolságot, a bizonytalanságot jelölték meg visszatartó erőként.

#### 4.2.1.1. Fiatalok

Az interjúalanyok elmondása alapján a Hevesi Járásban pozitívként értékelhető, hogy a megkérdezettek nem számoltak be a Kazincbarcika környékén tapasztalt jelenségről, mely szerint a szülő a gyermeket 16 éves korában kiveszi a közoktatásból, kifejezetten azért, hogy a fiatal a közfoglalkoztatásban vállaljon munkát az 53.000 forintos jövedelem reményében. A 18-25 év közötti fiatalok azonban már nagyobb számban jelennek meg a közfoglalkoztatási rendszerben. A kiterjedt közfoglalkoztatást megelőzően a munkanélküliség, segélyezési rendszerbe kerülés volt a legvalószínűbb lehetőség számukra.

A rendszerbe bekerülő fiatalokról általánosságban elmondható, hogy 1) *hiányzik esetükben a támogató családi háttér.* A A) továbbtanulás, illetve a szakmaszerzés kevésbé preferált a szülők körében. Az oktatásban töltött évek meghosszabbítása anyagilag megterhelő a családok számára, a lehetséges elérhető ösztöndíjakról a megkérdezetteknek nem volt tudomásuk. Emellett, kevésbé ismertek olyan jó példákat, amikor a közfoglalkoztatott szülők gyermekei tanulás révén emelkedtek volna fel a társadalmi hierarchiában. B) Megfigyelhető továbbá, hogy a szülő annyira ragaszkodik gyermekéhez, hogy nem engedi elköltözni sem tanulmányi, sem munkavállalás céljából a háztól (ld. mamahotel-jelenség). Emellett van, hogy C) a családi körülmények – anyagi okok, háztartási munkában való részvétel, esetleg a

szülők gondozása – miatt kell több generációnak együtt maradnia. A középfokú tanulmányok befejezése után előfordul, hogy a szülő a gyermeket D) kifejezetten a közfoglalkoztatásban való elhelyezkedésre biztatja arra számítva, hogy mellette akár a szülőkkel közösen van lehetősége a fiatalnak jövedelmei feketén történő kiegészítésére.

Részben a családi háttér, részben korszakos jelenség magyarázza a 2) *fiatalabb generáció motivációhiányát*. Úgy a munkaadók, mint a Foglalkoztatási Osztály munkatársainak elmondása alapján a fiatalok számára a munka kevésbé érték, bár a közfoglalkoztatás reformja mindenképpen hozzájárul a jövőbeli szemléletváltáshoz. A fiatalok esetén, akikkel közfoglalkoztatottként vagy abból kilépőként a terepkutatás során találkoztunk, tapasztaltuk a közfoglalkoztatás szemléletformáló hatását:

- Van, aki eleve dolgozni szeretne és hálás a felkínált lehetőségért;
- Van, aki kezdetben nem akar dolgozni a közfoglalkoztatásban sem, de aztán látva, hogy dolgoznia mindenképpen szükséges, inkább a tanulás, továbbképzés, esetleg magasabb fizetéssel járó nyílt piaci munkakeresés mellett dönt;
- A tapasztalatok alapján úgy tűnt, hogy a munkaintegráció után a fiatalok nem akarnak beleragadni élethosszig a közfoglalkoztatásba, és mivel az idősebb generációnál mobilabbak, nagyobb esélyük van a továbblépésre.

Azon fiatalok, akik életük során csak A) segélyesként otthon lévő szüleikkel találkoztak, más napirendhez szoktak, nem ismerkedtek meg az idősebbek tapasztalatainak keresztül a munka világával. A többgenerációs munkanélküliek számára a közfoglalkoztatás 2012-től elindult reformja újdonságot jelentett. Az elbeszélések alapján eredményként könyvelhető el, hogy a farsangi bálon az eddigi „segélyes” helyett immár „közfoglalkoztatottnak” szeretnének öltözni a gyerekek.

B) A gyermekek neveltetésében elengedhetetlen szerepet játszik az oktatási rendszer. A hevesi megkérdezettek elmondása alapján rendkívüli a tanárok felelőssége a hátrányos vagy halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek szocializációja során, amelyet a tapasztalatok szerint a pedagógusok nem minden esetben mérnek fel. Erőteljes kritika fogalmazódott meg „a kockásinges mozgalommal” szemben, amely a tanárok jogainak szélesítése és megőrzése mellett tüntetett, ahelyett, hogy a tanári felelősséget hangsúlyozta volna. Járási szinten megfigyelhető ugyanis, hogy a pedagógusok a „problémás” diákokat nem visszatartják, hanem felfelé buktatják annak érdekében, hogy azok ne bomlasszák az osztályközösséget és a pedagógusnak se legyen többletterhe akár a gyermek, akár a szülők kezelésével. Ez ellehetetleníti, hogy a gyermek az adott évfolyamon elsajátítsa a korának megfelelő alapképességeket és készségeket, így a tankötelezettség korhatárának elérésekor jellemzően továbbra is nehézségei maradnak az alapképességeket igénylő feladatok megoldásával. A megfelelő képességek nélkül a fiataloknak kisebb esélyük lesz aztán később a szakmaszerzésre, valamint a felnőttképzésbe való bekapcsolódásra is. Az aluliskolázottság a statisztikák alapján korrelál a közfoglalkoztatásba való belépéssel, illetve a bent ragadással.

C) A fiatalok életében mintegy 10 éves koruktól kezdődően a szülők és az iskola elsődleges szerepét átveszi a kortárs csoport hatása. A tizenévesek motivációját jelentősen csökkenti a

kamaszkori életszakaszt jellemző ellenállás, a normaszegésre való fogékonyság. Nem véletlen, hogy az iskolai kudarcokat sok esetben a tanórákról való távolmaradással kompenzálják. A csoportvezetői szerep kedvéért fellépnek az oktatási intézmény rendje ellen, a konformitás jegyében csoportosan elutasítják a felkínált lehetőségeket, tüntetőleg kimaradnak a szakközépiskolákból és a szakgimnáziumokból. Megfelelő végzettség, valamint elvárt szintű szakmai ismeretek és tapasztalat hiányában azonban a 16-18 évesek kiszorulnak az oktatási rendszer magasabb szintjeiről, valamint az elsődleges munkaerőpiacról is. Az önálló élet megkezdésével számukra az egyetlen út a közfoglalkoztatásba vezet.

D) Tizenéves kortól kezdve a csalódottság dachoz, a munka elutasításához vezet. A közfoglalkoztatási programokban arról számoltak be, hogy a programba felvett fiatalok rendszeresen késve érkeztek meg munkahelyükre, nem rendeltetésszerűen használták a munkaeszközöket, a munkaórák zömét elektronikus eszközeik használatával töltötték tényleges munkavégzés helyett. A feladatok során többségében kevés lelkesedést mutattak, sem a dicséret, sem a várható eredmény (például mezőgazdasági munka esetén a várható termés) nem jelentettek érdemi ösztönzést számukra. A felkínált közfoglalkoztatotti bér szintén nem befolyásolta munkavégzésüket, a megkérdezettek a fiatalok részéről szinte kivétel nélkül érdektelenséget, ellenállást és a jövőkép hiányát tapasztalták. Emellett szocializációs nehézségekről, alacsony együttműködési hajlandóságról, konfliktuskezelési problémákról számoltak be az érintettek. A motiválást nehezíti, hogy a megkérdezettek elmondása alapján a 16-18 éves fiatalok nem vehetnek részt nyílt munkaerőpiaci képzésekben, illetve bizonyos szociális ellátásokra is csak 18 éves kortól válnak jogosulttá.

3) A helyzetet tovább nehezíti, hogy a fiatalok körében terjedőben vannak a *szenvedélybetegségek*. A dohányzás és az alkoholfogyasztás megléte mellett a designer drogok, a házilag előállított bódító szerek (a patkányirtó, aceton, illetve zsálya összekeveréséből származó ún. „herbál”) terjedése figyelhető meg. A szenvedélybetegségek összefüggésben állnak emellett a bűnözéssel is. Hevesben kifejezetten kiemelték a 4) *fiatalkorú bűnelkövetőket*, akik a pénzhez jutás érdekében a kisebb értékű lopásoktól kezdve terjesztőként a drogárúsításba is bekapcsolódnak.

5) Negatívumként említették a helyi szereplők az *aktivisták és jogvédők* fellépését. Elmondásuk szerint a szülők, az oktatók, valamint a Foglalkoztatási Osztályok munkatársainak feladatteljesítését is nehezíti, hogy a helybeli aktivisták jogaik szélsőséges érvényesítésére bíztatják a fiatalokat. A gyakran jogász végzettséggel rendelkező, akár Budapestről ingázó személyek támogatják a fiatalokat törekvéseikben, amikor a jogok túlhangsúlyozásra kerülnek a köteleességek teljesítésének rovására. Ez a magatartás a pedagógusi fellépés ellehetetlenüléséhez, a szülői szigor meggyengüléséhez, a foglalkoztatási rendszerben fellelhető kikapuk kiaknázásához vezet, amely során a vonatkoztatási pontok nélküli fiatalok elszigetelődnek a helyi közösségben és képtelenné válnak a csoportban való részvételre.

#### 4.2.1.2. Nők

A beavatkozás szempontjából jól körülhatárolható célcsoportot jelentenek a nők. A helyi szereplők elmondása alapján a fiatal lányok (jellemzően 13-18 év közötti roma fiatalok)

többségben a korai gyermekvállalás miatt maradnak ki az oktatási rendszerből. A 18 év fölötti nők képzettség és szakma hiányában később nem találnak munkát, így kerülnek a közfoglalkoztatásba.

1) A közfoglalkoztatásba belépő felnőtt korú nők egyik legfőbb jellemzője az aluliskolázottság. 2) A másik legfontosabb tényezőt a kedvezőtlen családi körülmények jelentik. Ebbe beleértendő A) a korai gyermekvállalás – és az ezzel járó úgy pszichés, mint egyéb terhek –, valamint B) a több gyermek ellátásának feladata, amely főállású munkaviszony mellett kevésbé lehetséges. A helyiek elmondása alapján a rugalmas és a részmunkaidő a járásban kevésbé bevett gyakorlat. C) Az alacsonyabb jövedelmű háztartások a megélhetés érdekében gyakran kertgazdálkodást folytatnak, haszonállatokat tartanak. Egyes nők esetében tehát a közfoglalkoztatásba való belépés oka az önfenntartáshoz kötődő ház körüli teendők ellátásának (kertgazdálkodás, állatok ellátása) terhe, illetve ezzel párhuzamosan a férj kiszolgáltatásának kötelezettsége, a házimunka, amely a gyermeknevelés mellett bizonyos esetekben ellehetetleníti nyílt piaci munkaviszony meglétét. Alkalmanként a nyílt munkaerő-piacra lépést D) a többi rokonról való gondoskodás akadályozza, amely több esetben összefonódik E) a kiskapuk kihasználásának lehetőségével is.

Utóbbi kapcsán a megkérdezettek elmondták, hogy amióta változott a jogi szabályozás, a férfiek maradnak otthon több esetben a 2 évesnél fiatalabb korú gyermekkel, ezért felveszik a nekik járó juttatásokat, amelyek előzetes munkaviszonyuk alapján feltehetően magasabbak is, mint amennyi az anyának járt volna. A nő belép a közfoglalkoztatásba, amelyért megkapja a közfoglalkoztatotti bért, majd a valóságban a férj feketén munkát vállal (nem adózó jövedelem, esetenként a megkérdezettek elmondása alapján havonta a közfoglalkoztatotti bér 2,5-3-szorosa), a nő pedig kihasználva a közfoglalkoztatást jellemző alacsonyabb követelményeket és rövidebb munkaidőt, ellátja gyermekeit.

Nem elhanyagolható tényező emellett a F) családokban kialakult kedvezőtlen morál sem, amely ellene hat a nők munkaerőpiaci integrációjának. Az interjúalanyok beszámoltak arról, hogy egyes családokban munkanélküli szülők esetén a közfoglalkoztatási programnak érdemes elsőként a családfőt megcéloznia. A nő számára a hagyomány szerint csak azután megengedett a munkavégzés, illetve a család női tagja csak akkor hajlandó belépni a közfoglalkoztatásba, ha a családfő már bevonásra került. A megkérdezettek elmondása alapján ez a jelenség elsősorban romák esetén figyelhető meg.

A programoknak emellett szükséges tekintettel lenniük a kulturális különbségekből fakadó lehetséges konfliktusforrásokra is. Megtörtént eset, hogy a roma nők nem voltak hajlandóak felvenni a munkaruházként kapott nadrágot, csak hosszas győzködés után a szoknya alá. Emellett a nők eseteként csak a férjekkel közös brigádban voltak hajlandóak dolgozni, a munkába pedig magukkal vitték gyermekeiket is.

#### **4.2.1.3. Középkorú személyek és nyugdíj előtt állók**

A jellemzően 45 év feletti személyek nagyobb valószínűséggel ragadnak bent a közfoglalkoztatásban, amelyet a rendelkezésre álló statisztikák is igazolnak. Ennek okai

között többen kiemelték, hogy gyakran (1) *a 45-50 év feletti személyeknek sincsen elegendő nyílt piaci munkatapasztalata*. Ebbe a kategóriába tartozik ugyanis az a réteg, akik már vagy a rendszerváltás idején sem dolgoztak, vagy a rendszerváltást követően veszítették el munkahelyüket. Az interjúalanyok elmondása alapján a Hevesi Járásban jelentős azok száma, akik a termelőszövetkezetek 1992-es megszűnése következtében váltak munkanélkülivé. Akkoriban a szerencsésebbeket előnyugdíjazták, emellett azonban további 1200 fő került nyilvántartásba vételre, akik az évek során elhelyezkedési lehetőségek hiányában tartós munkanélkülivé váltak.

Számos esetben a (2) *képzettség hiánya, vagy az elavult képzettség* jelent akadályt az elhelyezkedés szempontjából. Több esetben beszámoltak arról, hogy jó dolgozók nem kapnak a vállalatoknál még szalagmunkát sem, mivel 8 osztálynál is alacsonyabb végzettséggel rendelkeznek. A felzárkóztató képzéseken való részvétel azonban esetükben alacsony:

- Nem hajlandóak részt venni a képzéseken (szégyenérzet, félelem stb.);
- A munkaadó nem engedi el őket (épp a „kulcsembert” jellegük miatt);
- Nem elérhető számukra helyben megfelelő képzés;
- Az induló képzésekre, bár szükségük lenne rá, eleve nem nyernek felvételt az EU-s forrásból finanszírozott képzésekre jellemző ún. „indikátor-probléma” miatt;

Szintén ellenható tényezőként jelennek meg a (3) *kedvezőtlen családi körülmények*, a hozzátartozó tartós betegsége, a többgenerációs együttélések során a gyermekek mindennapi ellátásának felelőssége. Ráadásul, beszámoltak olyan kiskörei esetről, amikor a házaspár mindkét tagja felvette a munkát közfoglalkoztatottként, és már az első napon kirabolták őket. Ezt követően nem merték üresen hagyni otthonukat, illetve a faluban a többi család is követte példájukat, félve a betöréstől. A rossz tapasztalat tehát hamar végighullámozott a közösségen és kedvezőtlen szokást alakított ki az ott élők körében.

A bent ragadók között találunk (4) *büntetett előéletű* személyeket, valamint olyanokat, akiknek (5) *az egészségügyi állapota* nem teszi lehetővé a nyílt munkaerő-piacra lépést. Ebben benne értendőek azok a személyek, akik A) *fizikailag nem alkalmasak* a nagyobb felelősséggel járó munkavégzésre, az ingázásra és 8 órás műszakban a gyártósor mellett állásra, továbbá a tágabb értelemben vett *mentális betegséggel küzdők* is. Utóbbi csoportba tartoznak többek között a B) *szenvedélybeteg*ek. A függőségek közül a megkérdezettek leggyakrabban az alkoholizmust említették problémaként. Szűkebb értelemben tőlük külön csoportot alkotnak azok, akik C) *stresszel, személyiségzavarral, mániás depresszióval, pánikbetegséggel* küzdenek. Azokban az esetben, amikor a kórképet nem orvos állapítja meg, a megkérdezettek elbeszéléseire hagyatkozhatunk. Elmondásaikból kitűnik, hogy többen a kudarctól való félelemből, az alacsony stressz tűrés miatt maradnak távol az elsődleges munkaerő-piacról. A középkorú korosztály tagjait gyakran az elbizonytalanodás, a lemondás, a társadalomtól való elfordulás és a bezárkózás jellemzi, amely az egyedülálló, gyermektelen személyeknél még inkább felerősödik.

Szintén jellemzően egyedülálló és gyermektelen személyek ugyanakkor azok, akik nem mentális okokból, hanem egyszerűen (6) *kényelemből*, illetve a (7) *nyugdíj előtt*, esetleg (8) *feketén szerzett jövedelmeik kiegészítésére* választják tartósan a közfoglalkoztatást. Vannak



továbbá olyan, a közfoglalkoztatásban jól dolgozó személyek, akiket (8) kifejezetten a foglalkoztatók tartanak vissza az elhelyezkedéstől. Az említett esetekben tipikusan az önkormányzatok azok, akik a költségcsökkentés jegyében megszüntetett státuszokhoz tartozó munkaköröket közfoglalkoztatottakkal töltik be. Holott esetükben kifejezetten indokolt lenne a közfoglalkoztatottak státuszba vétele. Ez jellemzően a programok szempontjából kulcsemberek számító jól dolgozó, gyakran szakmával rendelkező közfoglalkoztatottak esetén volt megfigyelhető, akik a program mellett a háztáji gazdaságban, esetleg a feketegazdaságban tettek szert kiegészítő jövedelemre.

A közfoglalkoztatottak elhelyezkedését nehezíti emellett, hogy az ebbe a rétegbe tartozók leggyakrabban megelégednek a számukra rendelkezésre bocsátott jövedelemmel, a kiegészítést pedig jellemzően három forrásból szerezik. 1) Amíg a szociális ellátórendszer lehetővé tette, többségében segélyekből és egyéb juttatásokból éltek. Emellett 2) egy részük ki-be lépkedett a rendszerből, a nem látható időszakokat a feketegazdaságban töltötte el, Hevesben jellemzően mezőgazdasági idénymunkával (például zöldség- és gyümölcstermelés, gombaszedés), esetleg az építőiparban. Többen megemlézték, hogy Hevesből gyakori, hogy budapesti építkezésekre szállítanak segédmunkásnak munkaerőt. (Hevesen egy TÁMOP képzés okán a Foglalkoztatási Osztálynak legalább 100 fő jelezte, hogy nem kívánnak részt venni a képzésben, amely a Hivatal munkatársai szerint valószínűsíti, hogy ők feketén magasabb jövedelmekhez jutottak, mint amekkora a képzés idejére járó támogatás lett volna.)

Ebben a csoportban felülreprezentáltak továbbá az interjúalanyok elmondása alapján azok, 3) akik életük során többször költöztek (házalásból, ingóságok pénzzé tevéséből éltek). A sorozatos költözések nem tették lehetővé a helyi közösségek életében való tartós részvételt, így nehezítve a lehetőségekhez jutást. Végül, amíg volt rendelkezésre álló tartalék, 4) ezeket a személyeket a családjuk (szüleik, házastársuk) tartotta el, vagy örökségükből éltek.

A vidéki településeken arról számoltak be, hogy a kilátástalanságban a személyek eltompulnak, megszokják a nélkülözést és nem is törekednek többre. A fenti jövedelemszerzési lehetőségeket elegendőnek tartják, a tengődést adottnak veszik. Ahogy az interjúalanyok elmondásaiból kiderült, hogy a szegénységi küszöb környékén élők „csak üldögélnek a ház előtt”, „bent ragadnak a tudatlanságban és a környezetben, csak a segílyt szeretnék felvenni és ennél több nem is kell”. A hevesi gyakorlat is megerősítette, hogy a közfoglalkoztatási programok célcsoportjának tekintett személyek körében a szemlélet alapvetően rövidtávú, a takarékoskodás és előre gondolkodás nem ismert. Elhangzott, hogy az érintett személyek nemhogy előre, hanem egyenesen visszafelé gondolkodnak: a télen felhalmozott adósságot nyáron dolgozzák le. Illetve, hogy ez a réteg „annyit nélkülöz, hogy amikor pénzt kap, egyből enni akar”. Ez magyarázza interjúalanyaink szerint azt is, hogy a szegényebb rétegek pénzhez jutás esetén egyből élvezeti cikkeket vásárolnak.

Jó példája ennek az „ösvény” Hevesen. A településen két nagyáruház működik, a kijáratuktól a szegényebbek által lakott háztömbökig szemétkupacok, az éppen akciós termékek csomagolóanyag maradványai, eldobált jégkrém papírok jelzik, hogy a fizetésnapok környékén merre mentek haza a közfoglalkoztatottak. „Meg lehet nézni az ösvényt, hogy mi mindenre költenek abban a pár napban.” – mondták a helyiek.



Sok esetben szükség lenne az alapvető állampolgári ismeretek oktatására is. Egyrészt, az elmondások alapján az érintett személyek gyakran nincsenek tisztában azzal, hogy bérüket az elsődleges munkaerőpiacon dolgozók adójából, a vállalati befizetésekből finanszírozza az állam, illetve, hogy az oktatás és az egészségügyi ellátás sem adottságként *„mindig ingyen volt, persze, hogy most is ingyen van”*, hanem jelentős összegeket emészt fel a rendszerben. Másrészt, az aluliskolázottak körében jellemző, hogy a közfoglalkoztatást *„kötelező, alanyi jogon járó szociális ellátásként”* szemlélik, vagyis a segélyezési rendszer változatlan továbbéléseként. A tenkiek elmondása alapján, amennyiben elégtelen munkavégzése miatt egy munkanélküli nem kerül be a közfoglalkoztatási programba, csak FHT jogosultsága marad érvényben, fenyegetőzni kezd, hogy *„akkor most menjen el lopni”*, illetve az FHT későbbi megérkezésekor a közösséget hibáztatja *„mivel nem fizettétek be az adót, most én se kapok pénzt”* felkiáltással. Tehát körükben rendkívüli szükség mutatkozik annak megértetésére, hogy az állami juttatásért cserében az illetékes személy, a közösség boldogulása érdekében a közösségért vállalt munkavégzéssel tartozik. Az, hogy a munkát az akár önkormányzati, akár civil szervezetek biztosítják, egy lehetőség és kiváltság, amely megbecsülést érdemel.

Pozitívum ugyanakkor, hogy több esetben beszámoltak a megkérdezettek arról, hogy a közfoglalkoztatásnak közösségépítőnek is bizonyult, az egyének mentális állapotára kedvező hatást gyakorolt. Bizonyos közfoglalkoztatottak, bár nem tervezik a nyílt piaci elhelyezkedést, hálásak a felkínált lehetőségért, örömmel, odaadóan végzik munkájukat. A tapasztalatok alapján, helyi szinten kialakulnak jó munkamorállal rendelkező brigádok, ahol a tagok elkötelezetten végzik feladataikat.

#### 4.2.2. A közfoglalkoztatásban ragadók csoportjai munkamorál szerint

*Az interjúalanyokat minden esetben arra kértük, becsüljék meg, hányan tartoznak az egyes, jól körülhatárolható kategóriákba úgy a személyes beszélgetések, mint a lefolytatott 8 fókuszcsoport során. Az elbeszélések tapasztalatai alapján a következőekben felsorolt csoportok és arányok rajzolódtak ki. Statisztikai adatok hiányában az arányszámok csak a nagyságrendek érzékeltetésére alkalmasak, nem szolgálhatnak átfogó következtetések levonásának alapjául.*

200 fő esetén, optimista becsléssel, jellemzően 100 fő végzi jól a munkáját a megkérdezettek szerint. A 100 jól dolgozóból 50 fő alkalmas lenne a közfoglalkoztatásból való kilépésre. Ebből 10 fő közvetlenül is el tudna helyezkedni a nyílt munkaerő-piacon, 20 főnek átképzésre, némi segítségre lenne szüksége, 20 fő pedig alkalmassága ellenére azért nem törekszik a kilépésre, mivel a közfoglalkoztatás mellett is dolgozik, feketén vagy egyszerűsített foglalkoztatással vállal munkát, jellemzően a nyári időszakokban, napszámban.

A jól dolgozók között van átlagosan további 35 fő, 50-55 év feletti személy, akik a brigádokban hatékonyan együttműködnek, szorgalmasak, azonban megelégednek a közfoglalkoztatással, illetve az ott elérhető 53.000 forinttal. Esetükben gyakran hiányzik az elhelyezkedési lehetőség, némelyek nem rendelkeznek szakmával, csak maximum 5-8 osztályos végzettséggel. Sokuk számára a nyílt piactól való félelem jelenti a motivációt a

közfoglalkoztatásban való maradásra. Többen a közfoglalkoztatás nélkül „tengnek-lengnek”, a zöme egyedülálló, elvált férfi. Ahogy a helyiek megfogalmazták, az 50-55 év felettek megszokták, megbecsülik az állam által kínált lehetőséget, boldogok, hogy munkájuknak kézzelfogható eredménye van, örömmel dolgoznak, de csak a programok védelmében, hiszen számukra „ez a mód”. Összegezve, ez a réteg hozzáállásával és munkabíráásával példát mutat, ugyanakkor a programokból nem kimozdítható.

Még szintén a jól dolgozók közé sorolható az az átlagosan 15 fő, akik alkoholproblémákkal küzdenek. Ők a fizetésnapok környékén jellemzően pár napra eltűnnek a programokból, majd azt követően „előkerülnek” és jól végzik munkájukat a következő fordulónapig. Esetükben a szenvedélybetegség a munkavállalás elsődleges akadályozó tényezője, ezt leszámítva a programok hasznos tagjai, akik az 50 év felettekhez hasonlóan szintén hatékonyan végzik munkájukat. A megkérdezettek elmondása alapján a programokból ők sem kimozdíthatóak, amelyet a közfoglalkoztatók többségében nem is bánnak.

A másik csoportot az a 100 fő képezi, akik nem végeznek hatékony munkát a közfoglalkoztatási programokban. A 100 főből 40-en vannak átlagosan 25 év alatti fiatalok, akik munkához való hozzáállása a megkérdezettek elmondása alapján rendkívül kedvezőtlen. A fiatalok nehezen motiválhatóak, kevésbé munkára foghatóak. Az interjúalanyok a 25 év alattiak, de szociális körülményekre való tekintet nélkül legalább a 18 év alattiak programokból való kizárását javasolták, a fiúk és lányok számára kidolgozott eltérő felzárkóztató és szemléletformáló programok (pl. oktatás, katonaság) kidolgozása mellett.

A fennmaradó 60 főt az interjúalanyok „selejtnek” minősítették. Ez a csoport jelenti a legnagyobb kihívást a rendszer számára. A megfelelő képességek, képzettségek, hozzáállás, egészségügyi feltételek hiányában ezen személyek munkára korlátozottan alkalmasak. A közfoglalkoztatás értelme számukra az, hogy láthatóvá váltak az állam számára, elkezdődött társadalmi integrációjuk. Az ebbe a csoportba tartozó személyek a közfoglalkoztatás reformja előtt jellemzően szociális juttatásokból éltek, most azonban lehetőséget kaptak arra, hogy képességeikhez mérten végzett munkájukkal a közösség szerves részévé váljanak. Esetükben nem feltétlenül a nyílt piacra lépés, sokkal inkább az emberhez való élet elérése jelentheti a kormányzat által elérendő célt annak szem előtt tartásával, hogy a társadalmi felzárkóztatás évtizedes feladat, amely csak több generáción átívelő folyamat eredményeképpen érezteti majd hatását.

Kazincbarcika és Heves helyszíneken egymástól függetlenül ezeket az arányokat jelezték a megkérdezettek. Bácsalmáson nem vitték végig a gondolatmenetet, így rákérdeztünk több, különálló csoportban, hogy szerintük ez az arány megállja-e a helyét. Erre válaszul a helyiek azt mondták, hogy mindenképpen igen. Zalában pesszimistábbak voltak valamivel (kb. 10 százalékpont eltérés: 60% rossz, 40% jó), magasabbra tették a nem jól dolgozók számát (feltehetően a nyugati országrész sajátja, hogy a jól dolgozók egyébként kilépnek, mivel van a közelben munkalehetőség számukra). Vagyis fontos megállapítás lehet, hogy a közfoglalkoztatottak nyílt piacra lépésének valószínűségére vonatkozó becslések régióként, településenként változnak.

A közfoglalkoztatásban résztvevők, valamint a Járási Osztályok kollégáinak becsléseit a következőkben az ellenőrzés érdekében – nem reprezentatív, csak a nagyságrendek szemléltetésére alkalmas módon – összevetjük a Belügyminisztérium *Beszámoló a 2015. évi közfoglalkoztatásról* c. tanulmányának statisztikáival.

1. táblázat: A közfoglalkoztatásban foglalkoztatott személyek átlagos létszáma, nem és korcsoport szerint, 2015

Átlagos létszám, 2015	Összesen	
	Fő	Százalék
<b>Nemek szerint</b>		
Nő	97705	46,9
Férfi	110422	53,1
<b>Összesen</b>	<b>208127</b>	<b>100</b>
<b>Életkor szerint</b>		
25 év alatt	28090	13,5
25-34 éves	43999	21,1
35-44 éves	51279	24,6
45-54 éves	52871	25,4
55 éves és felette	31887	15,3
Éven belüli magasabb életkor betöltéséből származó statisztikai hiba	1	0,1
<b>Összesen</b>	<b>208127</b>	<b>100</b>

Forrás: Belügyminisztérium (2015): *Beszámoló a 2015. évi közfoglalkoztatásról*. Századvég-szerkesztés

Az összevetéshez első lépésben táblázatba rendeztük a megkérdezett szereplők becsléseit. Ezt követően a BM statisztikái alapján arányosítottuk, hogy 200 főre vetítve a valóságban feltehetően hány személy volt 25 év alatti ( $200 \cdot 0,135 = 27$  fő), illetve 55 év feletti ( $200 \cdot 0,153 = 31$  fő). A valóságban (jelentősen) kevesebb 25 év alatti személy volt (27 fő) 2015-ben átlagosan közfoglalkoztatott, mint a megkérdezettek becslései alapján (40 fő). Kérdés, hogy az eltérést a kimozdítható vagy a nem kimozdítható kategóriába soroljuk.

Azon középkorúak, akik megelégednek a közfoglalkoztatással, a 200 fős „elképzelt” csoportban feltehetően 31-nél többen lehetnek, mivel egyes megkérdezettek alkalmanként már a 45. életévet, mások az 50. életévet említették határként, amely után a potenciális munkavállalók már nem motiváltak a kilépésre. A 31 fős becslés és a 35 fős „tényadat” azonban meglátásunk szerint megfelel a nagyságrend érzékeltetésének.

A szenvedélybetegek (alkoholfüggők számának) becsléséhez a WHO, valamint az online elérhető számításokat használtuk. A WHO által publikált *Global status report on alcohol and health 2014* c. kiadványa alapján 2014-ben Magyarországon az alkoholfüggők száma a 15 év feletti lakosságban 9,4 százalék volt. Emellett a hazai egészségügyi szakemberek az

alkoholfüggők számát 800.000, pesszimista közelítéssel 1.000.000 főre becsülik. Az alkoholfüggők aránya a társadalomban ezek alapján 7,9-10,12 százalék között mozog. Feltételezhetjük, hogy a szociális körülményekre való tekintettel a közfoglalkoztatottak körében felülreprezentáltak a függőségben szenvedők. Emellett, feltételezhetjük azt is, hogy nem csak a jól dolgozók, hanem a „mozdíthatatlanok” között is vannak alkoholfüggőségben szenvedők. Ennek elfogadásával és optimista becsléssel (a minimálisan becsült, 7,9 százalék elfogadása azzal a kitéttel, hogy minden alkoholista jól dolgozik) az alkoholisták száma a „valóságban” 16 fő, a megkérdezettek szerint 15 fő.

Továbbmenve, a jól dolgozók arányának becslése során, a közfoglalkoztatásba kerülők mintegy 10-15 százaléka kerül ki jelenleg ténylegesen az elsődleges munkaerő-piacra a megkérdezettek elmondása, illetve a statisztikák alapján. Ez 200 főből 30 személyt jelent. Ha a jól dolgozókat tekintjük, ez megfelelhet azon 30 személynek, akik a megkérdezettek becslése alapján közvetlenül alkalmasak a munkaerő-piacra lépésre (10 fő), vagy képzés következtében alkalmassá tehetőek (20 fő) a kilépésre. Tehát számosságát tekintve feltehetően ez a kategória is a valóságnak hozzávetőleg megfelelő nagyságú.

Feltételezve továbbá, hogy a társadalom 22 százalékának van többletjövedelme és ez egyenletesen oszlik meg a jól és rosszul dolgozók között (11-11 százalék), 22 olyan személyt kapnánk, akik jól dolgozóként feketén dolgoznak.

2. táblázat: A közfoglalkoztatásban ragadók típusainak becslése és a valósággal való nagyságrendi megfeleltetés

		Becsült		Valóság alapú		Eltérés
		FŐ	%	FŐ	%	%
<b>Motiváltak</b>	Munkaerő-piacra lépésre alkalmas	50	25	52	26	-2
	55 év feletti	35	17,5	31	15,3	4
	Szenvedélybeteg	15	7,5	16	8	-1
<b>Nem motiválhatóak</b>	25 év alattiak	40	20	27	13,5	13
	"Mozdíthatatlanok"	60	30	74	37	-14
<b>Összesen</b>		<b>200</b>	<b>100</b>	<b>200</b>	<b>100</b>	<b>0</b>

Forrás: Századvég szerkesztés

Látható, hogy az eddigi legnagyobb eltérés a 25 év alattiak számának becslése kapcsán merült fel. További specifikáció és az adatok összehasonlíthatóságának hiányában feltételezzük, hogy a nem motiválható személyek arányát az interjúalanyok helyesen mérték fel. Így a „mozdíthatatlanok” kategóriájába soroljuk a fennmaradó 14 személyt, akiket az előző kategóriákba nem sikerült besorolnunk.

A leírtak alapján megerősíthető, hogy a kockázatok megfelelő mérlegelése mellett – a területi és településszerkezeti sajátosságokat, valamint a kormányzati integrációs szándékot

figyelembe véve – a közfoglalkoztatás létszáma több lépcsőben, hozzávetőleg 60-75 százalékra csökkenthető.

#### 4.2.3. A nyílt munkaerő-piacra lépést akadályozó tényezők

- 1. Közlekedés:** A közfoglalkoztatásból való kilépés egyik leggyakrabban említett akadályát a Járásban nem meglepő módon a közlekedési nehézségek jelentették. Különösen azon munkakörökben jelent ez kihívást, amelyek munkaideje nem igazodik a munkavállalók többségének napi rutinjához (8.00-17.00 közötti iskola-, illetve munkaidő). Ilyen a gyári szalagmunka, az éjszakai műszakok (biztonsági őr, portás), valamint a szolgáltató szektorban a pincérek, vendéglátósok időbeosztása. Az ingázás által felemésztett idő, valamint a 4. pontban ismertetett kedvezőtlen, nem családbarát munkarend felszámolja a magánéletet. A többletteleher vállalásához nem elegendő a munkavállalók által felkínált, nettó 120-130.000 forintos havi bér.
- 2. Munkavállalás költségei:** Az utazás a megtett kilométerek miatt jelentős pénzügyi terhet ró a munkavállalókra, amely költségét a gyakorlatban a munkaadó nem feltétlenül téríti. A minimálbér, valamint a közfoglalkoztatotti bér közötti különbség sokak számára nem elegendő a megnövekedett útiköltség kigazdálkodására. A havi bérletek ára az 5-6.000 forintos befektetéstől a több tízezer forintig terjed. Az egyik busztársaság esetén a 25-30 km-es körzetben érvényes havi, felnőtt buszbérlet ára például 21.400 forint.
- 3. Minimálbér alacsony szintje:** Többször elhangzott ezzel összefüggésben a minimálbér megemelésének szükségessége is. A munkába állás ugyanis költségekkel is jár a munkavállaló számára (megfelelő öltözködés, szépségápolás költségei), amelyeket nem feltétlenül fedez a munkáltató által kínált bérminimum.
- 4. Rugalmas munkahelyek hiánya:** Emellett, az utazási kényszer nem biztosítja a potenciális munkavállaló számára a kívánt rugalmasságot. A napi kétszer félóránál több utazási idő leginkább háztáji gazdálkodás folytatása, állattartás, 14 évesnél fiatalabb gyermek, esetleg többgenerációs együttélés esetén kifejezetten a nyílt munkaerő-piaci munkavállalás ellen hat. Kiemelt fontosságú lenne a részmunkaidős, távmunkában végezhető foglalkoztatási formák és munkarend elterjedése.
- 5. Közfoglalkoztató ragaszkodása:** Jellemzően önkormányzati foglalkoztatók esetén a munkaadó a potenciális munkavállaló elhelyezkedését nem támogatja, hiszen az önkormányzatok számos státuszt veszítettek a költségcsökkentés következtében. A státuszok betöltését az önkormányzatok a közfoglalkoztatottakkal látják el. A közfoglalkoztató nyílt piacra lépésével a munkaadó egyrészt nem tudná státusszal pótolni a hiányt. Emellett elveszítené hosszas betanítás árán szerzett adminisztrátorát, karbantartóját. Nem sikerülne teljesítenie a programokban vállalt feladatokat, valamint közfoglalkoztatotti létszámot sem.
- 6. Munkáltatói oldal inkorrektisége:** Az elmondásokban többször megjelent a munkavállalói oldal inkorrektisége miatti félelem is visszatartó erőként. A megkérdezettek sérelmezték, hogy a felvétel során többször indokolatlan előnyben részesítést, „protekción”

tapasztaltak. Többször elhangzott, hogy a munkaadók nem jeleznek vissza az interjú után. Számos alkalommal azonban eleve olyan állásokat pályáznak a közfoglalkoztatottak, amelyhez nincs megfelelő képesítésük, tapasztalatuk, nem felelnek meg a pályázati kiírásoknak. Tehát a kudarc kiküszöbölhető (méréskelhető) lenne a megfelelő pályázással. Emellett, a nehézségek csökkenthetőek lennének a megfelelő informálással. A közfoglalkoztatásból kilépők később több esetben visszakerültek a rendszerbe, mikor kiderült, hogy a munkaadó csak részmunkaidőre jelentette le őket, vagy egyáltalán nem fizetett utánuk társadalombiztosítási járulékot. Szintén előfordultak késések a bér átutalásával, alacsonyabb bér kézhez kapása, vagy a fizetés elmaradása, amely miatt a potenciális munkavállalók inkább választották az alacsonyabb, ugyanakkor biztos kifizetést a tervezhetőség érdekében.

## 7. Képzések hiányosságai:

- a. A képzések lassan reagálnak a munkaerő-piac igényeire. Például év elején kerül sor a képzési igények meghatározására, így az év közepi 20 varrónő iránti igény legkorábban következő év januártól lesz kielégíthető.
- b. A képzési idő esetenként indokolatlanul hosszú. Például egy komplex ügyintéző tanfolyam 8 hónap, amelyet a munkaadónak nincs lehetősége kivárni.
- c. A magyarországi vállalatok nem látják előre 3-4, maximum 1 évre. Hiányzik ennek kultúrája, hogy hosszabb időtávra tervezzék és jelezzék előre munkaerő szükségletüket.
- d. A megkérdezettek megállapítása szerint attól, hogy bizonyos szakmák hiányszakmaként kerülnek bejegyzésre, még nem biztos, hogy ténylegesen azok. Jó példa erre az építőipar, amely kineveli a maga számára a képzettség nélküli munkavállalókat.
- e. Adott esetben az államilag támogatott képzésen végzők – ha már a képzés megfelelő szakmai tapasztalatot ad – egyből külföldre távoznak. A cégektől kisebb részben lépnek ki a gyakorlatszerzés után (lojalitás) – az elmondások alapján. A felnőttképzésben is javasolt lehet a hallgatói szerződések kötése az egyetemihez hasonló, hazai munkavállalásra kötelező jelleggel.
- f. Célszerű lenne a képzéseket félig piaci alapra helyezni: a munkáltató kijelölheti a beiskolázni kívánt személyeket, cserében a költségek felét ő állná és biztosítaná a gyakorlati oktatás helyszínét is.
- g. Rugalmatlan szerkezetet eredményez, hogy minimum 15 fő szükséges a képzések indításához.
- h. A közfoglalkoztatottak képzése esetén a képzők nem törekednek színvonalas képzések nyújtására, csak a képzések mielőbbi befejezésére. Ez elsősorban az EU-s források lehívási feltételei miatt alakult így a megkérdezettek szerint.
- i. Az EU-s források lehívásának másik problémáját a túlzott adminisztráció jelenti. Az elmúlt időszakok visszaélései miatt ugyanis a szabályozás jelentősen szigorodott, amely részletezettsége, körülményessége, „túlzott jogászkodása” már a programok indítását, a tervek szerint történő elindítását veszélyezteti, illetve a jelentkezőket elrettenti.

**8. (Releváns) munkatapasztalat hiánya:** A beszélgetések során kiderült, hogy a munkatapasztalat hiánya problémát jelent a 8 általános iskolai vagy az alatti végzettségű személyek; a szakmával ugyan igen, gyakorlattal azonban nem rendelkező 25 év alatti fiatalok; a több gyermek után a munkaerőpiacra elsőként 30 éves kor körül belépni szándékozó nők; valamint a rendszerváltás óta munka nélkül lévő, középkorú férfiak esetén is. Ugyanakkor a tapasztalatok szerint a motiváltabb, mentálisan egészséges, megfelelő kommunikációs készséggel, munkamorállal rendelkező személyek elhelyezkedtek a munkaerőpiacon: életkoruk, munkatapasztalati hiány ellenére is.

**9. Családi körülmények:** Ápolt rokon, gyermekét egyedül nevelő szülő, általánosságban 14 év alatti gyermek, nyugdíjas szülőkkel való együttélés esetén, a foglalkoztatók nagyobb valószínűséggel utasítják el a jelentkezőket. Hasonló tartózkodás figyelhető meg 25-35 év közötti, gyermektelen, élettársi kapcsolatban élő vagy friss házas nők esetén. A munkaadók tapasztalata szerint ugyanis esetükben 1-2 éven belül családalapítás várható, amely a nők munkaerő-piacról való kiesését – ezzel a befektetett tudás elvesztését, a költségek növekedését, a felvételi eljárás újbóli megismétlését – valószínűsíti, annak minden többletköltségével együtt.

#### **10. Hátrányos megkülönböztetés származás alapján**

**11. Büntetett előélet vagy szenvedélybetegség:** A megkérdezettek között voltak olyan potenciális, esetenként akár jól dolgozó munkavállalók, akik nyílt munkaerő-piacra lépése büntetett előéletük (erkölcsi bizonyítványban szereplő bejegyzés), vagy szenvedélybetegségük miatt lehetetlenül el.

**12. Egészségügyi problémák:** A közfoglalkoztatásba több olyan személy kerül be, akiknek a szociális ellátórendszerben lenne a helyük.

- Ezek olyan személyek, akik nem kérik leszázalékolásukat, mivel szükségük van a szolgálati idő meglétére a magasabb nyugdíjhoz.
- Vagy olyanok, akik nem akarják, hogy mentális problémáik megbélyegezzék őket.
- Ide tartoznak azok, a rendkívül rossz mentális állapotban lévő személyek, akik nem mérik fel állapotuk súlyosságát, illetve nincs elég ismeretük arról, hogy problémáikkal kihez fordulhatnak.

**13. Köztartozás:** Az interjúk során beszámoltak arról, hogy Zalában azok a személyek, akiknek köztartozásuk van (pl. önkormányzati lakásban lakbértartozás, közüzemi tartozás), sem a közfoglalkoztatásban, sem pedig legálisan a nyílt munkaerő-piacon nem hajlandóak a munkavállalásra, ugyanis ebben az esetben bérükből a hátralékuk levonásra, automatikusan zárolásra kerülne. Ők emiatt teljes mértékben láthatatlanná válnak a rendszer számára. Zalaegerszegen a 400 önkormányzati bérlakásban élő, lakbértartozással rendelkező munkavállalóból 40 látható a rendszerben (közfoglalkoztatott vagy nyílt piaci munkahelye van). A fennmaradó 360 személy egy része feltételezhetően a környező országokban vállal munkát, a többi pedig itthon dolgozik feketén.



- 14. Háztáji:** Zalában emellett az elmondottak alapján úgy tűnt, hogy nagyobb szerepe van a kerteknek, a háztáji gazdálkodásnak. A nyílt munkaerő-piacra lépés ellen hat, hogy a közfoglalkoztatottak több esetben önfenntartásra rendezkednek be, „piacoznak”. Ők a közfoglalkoztatásból való kizárás esetén sem vállalnának az elsődleges munkaerő-piacon munkát, inkább fokoznák a termelést a háztáji gazdaságokban.
- 15. Fekete jövedelmek:** Országrésztől függően ez a kiegészítés leginkább az idénymunkák idején, napi 8-16.000 forintra tehető. Abban az interjúalanyok egyetértettek, hogy minimum a közfoglalkoztatásért járó bér fele, de gyakran a legálisan kézhez kapott összeg 1,5-szerese megkereshető mellékjövedelemként. A nyugati határszélen ez az összeg még magasabb, Ausztriában 30 eurós órabérrel keresnek alkalmi munkára munkaerőt.
- 16. Állami juttatások:** Az önkormányzat által biztosított kedvezmények (szociális alapon tűzifa és élelmiszercsomag), az állami támogatások és a családoknak járó kedvezmények (családi adókedvezmény, ingyénértkezés és ingyen tankönyv nagycsaládosok esetén, családi pótlék stb.) magas szintje miatt a közfoglalkoztatásban résztvevők optimalizálnak. Egyrészt elérik azt a minimum jövedelmet, amely a megélhetéshez szükséges számukra, másrészt lemondanak a magasabb jövedelemmel járó nyílt piaci munkavállalásról a többlet energia-befektetés megspórolása érdekében. A 2 vagy több gyermek után járó családi adókedvezmény mellett a közfoglalkoztatási segédmunkás bér havonta nettó 61.530 forint, a szakmunkás bér 78.980 forint, míg brigádvezetőként ugyanezek a kategóriák nettó 67.680, illetve 86.780 forint. Utóbbi nemcsak a családi adókedvezmény nélkül járó nettó minimálbérnél, de a garantált bérminimum összegénél is nagyobb.
- 17. Kényelem és megelégedés**
- 18. Jövőkép hiánya:** A megkérdezettek szerint ez leginkább a 25 év alatti fiatalokra igaz. Az interjúalanyok indokoltnak látták a 25 év alattiak közfoglalkoztatási programokból való kizárását, annak érdekében, hogy a felnövekvő generáció ne kényelmesedjen bele az állam által biztosított lehetőségbe. Az interjúalanyok felhívták ugyanakkor a figyelmet arra, hogy külön programok kidolgozása szükséges azon 25 év alatti személyek esetén, akik 1) értelmileg akadályozottak, 2) hátrányos helyzetű családból származnak, 3) saját gyermekük mellett szüleikről is gondoskodnak, 4) egyedül nevelik gyermekeiket, 5) nem rendelkeznek középfokú iskolai végzettséggel.
- 19. Biztonság:** Szintén az elhelyezkedés ellen hat, hogy többen kifejezetten megszerették a közfoglalkoztatási programokat. Az aprófalvas szerkezetből adódóan az egy-egy településen kialakult 10-12 fős brigádok közösségekké kovácsolódtak, s míg eleinte a munkanélküliek kifogásokat kerestek, a megkérdezettek elmondása alapján most már kifejezetten kérik felvételüket a programokba. Különösen igaz ez a szociális közfoglalkoztatottak, egyes romák, valamint az egyedülálló, 40-45 év feletti férfiak esetén.

- Utóbbi csoportot a helyiek csak „**hegyi emberekként**” emlegetik. A 40-45 év feletti elvált, vagy agglegény, gyakran alkoholproblémákkal küzdő, alkalmanként szerencsejáték-függő férfiak a nagyobb városok környékén élő „hegyeken” laknak, ún. hegyi hajlékokban. (Ezek a települések tőszomszédságában, a dombháton elterülő néhány hektáros területek a kertkultúra és a nyaraló sajátos zalai és somogyi változatának tekinthetőek. A földparcellákon a tulajdonosok általában mezőgazdasági termelést folytatnak, a telken álló házak több esetben kvázi-nyaralóként, hétvégi házként funkcionálnak, közművesítéssel, téliesítve vagy anélkül.)
- Jellemzően a **40 év felettiekre** jellemző általánosságban a rossz mentális állapot, amelyet a közösségből való kiszakadás mellett a válás miatti csalódás, a család hiánya, a szülők elvesztése, a rendszerváltás után a munkahelyek megszűnése (üveg-, sör-, gép-, bútorgyár bezárása a járásban), az álláskereséssel járó sorozatos kudarcok, az elszigetelődés, a motiváló környezet hiánya okoz. Számukra a szellemi leépülés miatt már az álláskeresés, az életrajzírás is jelentős kihívást jelentene.
- Zala megyében a **romákról** elmondható, hogy nem szétszórta, hanem egy-egy városban vagy faluban tömbszerűen élnek, koncentráltan. Nagyobb létszámban például Zalakomár, Pacsa, Szentpéterúr, Nemesapáti településeken fordulnak elő. Elsődleges munkaerő-piacra lépésre több esetben nem hajlandók akkor sem, ha lenne kifejezetten számukra felkínált lehetőség (például a megkérdezettek szerint: betanított varrónő, operátori munka, építkezésen segédmunkás munkakör). A megkérdezettek úgy látták, hogy a közösségek számára a városi környezet idegen, nem bírják el az utazással járó többletterhet, nehézséget okoz számukra a rendszerhez szokás. A közfoglalkoztatásban mégis képesek (alacsonyabb követelményszint, helyi munkavégzés, több rugalmasság mellett) megtalálni helyüket. Erre egyrészt akkor kerül sor, ha a roma közösséget nem bontják meg, vagyis a családtagok-nemzetségek közös brigádban dolgoznak, másrészt, ha tevékenységüknek szemmel látható haszna van (lásd a Nemesapátiban felújított vízimalom interjúalanyok által emlegetett sikertörténete), illetve, ha szigorú irányítás alatt dolgoznak.

**20. Rövidtávú szemlélet:** A beszélgetések során a közfoglalkoztatottak körében a napról-napra élés, valamint a „visszafelé dolgozás” volt jellemző. A téli időszakban felhalmozott adósságokat a mezőgazdasági munkák idején dolgozták le, spórolásra, előre tervezésre nem gondoltak. Emellett, a megkérdezettek elmondása alapján a folyamatos nélkülözés és az alacsony jövedelem miatt a fizetésnapok környékén a közfoglalkoztatottak túlkompenzáltak, és a hónap során elérhetetlennek tűnő élvezeti cikkeket vásároltak (pl. alkohol, cigaretta, szénsavas üdítőitalok, chips és csokoládé), a mobiltelefonok egyenlegének feltöltésére, a televízió díjának kifizetésére költöttek. Elfogadott vélekedés volt, hogy az alacsony bérből *„úgysem jut az ember egyről kettőre, akkor miért spóroljunk. Ha meg is maradna, 500 forintot nem éri meg félretenni a következő hónapra”*. Az alacsony jövedelem tehát arra ösztönözte a megkérdezetteket, hogy egyből feléljék azt. Ennek orvoslására indokolt lehet egy olyan háztartásvezetési tanfolyam, amely a tudatosságot növeli és kivezetést ajánl ebből a létformából.

#### 4.2.4. A fekete jövedelmek becslése a magyar gazdaságban

A Századvég Politikai Iskola Alapítvány a Nemzetgazdasági Minisztérium felkérése alapján 2016. novemberében stratégiai tanulmányt készített *A feketefoglalkoztatás kifehérítésének lehetőségei Magyarországon* címmel.

A feketefoglalkoztatás alatt olyan, önmagában jogszerű tevékenységből (áru vagy szolgáltatás előállítása) származó jövedelem megszerzését értjük, amely részben vagy egészében nem kerül bejelentésre az adó- és társadalombiztosítási hatóságok felé. Ez a definíció összhangban van az Európai Bizottság által 1998 óta használt meghatározással, illetve a Világbank vonatkozó definíciójával is.

A feketegazdaság, illetve feketefoglalkoztatás mértéke kapcsán rendkívül nehéz pontos számításokat végezni, a jelenség rejtőzködő jellege miatt. **A feketegazdaság és feketefoglalkoztatás mértéke, a GDP, illetve az összes foglalkoztatott arányában, a legfejlettebb és „legtisztább” gazdaságokban 5-12 százalék közé tehető napjainkban.** Az OECD országok élmezőnyébe tartozik az Európai Unió több tagállama, így Ausztria, Dánia és Luxemburg, valamint emellett Svájc, Japán, Új-Zéland és az Egyesült Államok. Az EU-28 tagállamok átlaga 2015-ös adatok alapján 18,3 százalékra tehető. **Magyarországon a rejtett gazdaság GDP-arányos értéke 22-24 százalék közé tehető. Tekintettel arra, hogy a 2000-es évek közepén a feketegazdaság becsült aránya 30-33 százalék között alakul, további kutatások tárgyát képezheti, hogy a közfoglalkoztatás mennyiben járult hozzá a gazdaság fehéredéséhez.**

**A tanulmány részét képezte továbbá egy becslés a háztartások rendelkezésére álló fekete jövedelmeire vonatkozóan, amely közfoglalkoztatás szempontjából jelentőséggel bíró megállapításait a következőkben ismertetjük.** A becslés során a Központi Statisztikai Hivatal által szervezett Háztartási költségvetési és életkörülmény című adatfelvétel (HKÉF) 2015-ös (2014-es referencia év), valamint korábbi becslések eredményeit használtuk fel. A 2014-es adatokon létrehozott modell egy összességében szigorúnak nevezhető módszer alapján készült, amelynek végeredményeként létrehoztunk egy konzervatív és a megengedő (felső) becslésen alapuló modellt. **Az első modell eredménye szerint a teljes népesség 8,5 százaléka él olyan háztartásban, amelynek van többletjövedelme, míg a második modell szerint ez az arány 27,2 százalék volt.** Az egyes jövedelmi tizedekhez tartozó becsült minimum, maximum és medián jövedelmeket 2014-es bázison a 3. táblázatban foglaltuk össze. Ezt követően kifejezetten a háztartásokban rendelkezésre álló többletjövedelmeket vizsgáltuk.

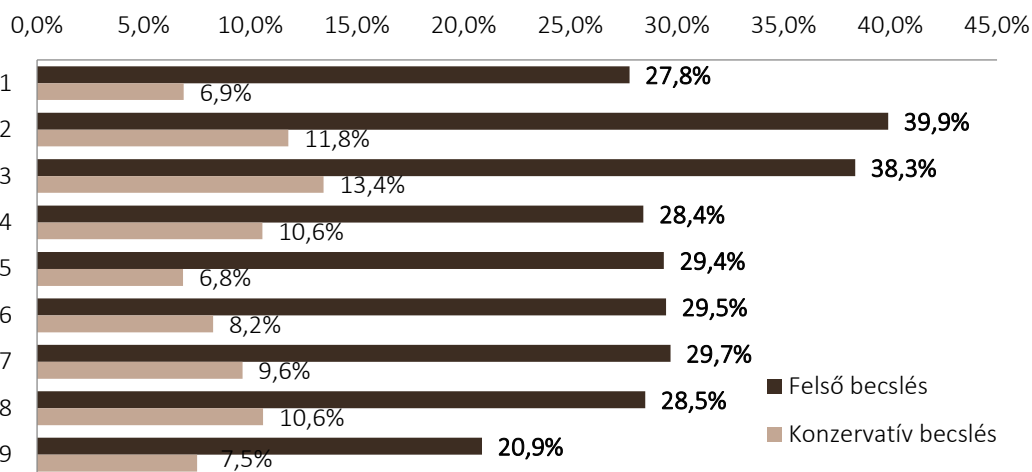
3. táblázat: Az egyes jövedelmi tizedekhez tartozó becsült minimum, maximum és medián éves jövedelmek, 2014-ben (forint)

2014		Egy fogyasztási egységre számított éves nettó háztartási jövedelem (forint)		
		Minimum	Medián	Maximum
Egy fogyasztási egységre számított nettó éves háztartási jövedelem alapján kialakított decilisek	1	4 013	<b>654 323</b>	793 764
	2	794 240	<b>917 757</b>	1 020 507
	3	1 020 534	<b>1 100 686</b>	1 175 040
	4	1 175 066	<b>1 246 848</b>	1 320 923
	5	1 320 932	<b>1 388 563</b>	1 462 667
	6	1 462 881	<b>1 536 014</b>	1 614 222
	7	1 614 312	<b>1 705 984</b>	1 806 483
	8	1 806 668	<b>1 922 807</b>	2 064 790
	9	2 065 087	<b>2 234 114</b>	2 492 573
	10	2 492 583	<b>2 967 909</b>	18 171 068

Forrás: KSH HKÉF alapján Századvég számítás (2016)

Az elemzés során arra jutottunk, hogy földrajzi bontásban többletjövedelem előfordulása elsősorban **a kisebb településeken, illetve az ország déli és alföldi régióiban jellemzőbb.** Emellett, a tartós fogyasztási javakkal jobban ellátott, illetve az egy fogyasztási egységre vetített, **havi nettó 76 ezer és 91 ezer forint bevallott jövedelemmel rendelkező háztartások (2. és 3. decilis)** esetében találtunk nagyobb arányban (nagyobb valószínűséggel előforduló) többletjövedelmet. Az adatok alapján megállapítottuk továbbá, hogy az első jövedelmi decilisbe tartozók a megengedő becsléshez közeli valószínűséggel (27,8 százalék) rendelkeznek többletjövedelemmel. Emellett, **az első jövedelmi decilisen belül az egy főre jutó 20-30-40 ezer forintos sávban** (ide tartoznak a foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők), **nagy arányban valószínűsíthető becsült többletjövedelem.**

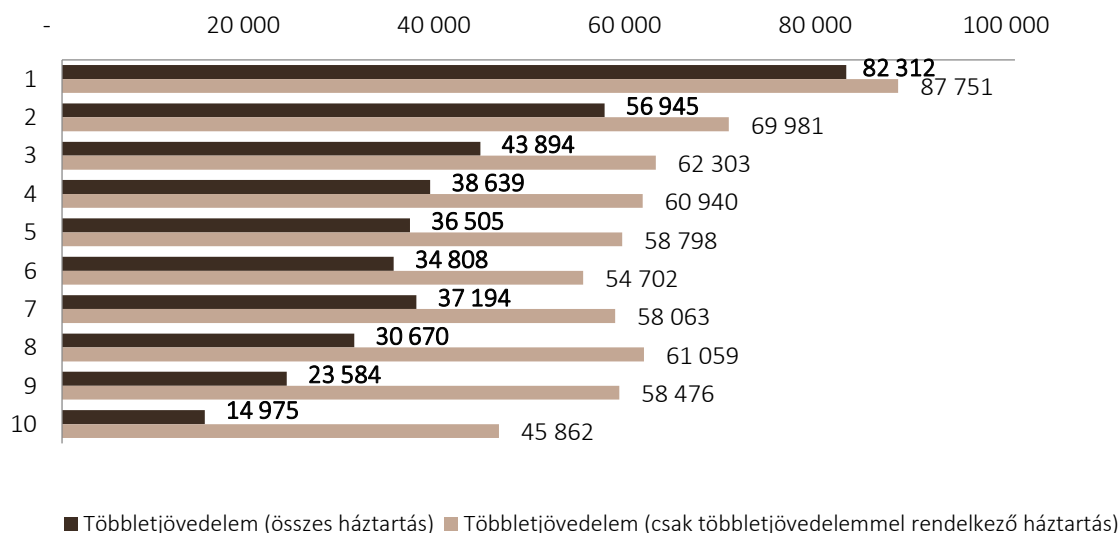
1. ÁBRA TÖBBLETJÖVEDELEMMEL RENDELKEZŐK ARÁNYA JÖVEDELEMI DECILISEK SZERINT (% , 2014)



Forrás: KSH HKÉF 2015 alapján Századvég számítás (2016)

A teljes mintára vetítve a háztartások átlagos többletjövedelme havi szinten 36 333 Ft volt. **Amennyiben csak azokat a háztartásokat vizsgáljuk ahol a modell 0-nál nagyobb összegű többletjövedelmet becsült, akkor az átlag 62.056 Ft-ra nőtt.** A modell által becsült havi többletjövedelem legmagasabb értéke 300.000 forint volt, míg a medián érték 61.307 Ft.

2. ÁBRA BECSÜLT TÖBBLETJÖVEDELEM ÁTLAGOS ÉRTÉKEI JÖVEDELEMI DECILISENKÉNT (FORINT, 2014-RE KORRIGÁLVA)



Forrás: KSH HKÉF alapján Századvég számítás (2016)

**A többletjövedelem átlagos értéke, valamennyi háztartást, valamint csak többletjövedelemmel rendelkező háztartást is vizsgálva, az első jövedelmi decilisben volt a legnagyobb (82.315 forint, 87.751 forint).**

A 2014-es adatokon végzett modellszámításunk alapján az is elmondható továbbá, hogy inkább a közepes iskolai végzettség valószínűsít többletjövedelmet, míg a munkaerő-piaci jellemzők közül a teljes állású vállalkozói státusz, a háztartásbeli státusz, és az egy fő vállalkozásban való munka.

**A közfoglalkoztatotti státusz megléte számításaink szerint csökkenti a feltételezhető többletjövedelem előfordulási arányát.** Ez nem jelenti azt, hogy a közfoglalkoztatottak között ne lennének olyanok, akik valamilyen forrásból rendelkeznek többletjövedelemmel, ugyanakkor önmagában a közfoglalkoztatott státusz ennek előfordulási gyakoriságát nem növeli. Ugyanakkor, ha a több fős, közfoglalkoztatott háztartástaggal rendelkező háztartásokat vizsgáljuk, akkor a háztartás egészére nézve már nem igaz, hogy kisebb valószínűséggel rendelkezne többletjövedelemmel. Ez alapján arra következtetünk tehát, hogy **a több fős háztartásokban nem elsősorban a közfoglalkoztatottként dolgozó háztartástag jut többletjövedelemhez.**

Szintén fontos megállapítás, hogy **felső becslés esetén a közfoglalkoztatás, míg konzervatív becslés esetén a háztartásméret hatása bizonyult szignifikánsnak.** A felső becslésre épülő modell esetén a vizsgált tényezőkre kontrollálva a közfoglalkoztatottak esetén becsült többletjövedelem valószínűség 8 százalékponttal alacsonyabb, mint a nem közfoglalkoztatottak esetén, ami megerősíti, hogy **amennyiben egy háztartásban van közfoglalkoztatott, úgy nem az ő tevékenységéből származik nagyobb valószínűséggel a többletjövedelem.**

#### **További megállapítások:**

- Az egyes vizsgált tényezők közül a régió, a kor és a jövedelmi decilis hatása volt szignifikáns hatással a többletjövedelmekre.
- Településtípus szerint: a kisebb településen élők között, különösen a nem megyeszékhely városokban és a községekben élők között nagyobb arányban feltételezünk többletjövedelmet.
- Regionálisan: Az alföldi és déli rosszabb gazdasági helyzetű régiók (Dél-Dunántúl, Dél-Alföld, Észak-Alföld) esetén tűnik magasabbnak a többletjövedelem előfordulási aránya.
- Nemek szerint: A nem esetén nem találtunk eltérést a férfiakra és nőkre jellemző többletjövedelem előfordulási arányok között.
- Iskolai végzettség szerint: A közepes iskolai végzettség (érettségi szakmával vagy nélküle, alapképzés, főiskola) a többletjövedelem gyakoribb előfordulásával járhat együtt, de a hatást csak az egy fős háztartások esetén lehetett kimutatni. Meglepő eredmény, hogy a legalacsonyabb (kevesebb, mint 8 általános) és legmagasabb (PhD) iskolai végzettségek esetén a többletjövedelem előfordulási aránya alacsonyabb.

### 4.3. A sikeresen kilépők jellemzői, a kilépés feltételei

#### A kilépők jellemzői:

A közfoglalkoztatásban érintettek mintegy 10-15 százaléka kerül ki jelenleg ténylegesen az elsődleges munkaerő-piacra a megkérdezettek elmondása alapján.

Legfontosabb jellemzőik:

- Akaraterő, külső vagy belső motiváció;
- Rendelkezésre álló képesítés;
- A potenciális munkavállaló hajlandó átképezni magát;
- A potenciális munkavállaló mobil;
- A potenciális munkavállaló olyan munkakörbe jelentkezik, amely elvégzésére ténylegesen alkalmas, amely „neki való”, amelyet lehetőség szerint örömmel végez;

Ha a kikerülőket 100 főnek vesszük, akkor arányaiban 30-an vannak olyanok, akik a lakhelyüktől maximum 20 kilométeres körzetben találnak munkát. Ez a távolság jelenti ugyanis általában azt a határt, amelyet a potenciális munkavállalók hajlandóak naponta megtenni a munkavállalásért. Ezt a csoportot tekinthetjük sikeresen elhelyezkedőnek.

Kb. további 55 fő szintén elhelyezkedik az elsődleges munkaerő-piacon, azonban őket vagy a munkáltató „vágja át”, vagy a munkavállalók nem bírják az ingázással, felelősséggel, többletmunkával járó terhelést. Ők tehát jellemzően visszakerülnek a közfoglalkoztatási programokba 1-3-6 hónapos időtávon.

Végül, a 100-ból 15 fő úgy dönt, hogy a munka reményében hajlandó az ingázásra vagy akár a költözésre is. Ők leginkább Nyugat-Magyarországon vállalnak – bejelentett – munkát úgy, hogy munkásszállón laknak, vagy az albérlés költsége miatt több munka mellett azonos életszínvonalon élnek, mint egykori lakóhelyükön. Emellett ide tartoznak, akik külföldön vállalnak munkát, több-kevesebb sikerrel. Illetve azok, akik a feketegazdaságban helyezkednek el átmenetileg. A csoportra jellemző, hogy idővel szintén visszakerülnek a közfoglalkoztatásba.

Ez látszólag nincsen összhangban az előzőekben leírtakkal. Fontos azonban látni, hogy a jelenlegi szabályozás és ellenőrzések mellett a közfoglalkoztatottaknak kisebb hányaduk lép csak ki a rendszerből (10-15 százalék a becslés alapján), mint ahányan ténylegesen alkalmasak lennének rá (25 százalékos becslés). A 10-15 százalékpontnyi különbséget leginkább a kiterjedt fekete foglalkoztatás, az egyszerűsített foglalkoztatás lehetősége, a félelem és a kényelem jelentik.

#### A kilépés elősegítése

- A kilépés elősegítését a megkérdezettek a munkahelyteremtéssel képzelték el, amely kapcsán ugyanakkor megfogalmazódott, hogy ez elsősorban nem állami feladat.
- Interjúalanyaink szerint a másik ösztönzőt a magasabb bérek jelenthetnék az érintettek számára. Ugyanakkor ennek kapcsán szintén nem említették az államilag szabályozott minimálbér emelésének lehetőségét.



- A fiatalok esetén a szakmai tapasztalatszerzés ösztönzését látták volna célszerűnek, amelyet részben az oktatási intézményekben, részben a vállalatok által, részben pedig a közfoglalkoztatásban képelnének el.
- Utóbbit úgy, hogy a 18-25 év közötti fiatalok minden esetben szakmájuknak megfelelő munkakörben kerüljenek elhelyezésre, szakma hiánya esetén pedig vegyenek részt kötelező képzésben a közfoglalkoztatási program részeként.
- Másik motivációs lehetőséget jelentene a 25 év alattiak motiválására a megkérdezettek szerint, ha a fiatalokat kizárólag kevésbé népszerű, fizikai erőfeszítést igénylő, szabadtéren végzett, alacsony megbecsülés által jellemzett munkára osztanák be. A kommunális munka, a parlagfűirtás, a hólapátolás, valamint az időjárás viszontagságainak kitett többi munkakör ösztönözné a fiatalokat a tanulásra.
- A mobilitás ösztönzésére bérlakás programok indítása javasolt.
- Tekintve, hogy az interjúalanyok elmondása alapján a közfoglalkoztatás már az elsődleges munkaerőpiac lehetőségeit szűkíti, a megkérdezettek javasolták a közfoglalkoztatási programok létszámának csökkentését, valamint indokoltnak látták a szakmával rendelkezők közfoglalkoztatási programokból való kizárását.

#### A képzések kapcsán felmerült:

- **Helyszín:** a képzések ne távoli városokban, a fővárosban kerüljenek megrendezésre, ugyanis Bácsalmás vonzáskörzetében többen ezért nem jelentkeztek a programokba.
- **Struktúra:** A képzések átalakítását szintén hangsúlyozták a megkérdezettek, a „szövőnévé átképzett bányász” anekdotája, a „külföldre menő 123. szociális gondozó és targoncás”, valamint a „haszontalan papírok” dilemmája ismételt előkerült a beszélgetésekben.
- **Megszerezhető képesítések típusai:** szintén felmerült, hogy még a környékbeli veszélyes hulladék felszámoló üzem is szakirányú végzettséggel rendelkező munkavállalókat keresett, azonban azt a Foglalkoztatási Osztály sem tudta megmondani, hogy e munkakörök betöltéséhez pontosan milyen végzettségre van szükség.
- **Ekvivalencia:** Emellett, a képzettségek elévülése, az ekvivalencia hiánya okozott több esetben problémát az interjúalanyok számára.
- **Elismerés:** A képzések elvégzése után a közfoglalkoztatásban nem adható magasabb bér, amennyiben a közfoglalkoztatott nem tett érettségi vizsgát, illetve, amennyiben a betölteni kívánt munkakör nem követeli meg a szakirányú végzettséget. Magasabb bérre ezek a személyek akkor válnak jogosulttá, ha kiegészítő végzettségük szerepel az Országos Képzési Jegyzékben meghatározott végzettségek között. Ez a lista azonban a tapasztalatok szerint nem illeszkedik a belépők végzettségi struktúrájához, illetve a kínált munkakörökhöz képest is sok esetben elavult.

## 4. Javaslatok

### 5.1. A közfoglalkoztatásból kimaradók

#### 5.1.1. A feketefoglalkoztatás visszaszorítása Magyarországon

A Századvég Politikai Iskola Alapítvány Nemzetgazdasági Minisztérium számára készített 2016. november 30-i stratégiai tanulmányunk, téma szempontjából releváns megállapításait a következőkben összegeztük. Az informális foglalkoztatás ellen alkalmazható szakpolitikai módszereket három, egymástól jól elkülönülő kategóriába soroltuk a szakirodalom által meghatározottak alapján. Ezt követően nemzetközi jó-gyakorlatokat, az EU-28 tagállamában létező, a feketefoglalkoztatás mérséklésében sikeres gyakorlatokat mutattunk be, amelynek összefoglalását a 4. táblázat szemlélteti.

#### 4. táblázat: Az informális foglalkoztatás ellen alkalmazható módszerek tipizálása

Megközelítés	Módszer	Intézkedések
<b>„Keményvonalas” megközelítés – megfelelés elrettentés hatására</b>	Hatékonyabb észlelés	<ul style="list-style-type: none"> <li>fokozott adatgyűjtés és megosztás</li> <li>összevont hivatali stratégiák alkalmazása</li> </ul>
	Szigorítás	<ul style="list-style-type: none"> <li>szankciók fokozása</li> </ul>
	Fenyegetettség növelése	<ul style="list-style-type: none"> <li>szankciók erejének és a kontroll hatékonyságának propagálása</li> </ul>
<b>„Keményvonalas” megközelítés – megfelelés ösztönzők hatására</b>	Megelőzés	<ul style="list-style-type: none"> <li>megfelelési feltételek egyszerűsítése</li> <li>a formalizációs átmenet megkönnyítése</li> <li>új foglalkoztatási kategóriák bevezetése</li> </ul>
	Ösztönző	<ul style="list-style-type: none"> <li>keresletoldali ösztönzők (pl. utalványok és egyéb, a felhasználókat célzó intézkedések) alkalmazása</li> <li>kínálatoldali ösztönzők (szolgáltatások egységesítése)</li> </ul>
<b>„Puhavonalas” megközelítés</b>	Szocializáció, a megfelelés kultúrájának erősítése	<ul style="list-style-type: none"> <li>figyelemfelhívás</li> <li>a formális foglalkoztatás előnyeinek kommunikálása</li> </ul>

Forrás: Williams (2014) alapján Századvég szerkesztés

5. táblázat: A feketefoglalkoztatás ellen alkalmazható módszerek értékelése

Megközelítés	Bemutatott intézkedések	Az intézkedés értékelése (+ / -)
„Keményvonalas” megközelítés – megfelelés ösztönzők hatására	<p><b>A kis volumenű informális munka formalizációja</b></p> <p>(1. példa - Mini-job és midi-job, Németország)</p>	<p>+ a feketefoglalkoztatás szempontjából leginkább kitett szolgáltatásokra szabott megoldás (ház körüli munkák, takarítás, stb.);</p> <p>+ az egyszerű szabályok és alacsony költségek ösztönzik a munkavállalók bejelentését;</p> <p>- a feketefoglalkoztatásból sok esetben szürke foglalkoztatássá vált, nem teljes a fehéredés;</p> <p>- a túlzottan kedvező feltételek a visszaéléseknek is teret adnak; hatékony ellenőrzési rendszert igényel</p> <p>- jelentős költségvetési bevételkiesést okozhat</p>
	<p><b>A munkanélküliből önfoglalkoztatottá válás elősegítése</b></p> <p>(2. példa - Start-up prémium, Németország)</p>	<p>+ hosszú távon is működő, az önfoglalkoztató egyéneket eltartani képes vállalkozások létrejötte;</p> <p>+ fiatalkori munkanélküliség kezelésének lehetősége;</p> <p>- az informálisan foglalkoztatottak csak egy viszonylag szűk csoportjának lehet valódi megoldás, túlzottan szigorú belépési feltételek mellett</p>
	<p><b>A felhasználókat célzó intézkedések</b></p> <p>(3. példa - Célzott adókedvezmény, Svédország;</p> <p>4. példa - Home-job plan, Dánia)</p>	<p>+ a feketefoglalkoztatásnak leginkább kitett ágazatokra célzott intézkedés;</p> <p>+ a felhasználókat adókedvezményekkel érdekeltté teszi az igénybe vett szolgáltatások formalizálásában;</p> <p>+ közvetlen, pozitív hatás a feketefoglalkoztatás csökkentése kapcsán;</p> <p>- hatékony ellenőrzési mechanizmusokkal szükséges kiegészíteni, a fiktív adójóváírások elkerülése érdekében;</p> <p>- jelentős állami kiadással járhat</p>

Megközelítés	Bemutatott intézkedések	Az intézkedés értékelése (+ / -)
	<p><b>Utalványok alkalmazása</b></p> <p>(5-6-7. példák: Utalványok alkalmazása Belgiumban, Franciaországban és Olaszországban)</p>	<p>+ a feketefoglalkoztatásnak leginkább kitett ágazatokra célzott intézkedés;</p> <p>+ egyszerre motiválja a felhasználót és a feketemunkát végzőt a tevékenység formalizálására;</p> <p>+ a háztartási munkák formalizálása kapcsán elsősorban a 30-50 év közötti, alacsonyan képzett női munkavállalók tekinthetők az intézkedés kedvezményezettjeinek;</p> <p>- jelentős állami kiadást jelent a cégeknek nyújtott kompenzáció miatt;</p> <p>- a jóléti hatások torzultan jelentkeznek (főként a felső jövedelmi decilisbe tartozók vesznek igénybe ilyen házkörűli szolgáltatásokat);</p> <p>- a foglalkoztatottak csak egy része érkezik az informális szektorból</p>
	<p><b>A megfelelési szabályok egyszerűsítése</b></p> <p>(8. példa - Simplex Program, Portugália)</p>	<p>+ a kisebb vállalkozások számára az adminisztratív terhek jelentős csökkenése;</p> <p>+ jelentős számú új, jellemzően egyszemélyes vállalkozás megjelenése a formális gazdaságban</p> <p>- önmagában a vállalkozások formalizálása nem feltétlenül jelenti a szolgáltatások fehéredését is</p>
	<p><b>Technológiai innovációk</b></p> <p>(9. példa: Elektronikus készpénzregiszter, Svédország;</p> <p>10. példa: Online pénztárgépek, Lengyelország)</p>	<p>+ folyamatos hatósági monitoring és felügyelet;</p> <p>+ a legtöbb ágazat és szolgáltatás kapcsán bevezethető;</p> <p>+ hatékonyan egészíthet ki más szakpolitikai intézkedéseket;</p> <p>+ már rövid idő alatt látványos eredmények és az adóbevételek növekedése érhető el;</p> <p>- az eszközök beszerzése, a rendszer felállítása és üzemeltetése jelentős kiadást jelent</p>
<p><b>„Puhavonalas” megközelítés</b></p>	<p><b>Szemléletformáló és tájékoztató intézkedések</b></p> <p>(11-12. példák: Figyelemfelhívó kampányok a Baltikumban)</p>	<p>+ a szemléletformáló intézkedések hosszú távon jelentős pozitív változást hozhatnak;</p> <p>+ erősíti az állampolgári tudatot és a bizalmat az állam felé;</p> <p>+ hatékonyan elérhető és megszólítható a fiatalabb generáció is;</p> <p>- önmagában nem képes jelentős eredményt</p>

Megközelítés	Bemutatott intézkedések	Az intézkedés értékelése (+ / -)
		elérni; más intézkedések kiegészítésére szolgál
<b>Komplex megközelítés</b>	<b>Komplex szakpolitikai megközelítés alkalmazása</b> <i>(13-14. példák: A Csehország és Szlovákia)</i>	+ komplex szakpolitikai módszereken alapuló gazdaságfehérítési politikával a feketefoglalkoztatás arányát hatékonyan lehet csökkenteni és hosszú távon alacsony szinten tartani; - a kritikus ágazatokat nem kezeli elég célzottan, ezekben továbbra is magas a feketefoglalkoztatás

*Forrás: Századvég (2016)*

A fent bemutatott jó-gyakorlatokhoz hasonlóan, a feketefoglalkoztatás csökkentése és formalizálása kapcsán Magyarországon is a komplex, ösztönzőket tartalmazó megközelítések élveznek széleskörű társadalmi támogatottságot.

A Századvég által 2016. október 19. és november 8. között lefolytatott reprezentatív közvélemény-kutatás alapján, a hazai lakosság és vállalatok elsősorban az adók és járulékok csökkentésében, a bérek emelésében, a szabályok egyszerűsítésében, valamint a hatékonyabb ellenőrzésekben (de nem a kemény szankciókban) látják a feketefoglalkoztatás csökkentésének módját. Elsősorban a célzott, közvetlen adókedvezményeket (például a kis volumenű házkörű munkák esetén, illetve kedvezményes áfa kulcsokkal) és a minimálbér emelését vélik ehhez hatékony eszköznek, összhangban a bemutatott európai jó-gyakorlatok tapasztalataival, valamint a szakirodalmi elemzésekkel is.

A szakirodalom, a vizsgálat nemzetközi jó-gyakorlatok, illetve a közvélemény-kutatás eredményei alapján elmondható, a feketegazdaság és feketefoglalkoztatás csökkentésében a munkát kevésbé terhelő, alacsony, egyszerű szabályok szerint működő adórendszert kiegészítő komplex, célzott és specifikus intézkedések a leghatékonyabbak, míg az elsősorban szankciókon alapuló megközelítések jellemzően éppen ellentétes hatást váltanak ki és csak tovább rombolják a társadalom állami intézményekbe vetett bizalmát.

Elemzésünk alapján az is megállapítható, hogy a munkára rakódó terhek drasztikus, sokszerű csökkentésére alapozva egy új nemzeti megállapodás köthető, amely kiegészítve célzott intézkedésekkel, illetve lakossági tájékoztató és szemléletformáló kampányokkal jelentős mértékben hozzájárulhat a gazdaság és foglalkoztatás kifehéredéséhez, illetve a nagyobb társadalmi igazságossághoz és méltányossághoz.

## 5.2. A közfoglalkoztatásban ragadók

### 5.2.1. 18-25 év alatti személyek közfoglalkoztatási programokból való kizárása

Támogatjuk a kormányzati törekvéseket, amelyek az európai uniós ifjúsági garanciaprogrammal összhangban a fiatalok nyílt piaci elhelyezkedésének támogatására irányulnak. Kedvező elmozdulásnak tartjuk a 25 éves kor alatti személyek közfoglalkoztatásban való részvételének korlátozását, szociális szempontok alapján való mérlegelését. Ugyanakkor **javasoljuk a szabályozás szigorítását, a 25 éves kor alatti személyek közfoglalkoztatási programokba való be nem vonását, szociális háttérre való tekintet nélkül.** Hangsúlyozandó, hogy a szigorítás nem mehet végbe a szociális/társadalmi védőháló megerősítése, a fiatalok számára kedvező lehetőségek, illetve hosszabb időtávú szemléletformálás és átmeneti időszak biztosítása nélkül.

A szigorítást indokolja, hogy a kazincbarcikai, hevesi, bácsalmási járásokban szerzett tapasztalataink alapján számos esetben előfordul, hogy a szülők a gyermekeket a 16 éves kor elérését követően kiveszik az iskolából, hogy az akkor még szakma és egyéb végzettség nélküli fiatalok belépjenek a közfoglalkoztatásba, ezáltal juttatva a családi pótléknál magasabb jövedelemhez a családokat. Amennyiben a közfoglalkoztatásba való belépés szociális helyzet alapján mérlegelhető marad, úgy továbbra is számos lehetőség adódik a szociális rászorultság bizonyítására (pl. az egy háztartásban élők számának meghatározásának alapjául szolgáló lakcímek családon belül különböző helyekre történő bejelentése; korai gyermekvállalás mint a szociális rászorultság alapja stb.).

Annak érdekében, hogy a fiatal felnőttek számára alternatívát kínáljunk, **támogatjuk a tankötelezettség korhatárának 18 évre történő felemelését.** A felemelés mellett szól az is, hogy a jelenlegi szabályozásban megjelölt 16 éves kor az új szakképzési rendszer 2016. szeptemberi indulásának köszönhetően aszinkronitást mutat. A szakképesítés megszerzésének időigénye minimálisan 3 évre módosult, amely miatt optimális előrehaladást feltételezve, egy évvesztes diák 18 éves korában szerezhet legkorábban szakmát. A korhatár felemelése azonban csak az oktatási rendszer belső koherenciájának megvalósulása mellett lehetséges, illetve indokolt.

Ezen túlmenően **eltérő programok kidolgozását javasoljuk a fiatal fiúk, illetve lányok esetében.**

Az iskolából 18 éves kor előtt való kimaradás egyik fő oka az empirikus tapasztalatok alapján **a lányok esetében a korai gyermekvállalás.** A gyermekvállalást ösztönzi, hogy a gyermek 14 éves kora után a családnak juttatott támogatások összértéke (pl. iskolázási támogatást stb.) alacsonyabb, mint a született gyermek után folyósított támogatások (pl. egyszeri anyasági támogatás, családi pótlék, GYES stb.). Vagyis, a háztartás kedvezőbb helyzetbe kerül, amennyiben a fiatal lányok az oktatási rendszerben való részvétel helyett gyermeket vállalnak. Kormányzati fellépés területét képezheti a felelős gyermekvállalás támogatása, annak rögzítése, hogy **a szüléshez kapcsolódó juttatások/támogatások csak a tankötelezettségi kor betöltését követően folyósíthatóak.** Emellett, a **18 éves kor alatt**

**gyermeket vállaló nők számára javasoljuk az anyaotthonban való elhelyezés támogatását,** valamint az elhelyezés lehetőségének automatikus felajánlását a kórházi tartózkodás során.

Az anyaotthonok jelentős szerepet tölthetnek be a fiatal anyák támogatásában, pszichológiai és mentális gondozásában, a gyermekekkel való bánásmód elsajátításában, valamint, a meglévő minták alapján a lányok képzésében és oktatásában. A 25 év alatti nők esetében is kiemelten fontosnak tartjuk **a megfelelő alapkompenciák és képzettségek elsajátításának biztosítását, a lányok oktatási programokba történő bevonását (pl. háztartási ismeretek, nyelvtanfolyamok és OKJ-tanfolyamok egyaránt).**

A képzések biztosítása mellett kedvező elmozdulásnak tartjuk az ifjúsági garanciaprogram által a munkáltatóknak biztosított kedvezmények bevezetését, **valamint szorgalmazzuk a közös gondolkodást további ösztönzők kidolgozásáról, a rész munkaidő népszerűsítéséről.**

A tankötelezettség felső határát 18 évnél tételezve, a fiatal fiúk számára ebben az életkorban három lehetőséget ajánlunk. Egyrészt tanulmányaik folytatását, a felnőttképzésbe vagy a felsőoktatásba való belépéssel. Másrészt szakképzettség birtokában a nyílt munkaerőpiacon való elhelyezkedést. Azok számára, akik egyik helyen sem találják meg számításaikat, **támogatjuk a sorkatonai, illetve tartalékos szolgálatra való jelentkezést.** A Magyar Honvédség kötelékében a fiatal férfiak illetményre és egyéb ellátásra válnak jogosulttá – további lehetőséget jelent a katonaság által biztosított képzések körének kidolgozása. Emellett, fontos szempontot jelent, hogy a kötelező bentlakással járó katonai kiképzés hozzájárul a férfiak úgy fizikai, mint mentális állapotának fejlődéséhez.

Mindezen kezdeményezések nem mehetnek végbe **társadalmi szemléletformáló kampány folytatása nélkül.** A társadalom minden rétegének és korcsoportjának eléréséhez egyrészt javasoljuk a **szingapúri-maláj felzárkózási program** részletes megismerését, a magyarországi viszonyokra átültethető gyakorlatok mélyebb elemzését. Másrészt támogatjuk a **szülők fokozott bevonását** és felvilágosítását gyermekeik tanulmányi előmeneteli lehetőségeiről és az oktatásban elérhető ösztöndíjak mértékéről, a karrierlehetőségekről. Indokoltnak látjuk továbbá a **szabályozás szigorítását** (például a szülők közfoglalkoztatásban való részvételének, az emelt családi pótléknak a gyermek iskolai nem csak megjelenéséhez, de együttműködéséhez is kötését). Végül pedig, a **diákok motivációjának növelésére** minden lehetséges eszközt érdemesnek tartjuk megragadni. Ilyen lehetőséget jelent a pályaorientációs rendszer fejlesztése, valamint a 2016 szeptemberében indult M5 televíziós csatorna műsorrendjének kiszélesítése a hiányszakmák, az elérhető karrier utak és a jó példák bemutatásával.

#### 5.2.2. Szak- és felnőttképzési reform folytatása

A Századvég Politikai Iskola Alapítvány Nemzetgazdasági Minisztérium számára készített 2016. július 30-i stratégiai tanulmányának, valamint az Emberi Erőforrások Minisztériuma számára készített 2016. november 30-i stratégiai tanulmányunk, téma szempontjából releváns megállapításait a következőkben összegeztük.



## Munkaerő-piaci visszacsatolás és igényfelmérés

Magyarországon jelenleg a munkaerő-piaci visszacsatolás és igényfelmérés decentralizált rendszerben működik. A hazai decentralizált rendszerben azonosított hátrányok: 1) nem áll rendelkezésre az egész nemzetgazdaságra érvényes, reprezentatív minta a gazdaság minden ágazatának munkaerő-szükségletéről; 2) az előrejelző modell csak rövidtávú előrejelzésre alkalmas; 3) a laza jogszabályi keretrendszer csökkenti a hatékonyságot (pl. kérdéses az igényfelmérés eredményeinek szakpolitikai döntésekbe való beépülése).

Javasoljuk nem csak a vállalati megkeresések, de a mintába bekerülő vállalatok magyarországi vállalatszerkezet (méret és ágazat) szerinti reprezentativitásának biztosítását, továbbá az adatfelvétel módszertanának felülvizsgálatát a kérdésfeltevések vonatkozásában.

Javasoljuk az összehangolt holisztikus előrejelző-rendszer, valamint ennek részeként az üzleti döntésekhez és a piaci szereplők elvárásaihoz jobban alkalmazkodó, közép- és hosszútávú előrejelző modell kialakítását. Az összehangolt holisztikus rendszer 1) teljes körű, formalizált igényfelmérést biztosít. 2) A holisztikus rendszerben alkalmazott előrejelző modellek egyszerre tartalmaznak kvantitatív és kvalitatív munkaerő-piaci információkat, 3-5 éves időtávra vonatkozóan. 3) Az eredmények hatékonyan beépülnek a szakpolitikai döntéshozatalba, a partneri kapcsolatok, az együttműködés és információ-megosztás kialakított hálózatain keresztül. 4) A munkaerőpiac rövid távú igényei mellett a gazdaságpolitikai stratégiából (pl. gépjárműgyártás, élelmiszer-feldolgozóipar, orvostechikai műszergyártás) és a globális megatrendekből (pl. Ipar 4.0) fakadó munkaerő-piaci igények is érvényesülnek. Minta-országok: Németország, Franciaország, Hollandia, Ausztria, Svédország, Egyesült Királyság.

Javasoljuk, hogy a hiányszakmák meghatározása során vegye figyelembe a kormányzat a rövidtávú, MFKB-k által meghatározott hiányszakképesítések mellett a holisztikus rendszer által meghatározott közép- és hosszútávú munkaerő-piaci igényeket is, melyek illeszkednek a kormányzat stratégiájához mellett a globális megatrendek közé is.

## Alapkompetencia-fejlesztés

Az OECD által rendszeresen készített nemzetközi tanulói teljesítményértékelési program (*Programme for International Student Assessment, PISA*) megállapításai alapján Magyarországon rendkívül erős a családi háttér és az iskolai teljesítmény közötti kapcsolat (a tanulói teljesítmény szórásnégyzetének 23,1 százalékát magyarázzák szocio-kulturális okok). Ez azt jelenti, hogy hazánkban az átlagosnál nagyobbak a különbségek a tanulók szociális, gazdasági és kulturális háttere szerint, és az átlagosnál jóval kisebb arányban fordulnak elő olyan tanulók, akik hátrányos helyzetük ellenére jó eredményt érnek el. Vagyis, a szocio-gazdasági státuszhoz kötődő egyenlőtlenségek oktatási rendszer általi mérséklése az ország átlagos tanulói teljesítmények javulását hozná magával.

Javasoljuk az alapkompetencia-fejlesztés előtérbe helyezését különös tekintettel a digitális és a nyelvi alapkompetenciákra úgy a szakképzés, mint a felnőttképzés területén: 1) minimumkövetelménynek való megfelelést mérő vizsgarendszer, illetve 2) a szakképzés megkezdését megelőző ún. előkészítő osztályok kialakítását, továbbá 3) a tananyag

kompetencia-fejlesztő képességének felülvizsgálatát. Nemzetközi jó-gyakorlatok alapján számos országban minimum követelményeket határoznak meg az egyes képzési formákba történő belépéshez, amelyeknek való megfelelést a felvételizőknek vizsgával igazolniuk kell. Hollandiában már a tanulók 12 éves korában – tehát a szakképzés megkezdése előtt két évvel – felméri a diákok tudását, majd ez alapján javasolják nekik a megfelelő intézményt a továbbtanulásra. Ezt követően a tanulók 50 százaléka kezdi meg tanulmányait kétéves *pre-vocational* képzésben (előzetes szakképzés – 7-8. évfolyam), majd innen lépnek be a szakképzésbe. Fontos kiemelni, hogy az előzetes szakképzés általános képzésnek minősül, azaz innét is lehetőség van a gimnáziumi továbblépésre.

### **Pályaorientáció**

A kormányzat egyértelműen felismerte a pályaorientáció fontosságát és a 2011-es Köznevelési törvény keretében a pályaorientációs feladatok ellátását a pedagógusok által ellátandó kötelező feladatok közé sorolta. Egy 2014-es kormányrendelet (319/2014 (XII. 13.)) értelmében a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal (NSZFH) felelős az életpályatanácsadási szolgáltatások további fejlesztéséért az MKIK-val együttműködve.

Javasoljuk a pályaorientáció tantervbe való beépítését, osztályfőnöki órákon és szülői értekezleteken való előtérbe helyezését. Csehországban például 2010-ben bevezetésre került az alap- és középfokú oktatásban a „*Bevezetés a munka világába*”, illetve a „*Karrierút választása*” elnevezésű tantárgy.

Javasoljuk a vállalati partnerek és a civil szféra pályaorientációba való, akár jogszabályilag meghatározott formában történő bevonását. A törekvés egy irányba mutat a tankerületek kialakítása során támogatott közösségi iskola koncepció kialakításával, amely a gazdasági és társadalmi szereplőkkel való párbeszéd megerősítésére törekszik az iskolák életében. Nemzetközi szinten szabályozott módon Hollandiában kötelező a diákok számára évente legalább 4-5 alkalommal az általuk érdekesnek tartott szakmákban gyárlátogatások szervezése. Magyarországon önszerveződő formában jelenleg az osztályfőnöki órák keretében nyílik lehetőség arra, hogy a diákokat vállalati vezetők, szakemberek megismertessék az egyes, helyileg közel működő üzemek, cégek működésével.

Javasoljuk továbbá a pályaorientáció professzionalizálását, amely során az oktatói-nevelői munkába illeszthető pedagógusi tapasztalatátadás és motivációs beszélgetések mellett, a hivatalos pályaorientációt és karrier-tanácsadást megfelelően képzett és erre specializálódott szakemberek segítenék elő. A jó-gyakorlatként már említett Hollandiában a diákok támogatását a kollegialitás jegyében egyrészt az őket tanító szaktanárok, másrészt az intézmény pályaorientációs tanácsadói végzik. A német iskolarendszerben a kötelező pályaorientációs tanácsadás 2012-es felülvizsgálata óta az oktatási rendszer szerves elemeként jelenik meg, tanácsadók által, legelőször a diákok 14 éves korában, 2 évvel a továbbtanulás időpontja előtt.

Megfontolásra ajánljuk a szakképzés elején, a szakosodás előtt legalább 60 órányi tanácsadás biztosítását, amely során a diákok megismerkedhetnek a választani kívánt szakma által nyújtott specializációs lehetőségekkel. Finnországban a tanterv a szakképzés

elején 60 órányi tanácsadást tartalmaz, amelybe bevonják a szaktárgyak oktatóit és a pályaorientációs szakembereket is annak érdekében, hogy a diákok megismerjék a választani kívánt szakma által nyújtott specializációs lehetőségeket, tantárgyi modulokat, jövőbeli karrierlehetőségeket.

### **A diákok ambícióinak növelése, a szakmák társadalmi megbecsültségének javítása**

Javasoljuk a hiányszakképzésben elérhető ösztöndíjak és azok odaítélési feltételeinek kormányzati kommunikációban való fokozott megjelenését, társadalmi célú kampányokban történő népszerűsítését. A hiányszakmákban tanuló diákok juttatásai két tényezőből állnak össze: az állam által nyújtott havi ösztöndíjból és a tanulószervezővel végzett szakmai gyakorlatért járó munkabérből. Egy átlagos szakközépiskolai diák, akinek gyakorlati ideje kb. a képzés 66 százaléka, 4,51 átlag feletti tanulmányi eredménnyel, havonta legalább 48.315 forintos juttatásban részesülhet.

Javasoljuk az M5 közszolgálati televízió által nyújtott felület teljes körű kihasználását:

- a hiányszakmákat, nem hétköznapi, kevésbé ismert foglalkozásokat bemutató dokumentumsorozat indítását;
- idegen nyelvű, magyar felirattal ellátott műsorok sugárzását (lásd. Románia);
- valamely hiányszakma köré épülő, fiataloknak szóló televíziós sorozat sugárzását;
- a „Világ legnagyobb tanórája” példaértékű kezdeményezés folytatását, szak- és felnőttképzési területre való kiterjesztését;
- szakmák versenye témában vetélkedő indítását, ahol hétről hétre különböző foglalkozások képviselői mérhetnék össze tudásukat (pl. kárpitosok, lakatosok, festők, asztalosok készítenének szakmájuk szerint megadott tárgyakat);
- a jövő szakmáit bemutató dokumentumfilmek készítése és/vagy bemutatása. (Elképzeltető, hogy a jövőben asztalosok helyett például programozókra lesz szükség, akik képesek a konyhabútorok 3D nyomtatási technikával történő előállítására.);
- a Szakma Sztár Fesztiválnak nagyobb nyilvánosság biztosítását, a Szakma Kiváló Tanulója Verseny (SZKTV) és az Országos Szakmai Tanulmányi Verseny (OSZTV) indulóival riportok készítését, akár a felkészülés nyomán követését;

Nemzetközi kereskedelmi csatornák (pl. Discovery Channel) sugároznak népszerű sorozatokat, amelyben sikeres vállalkozókat, esetleg egyes, a közönség számára jól ismert, hétköznapi tárgyak előállításának folyamatát mutatják be. A már ismert műsorok továbbgondolása, közérdekű információkkal történő kiegészítése hozzájárulhat a hiányszakmák népszerűségének növekedéséhez.

Magyarországon 2015-ben indult *Világ legnagyobb tanórája* c. kormányzati kezdeményezés során kormányzati vezetők (államtitkárok, államtitkár-helyettesek) tartottak szakórákat TV-műsor keretében. Az eddigi gyakorlat alapján mindössze egy ilyen műsor készült el 2015-ben.

Javasoljuk a kommunikációs kockázatok mérlegelése mellett országimázskampány indítását, amely a magyar lakosságot célozná meg az élethosszig tartó tanulásra, a szakmák tiszteletére

bátorítva. A német főváros vezetése 2007-2011 között kommunikációs kampányt folytatott, amelyben – Berlin történetében először – főszerepet kapott a várost lakó ember motívuma. A 2008-tól kezdődő, 2. kampányszakaszban, a *Legyél Berlin! (Sei Berlin/Be Berlin)* mottó alapján a helyiek (leginkább a helyieknek) mondták el két szóban, mit jelent nekik a város. „A kommunikáció azt sugallja, hogy ez egy kialakult stabil város, amely karakterét az itteni emberek barátságos nyitottsága adja, akik személyes tapasztalataikat megosztva teszik bizonyossá a célközönséget, hogy Berlin egy nagyon is élhető város, ahol jó dolgozni és élni.”

### Szakképzés

- ➔ **Szerkezet-politika:** A kormányzat munkájának köszönhetően 2011-ben létrejött vertikális átjárhatóság elismerése mellett javasoljuk a szakképzési rendszer egyes képzései közötti átjárhatóság (horizontális átjárhatóság) javítását a zökkenőmentes szakmaváltás biztosítása érdekében.

A svéd szak- és felnőttképzés kredit alapú oktatási rendszere biztosítja a rugalmasságot és az egyes képzési formák közötti átjárás lehetőségét. A középfokú szakképzés modulokra tagoltan történik, ennek köszönhetően a diákok könnyen válhatnak irányt, beszámítva eddigi tanulmányaikat. Németországban a gyengén teljesítő gimnáziumi tanulók számára létrehozott rendszer a gimnáziumból a duális szakképzésbe történő átjárhatóságot biztosítja. A duális szakképzési rendszerbe történő átkerülést egy 6-12 hónapos moduláris képzés teszi lehetővé, amely biztosítja a gimnazista diákoknak a duális képzés elkezdéséhez szükséges szakmai alapok megszerzését. Csehországban 2009-ben a középfokú szakképzéssel rendelkezők számára létrehoztak rövidített kurzusokat, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy egy vagy két éves rövidített képzés elvégzése után újabb szakképesítést szerezzenek. Működnek továbbá iskolák, amelyek úgy alakítják egyes képzési programjaikat, hogy azok első éve közös legyen, időt hagyva a diáknak a specializáció kiválasztására.

- ➔ **Szerkezet-politika:** Javasoljuk a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, valamint a gazdasági szervezetek szakképzési rendszer kialakításában való szorosabb együttműködését, a tényleges partnerség megvalósítását. Megfontolásra ajánljuk a vállalatok számára konzultatívnál szélesebb körű szerepvállalás biztosítását az oktatás szerkezeti és minőségi követelményeinek kidolgozásában.

Németországban a szakképzési szisztéma szabályozásában és működtetésében a munkavállalói és munkáltatói érdekvédelmi szervezetek, illetve az egyes ágazatokat képviselő szakmai kamarák a kormányzatokkal gyakorlatilag egyenértékű szereplőként jelennek meg. Ezen szakmai szervezetek legfőbb feladata, hogy közreműködjenek a tantervi és kimeneti oktatási követelményrendszer megalkotásában, részt vegyenek a szakvizsgák felügyeletében, becsatornázzák a munkaerő keresleti preferenciáikat, valamint – ami a legfontosabb – megfelelően felszerelt tanműhelyeket biztosítsanak a duális szakképzésben résztvevő diákok gyakorlati oktatása számára.

- ➔ **Tanügyigazgatás-politika:**
  - A diákok a szakmai gyakorlat ésszerű rotációban több vállalatnál is sajátítsanak el szakmai ismereteket a jelenlegi szűk tevékenységi kör helyett.

- Azokban a térségekben, ahol erre kevés lehetőség nyílik az iskolai tanműhelyek korszerűsítését javasoljuk.
- A megfelelő szakmai ismeretek elsajátítása érdekében javasoljuk továbbá a német duális szakképzési rendszerben működő *üzemek feletti* tanműhelyek létrehozását annak érdekében, hogy a diákok a vállalatokhoz való bekerülésük előtt elsajátítsák az anyag- és technológiai ismereteket, amelyre jelenleg az iskolai tanműhelyekben korlátozott lehetőség nyílik, azonban a vállalatok elvárják a tanulóktól már a szakmai gyakorlatuk kezdetén is.

Magyarországon jelenlegi szakképzési törvény alapján a tanulószerveződést a diákok a vállalattal tanulmányaik kezdetén a képzés végéig (a szakmai vizsgáig) köthetik csak meg, valamint egyszerre csak egy tanulószerveződéssel rendelkezhetnek. Ebből következik, hogy a rotáció jelenleg törvényileg korlátozott.

Németországban a duális szakképzésben résztvevő kkv-k a nagyvállalatokkal együttműködve többfajta tanműhely-működtetési típust alakítottak ki (pl. üzemek feletti műhelyek). A tanműhelyek racionalizált működési struktúrája a költségcsökkentés hatására jóval nagyobb teret enged a kkv-k számára a tanműhelyek működtetéséhez, a kkv-k számára is kiaknázhatóvá teszi a duális képzésben rejlő lehetőségeket, továbbá a kkv-k extra erőforrásokhoz, eszközökhöz és technológiához jutnak a nagyvállalatokkal történő együttműködés során.

- ➔ Pedagógus-politika: Javasoljuk a szakpedagógusok folyamatos továbbképzését a versenyképes, naprakész szaktudás fenntartása érdekében. Megfontolásra ajánljuk
  - a szakoktatók bizonyos időközönkénti – projektalapú – visszavezetését a munka világába;
  - a szakemberként elhelyezkedők köréből részmunkaidőben munkavállalók szakoktatóként történő foglalkoztatásának támogatását;
  - a szakoktatók létszámának növelése érdekében a pedagógus életpályamodell bevezetését a szakképzésben dolgozó oktatók számára;
  - a szakoktatói posztgraduális képzések népszerűsítése és támogatását;
  - az ALUMNI fontosságának elismerését, az intézményben végzett diákok visszalátogatását, óraadását.
- ➔ Tananyag-politika: Javasoljuk a skandináv (finn, svéd) példák, valamint az 1970-es években bevett magyarországi gyakorlat alapján a természettudományos órák technológia órák keretébe történő integrálásának megfontolását annak érdekében, hogy a diákok képesek legyenek a gyakorlati jelenségeket a mögötte rejlő elmélettel összeegyeztetni.

## Felnőttképzés

Javasoljuk a munkaügyi központok által javasolt (a GVI és az MFKB-k által felmért) hiányszakmákra vonatkozó képzési igények fokozott figyelembe vételét, az adott évi A körös képzések meghatározásakor.

- Javasoljuk, hogy az ír gyakorlat alapján azon felnőttképzők, amelyek igazolni tudják, hogy az általuk indított képzési programról kikerülő személyek közül minimum 500, a képzés befejezését követő 1 éven keresztül (továbbra is) foglalkoztatott lesz, a 2. évben élvezzenek áfa-mentességet.
- Javasoljuk a felnőttképzési programok óraszámainak újragondolását és racionalizálását, az egyes képzési típusok, valamint a képzésbe felvételt nyerő tanulók kompetenciái és előtanulmányai alapján.

Kedvező elmozdulás, hogy a kormányzat a képzések minimum óraszámának meghatározásával biztosítani kívánta a képzések színvonalának növelését. Megfontolásra ajánljuk minden képzés tantervének 1) felülvizsgálatát és racionalizálását, 2) bizonyos képzési programok óraszámának csökkentését (a költségcsökkentés, valamint a munka mellett beiratkozók támogatása érdekében), 3) az egyéni tanmenetek és a kreditelismerés biztosítását (részképzések, máshol szerzett ismeretek vizsga alapú beszámítását), 4) az előzőekben ismertetett kompetenciafejlesztés biztosítását (egyéni modulok beépítését), 5) a továbbtanulás érdekében rugalmas, választható blokkok beiktatását.

- Támogatjuk a Digitális Jólét Program törekvéseit, az *e-learning* (onlinealapú) képzések kormányzati támogatását és fejlesztését. A cseh, német, finn, holland, sikeres oktatási rendszerek példamutatóan integrálják az internet alapú oktatási lehetőségeket a felnőttképzésben és a távoktatásban.
- „Indikátor-probléma”. Szakmai interjúk alapján felhívjuk a figyelmet azon kihívásra, hogy az uniós forrásból finanszírozott felnőttképzések során a képző intézmények a támogatás lehívása érdekében a részvételi statisztikák és vizsgaeredmények pozitív irányban történő befolyásolásában érdekeltek, amellyel a programban résztvevők is tisztában vannak. Ez nagyban csökkenti a résztvevők motivációját.
- Javasoljuk egy komplex ösztönző és támogató rendszer kialakítását a felnőttképzésben, mely a hátrányos helyzetű tehetséges egyének számára nyújt ösztönzést és pénzügyi hozzájárulást a felnőttképzésben való részvételben, akár mentorok és mintavállalkozások bevonásával.
- Támogatjuk, hogy ne a közfoglalkoztatók, hanem a Foglalkoztatási Osztályok jelöljék ki, hogy a közfoglalkoztatott szereplők közül kik azok, akiknek képzésre van szükségük. Ellenkező esetben ugyanis a foglalkoztatók vagy azokat a személyeket küldik képzésre, akikre a legkevésbé van szükségük, vagy a jól dolgozó személyeket olyan képzésre küldik, amely tudásra a közfoglalkoztatónak – és nem a munkaerőpiacnak – van elsősorban szüksége.

### **Pályakövetés**

- Javasoljuk a szak- és felnőttképzésben megvalósuló pályakövetési rendszer fejlesztését és kiterjesztését.

A közoktatási törvény 2007-es módosítása szabályozta először a pályakövetést törvényi szinten Magyarországon. Az új szakképzési törvény alapján megtartotta a korábbi



konceptiót. A pályakövetési adatok mindenekelőtt arról hivatottak visszajelzést adni, hogy az egyes szakmákban végzetek az adott szakmában helyezkedtek-e el a végzés után.

A politikai kockázatok mérlegelése után lehetséges megoldást jelenthet egy ún. digitális munkakönyv létrehozása, melyben kötelező jelleggel szerepel az adott személy végzettsége (szakképesítése), volt és jelenlegi munkahelye(i), valamint, hogy képzésének befejeztével milyen területen sikerült elhelyezkednie. Lehetőség van továbbá a jó gyakorlatként azonosított Csehország mintájára a hazai pályakövetési adatbázis fejlesztésére, esetleg a német gyakorlatot követve a veszélyeztetett munkaerő-piaci helyzetű pályakezdőket támogató mintaprojektek, továbbá a foglalkoztatási nehézségekkel küzdő egyének számára regionális tranzíciós programok létrehozására, esetleg az önkormányzatok pályakövető tanácsadói rendszereinek kiépítését lokális szinten támogató kezdemények kialakítására.

### 5.2.3. A minimálbér megemelése

A Századvég Politikai Iskola Alapítvány 2016 októberében stratégiai tanácsadást készített a Nemzetgazdasági Minisztérium számára, amelyben egy potenciális minimálbéremelés regionális tanulságait, valamint a hazai minimálbéremelés lehetséges formáit és hatásait elemeztük, makrogazdasági modellünk becslései, egy reprezentatív országos közvélemény-kutatás, valamint 20 vállalatvezetővel készített interjú alapján.

**Tanulmányunk fő megállapítása az volt, hogy van tere egy drasztikus minimálbéremelésnek ma Magyarországon.**

*Ezt támasztják alá a nemzetközi tapasztalatok:*

- A visegrádi országokban az EU-átlagnál (55,5 százalék) jóval alacsonyabb bérhányad tapasztalható (Szlovákiában 44,8, Magyarországon 46,7, Csehországban 46,9, Lengyelországban 47,8 százalék a munkavállalói jövedelem aránya a GDP-hez viszonyítva.).
- Régiós összehasonlításban 2016. I. félévében Magyarországon a nettó minimálbér átlagbérhez viszonyított aránya 41,2 százalék volt, amely továbbra is a legalacsonyabb a régióban.
- A régió 7 országában az 1998-2015 közötti időszakot vizsgálva azt tapasztaltuk, hogy két kivétellel sehol sem csökkent szignifikánsan a foglalkoztatottság, sőt, a makrogazdasági környezet függvényében az esetek egy részében még növekedett is.
- A minimálbérfejlesztés éppen a regionális versenytársakhoz való felzárkózást segíti, mivel a legnagyobb lemaradásban lévő jövedelem kategóriákban (az alsó percentilisekben) fejti ki hatását, és növeli a jövedelmi-ollót a segélyből és a munkából élők között, ösztönözve ezzel a munkába állásukat.

*A feltételezést megerősítik a lakossági közvélemény-kutatás tanulságai:*

A Századvég telefonos kérdőíves közvélemény-kutatást végzett 2016. november 12–13. között, amelynek során 1000 véletlenszerűen kiválasztott felnőtt korú személyt kérdezett meg reprezentatív módon, CATI-módszerrel. Az eredmények alapján elsősorban volt a minimálbéremelés támogatottsága. Kérdésünkre a válaszadók 93 százaléka reagált úgy, hogy



egyért a javaslattal. Kiderült az is, hogy a terv megítélése lényegében független a politikai preferenciáktól; a kormány javaslata egyaránt népszerű a politikai önbesorolás szerinti bal- és jobboldali, valamint középen álló választópolgárok között.

*A feltételezést megerősítik a vállalati közvélemény-kutatás tanulságai:*

Nem csak az elmélet, hanem a 2016. szeptember 19. és október 5. között, 528 fő bevonásával készült reprezentatív vállalati közvélemény-kutatásunk eredményei is megerősítették, hogy ágazattól és cégmérettől függetlenül a megkérdezett vállalkozások vezető tisztségviselőinek döntő többsége támogatna egy drasztikus minimálbér-emelést.

A megkérdezett hazai vállalkozások döntéshozóinak 69,3 százaléka támogatna – extra kedvezmény nélkül is – egy minimálbér-emelést, amelynek keretében a nettó közel 74 ezer forintos minimálbér 100 ezer forintra emelkedne. Abban az esetben, ha a minimálbér emelkedése során járulékkedvezményt lehetne igényelni, immár a vállalatvezetők háromnegyede (75,2 százaléka) támogatná a javaslatot. A minimálbér nettó 100 ezer forintra történő emelését korábbi, közfoglalkoztatás témában végzett fókuszcsoporthoz beszélgetéseink alapján javasoltuk, ugyanis a nettó minimálbér esetében a 100 ezer forintos határ bizonyult annak a lélektani küszöbnek, amely már jelentős mértékben megmozgatná a munkaerő-kínálatot.

*A költségvetésnek maradt mozgástere a minimálbér 26-30 százalékos megemelésére:*

Becslésünk feltevésekor új minimálbér szintjét egységesen nettó 100.000 forintnak vettük, nem számolva a garantált bérminimum, valamint a minimálbér összegének eltéréseivel. A minimálbéremelés kapcsán négy forgatókönyvet vázoltunk fel:

- A: elméleti elképzelés, amelyben az új, nettó 100 ezer forintos minimálbér alatt keresők bére degresszív formula szerint növekszik;
- B: az emelés megvalósulhat úgy, hogy a munkaerőköltség csak a nettó növekménnyel emelkedik;
- C: a minimálbérig a jövedelmeket 10 százalékponttal alacsonyabb munkaerőköltség terheli;
- D: a kétkulcsos szociális hozzájárulási adó 120 ezer forintig 23 százalékos, a fölött 27 százalék.

A munkaerőpiac várható bővülésére 2017-ben három forgatókönyvet feltételeztünk (Ideális eset: 200.000 fő; Reális eset: 150.000 fő; Minimális eset: 50.000 fő), amely következtében becslésünk eredményei a következőkben összegezhetőek.

A minimálbér-emelés megvalósításának formájától (A-D scenárió), valamint a foglalkoztatottak számának bővülésétől (50-150-200.000 fő) függően 2016-ra a GDP-növekedést a Századvég Politikai Iskola Alapítvány által becsült 3,2 százalékos alappályához képest 3,7-5,1 százalék között becsültük.

A költségvetés egyenlege három scenárió (A, B, D) esetén jelentős többlettel, de a munkakereslet visszaesését valószínűsítő kockázatokkal járna. A C scenárióban a minimálbéremelést jelentős mértékű járulékcsoökkentés kísérné, amely a különböző

foglalkoztatásra vonatkozó előrejelzések mentén 179-404 milliárd forint közötti költségvetési bevételekieséssel járna.

*1. Makrováltozók alakulása a minimálbéremelés hatására az egyes forgatókönyvek esetén 2017-ben*

Szenáriók	Foglalkoztatási hatás	GDP	Infláció	Export	Import	Fogyasztás
Alappálya		3,2	1,3	6,2	6,6	3,5
A	Ideális eset	5,1	1,7	6,5	7,2	7,8
A	Reális eset	4,9	1,6	6,4	7,1	7,6
A	Minimális eset	4,6	1,5	6,2	7,0	7,1
B-C-D	Ideális eset	4,2	1,6	6,5	6,9	5,3
B-C-D	Reális eset	4,0	1,6	6,4	6,9	5,0
B-C-D	Minimális eset	3,7	1,4	6,0	6,8	4,6

*2. A költségvetés nettó egyenlegének változása 2017-ben az egyes szenáriók esetén*

	Bérnövekedés			Kiadásnöv.	Nettó egyenleg		
	Ideális	Reális	Minimális		Ideális	Reális	Minimális
A szenárió	567.7	481.7	321.1	184.1	383.6	297.6	137
B szenárió	494.3	413.9	242.1	46	448.3	367.9	196.1
C szenárió	-179.3	-250.6	-404.3	46	-225.3	-296.6	-450.3
D szenárió	273.4	202	48.4	46	227.4	156	2.4

**5.2.4. Részmunkaidő és műszakát szervezés**

Az EUROSTAT adatai alapján megállapítható, hogy az EU tagállamaiban 2014-ben a legmagasabb foglalkoztatási ráták a 71 % és 74 % közötti sávban mozogtak Ausztriában, az Egyesült Királyságban, Dániában, Hollandiában és Németországban. A legmagasabb foglalkoztatási szintet Svédország érte el (74,9%).

A részmunkaidős álláshelyeket vizsgálva 2004 és 2014 között folyamatosan nőtt (16,7 %-ról 19,6 %-ra) az EU–28-ak körében a 15–64 éves korcsoportba tartozó, főállásukat részmunkaidőben végző munkavállalók aránya. 2014-ben a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya Hollandiában volt a legmagasabb (49,6 %), majd Ausztria, Németország, az Egyesült Királyság, Dánia, Svédország, Belgium és Írország következett, amely országokban a részmunkaidős foglalkoztatás a foglalkoztatottak mintegy negyedét érintette. Ezzel szemben a részmunkaidős foglalkoztatás Bulgáriában (a foglalkoztatottak 2,5 %-a), továbbá Szlovákiában, Horvátországban, a Cseh Köztársaságban és Magyarországon (5,1 % és 5,5 % között) volt a legalacsonyabb a vizsgált időszakban.

A részmunkaidő kiterjesztése nemcsak az aktív korú munkavállalók bevonásához, de a sikeres családpolitikához is hozzájárul. A Századvég Politikai Iskola Alapítvány Magyar Nemzeti Bank számára készített *A kibővített családi otthonteremtési kedvezmény (CSOK) várható hatása a népességszám változására, valamint a költségvetésre rövidtávon* című 2016. áprilisi tanulmányban részletesen vizsgáltuk a sikeres családpolitikai intézkedések egyes elemeit nemzetközi összehasonlításban. A nemzetközi jó-gyakorlatok összehasonlítását alapul véve a munkaerő-piaci, valamint családpolitikai szempontból is legeredményesebb gyakorlatot Szingapúr valósította meg, amely példaként szolgálhat a hazai döntéshozók számára.

A szingapúri munkavállalók szövetsége (*Employer Alliance*) az illetékes minisztériumokkal együttműködve a munka és magánélet integrációját segítő ajánlás-rendszert dolgozott ki, amely rendszerezetten mutatja be és értelmezi a vállalatok számára is előnyös, a családok életét és a gyermekvállalást megkönnyítő potenciális lépéseket. A szingapúri munkavállalók szövetsége által a Háromoldalú Szövetség a Fair és Progresszív Foglalkoztatási Gyakorlatokért szervezettel (*Tripartite Alliance for Fair&Progressive Employment Alliance*, <https://www.tafep.sg/>) közösen kidolgozott jó-gyakorlat gyűjteményéhez hasonlóan részletes, strukturált és átlátható formájú kézikönyv nem áll a munkaadók és munkavállalók rendelkezésére sem az Európai Unió szintjén, sem Magyarországon.

A hazai döntéshozók számára javasolt a vállalatok tapasztalatai és a munkavállalók igényei alapján kidolgozni egy jó-gyakorlat gyűjteményt, amely folyamatosan frissülő adatbázisként tartalmazza a munka-magánélet egyensúly megteremtését elősegítő, a kormányzat támogatását is élvező, többségében költségmentes intézkedéseket.

Az alábbi táblázatokban a szingapúri munka-magánélet stratégia pillérei láthatók. Az állampolgárok életének két színtere közötti egyensúly megteremtése nélkül ugyanis nem képzelhető el sem sikeres foglalkoztatási-, sem pedig sikeres családtámogatási rendszer.

**A szingapúri példában az első pillért a rugalmas munkavégzés biztosítása jelenti.** A XXI. század követelményeinek megfelelő, távmunka és részmunkaidő alkalmazása mellett Szingapúrban olyan gyakorlatok is működnek, mint a munkarend összesűritése. A munkarend összesűritése megvalósulhat 4/40-es (heti negyven óra négy munkanap alatt), 9/80-as (két hét alatt 80 munkaóra 9 munkanap alatt) rendszerben, esetleg 12 órás műszakok 3 hetes rotációjában, vagy 5-4/9-es ütemezéssel. A 2. számú táblázat három munkavállaló esetén a 4/40-es lehetőséget szemlélteti, vagyis a 40 óra négy napba való sűritését háromból az egyik munkavállaló esetén, illetve a másik kettőnél egy-egy rövidített nap ütemezésével.

6. táblázat: A szingapúri munka-magánélet stratégia 1. pillére

1. pillér: Rugalmas munkavégzés		
Tele-ingázás	Hétfégi munka	Műszak csere
Részmunkaidő	Munkamegosztás	Rugalmas csere
Rugalmas munkaidő	Fokozatos nyugdíjazás	Nyugdíjasok visszafoglalkoztatása
Munkarend összesűritése	Be- és kivezetés	Határozott idejű alkalmazás
Kreatív ütemezés	Idénymunka	Idő-bank
Rugalmas munkakezdés és – befejezés	Projekt alapú foglalkoztatás	Alkalmazott munkaszüneti nap választása

Forrás: <http://www.employeralliance.sg/toolkit/>

7. táblázat: Példa a munkarend összesűritésére

Munkaórák száma a hét egyes napjain					
Egyén/Nap	Hétfő	Kedd	Szerda	Csütörtök	Péntek
<b>A</b>	10	10	10	10	szünnap
<b>B</b>	10	10	10	5	5
<b>C</b>	9	9	9	9	4

Forrás: <http://www.employeralliance.sg/toolkit/>

8. táblázat: A szingapúri munka-magánélet stratégia 2. pillére

2. pillér: Távollét idejére járó juttatások, kedvezmények		
Házasságkötéskor járó szabadság	Szabadságolás vészhelyzet esetén	Személyes szabadnap
Apasági szabadság	Szabadnap vallási okok miatt	Tömbösített szabadságolása
Szülési szabadság	Tanulmányi szabadság	Születésnap szabadság
Gyermekgondozási szabadság	Szabadság karrierszünet esetén	Gyász miatti szabadság
Kiterjesztett szülési szabadság	Nem rögzített időkiesés családi ügyek miatt	Idősek beteggondozásakor járó szabadság
Kiterjesztett gyermekgondozási szabadság	Szabadság a gyermekek első iskolai napjára	Szabadság önkéntes munkavégzés esetén
Családellátási szabadság	Kegyeleti szabadság	

Forrás: <http://www.employeralliance.sg/toolkit/>

9. táblázat: A szingapúri munka-magánélet stratégia 2. pillére

3. pillér: Munkavállalót támogató juttatások		
Családi nap	Egészség és wellness programok	Take-away ételszolgálat
Gyermekkel a munkahelyen nap	Egészségügyi szűrővizsgálatok	Gyermekellátó központok
Gyermekellátási szolgáltatások	Családát helyezési program	Családi gyermekellátó hálózat
Gyermekellátási támogatások	Vállalati edzőtermi tagság	Ajándék újszülött gyermekeknek
Közlekedési támogatás	Ösztöndíjak	Ajándék házasságkötés alkalmából
Rugalmas ebéidő	További tanulmányi támogatások	Ajándék kórházi ápolás idején
Családi szoba	Pénzügyi segítségnyújtás	Rugalmas juttatások
Szoftatószoza	Ruhatisztító szolgáltatás	Családi élet nagykövete program
Szolgálati, rekreációs és klubhelység	Nyaralás és szállástámogatás	Juttatás edzőtermi tagság esetén
Étkezz a családdal nap	Gyümölcsnap	Csapat és céges ünneplések
Családi információs és szolgáltatásokról szóló tájékoztató füzet	Ügyintéztést megkönnyítő szolgáltatások (pl. posta)	Workshopok a munka-magánélet egyensúly megteremtéséről
Rekreációs tevékenységekhez kapcsolódó vállalati tagság	Többfunkciós munka-magánélet bizottságok létrehozása	Gyógyszer és betegellátási támogatás családoknak
Napok, amikor előbb be lehet fejezni a munkát	Családsegítő szolgáltatás és hálózat	Alkalmazotti kedvezmények és akciók
Személyes tanácsadási szolgáltatások		

Forrás: <http://www.employeralliance.sg/toolkit/>

A második pillérben olyan könnyítések felsorolása látható, mint automatikusan igényelhető szabadnap a gyermek első iskolai napjára, vagy a kiterjesztett szülési szabadság, amely a munkáltató által biztosított formában a szülést közvetlenül megelőző, vagy az azt követő időszakban jár a nők számára. Az első iskolai napra járó szabadság érvényes hosszabb szünetek után (például január 2-án), idejét tekintve pár órától kezdve az egész napos

távollétig terjedhet. Díjazásra vonatkozóan pedig elképzelhető például fizetett, részben fizetett, vagy fizetés nélküli meghosszabbított születési szabadság.

A nemzetközi jó-gyakorlatok tanulmányozása és hazai alkalmazásának elősegítése érdekében további kutatások szükségesek, amelyek tárgyát képezheti a Magyarországon működő vállalatok külföldi tevékenysége, az európai uniós példák és törekvések, valamint a hazai, akár kisvállalati szinten működő és a szervezet hatékonyságát, a vállalat versenyképességét növelő, munkavállalói kedvezményrendszerek elemzése is.

### 5.3. A közfoglalkoztatási rendszer finomhangolása

#### 5.3.1. Közfoglalkoztatásban előállított termékek közétkeztetésben való hasznosítása, integrátorok létrehozása

A Századvég Gazdaságkutató Zrt. 2016. december 2-án tanulmányt készített *Javaslatok a közétkeztetés helyzetének javítása* címmel. A témaválasztást indokolta, hogy Magyarországon ma az intézményi keretek között történő étkeztetés közel 250 milliárd forintos piacot jelent. Az iparág napról-napra 1,5-2 millió fogyasztót szolgál ki, tehát hazánkban átlagosan minden 5. főétkezés az otthonokon kívül kerül elfogyasztásra. Tanulmányunkban elsőként a közétkeztetés helyzetét vizsgáltuk, amely során megállapítottuk, hogy a piacot leginkább a szolgáltatás speciális jellegéből fakadó ellentét feszíti. A legfontosabb, feloldásra váró konfliktus az alábbi két tényező között jelentkezik:

- a. nagy mennyiségben előállított ételtömegre van szükség, a piacinál nagyobb árverseny mellett;
- b. törekedni kell a minél változatosabb, egészségesebb, ízletesebb ételekre.

Az éles árverseny és az egészséges táplálkozás közötti ellentétet az ágazat több szereplője is felismerte, amely kapcsán a közvélemény érdeklődése a hazai termékek felé fordult. A megoldást az ágazati szereplők döntő többsége a hazai agráriumban és az arra épülő feldolgozóiparban látta meg.

Az eredmény a közétkeztetés egész vertikumát átfogó, „Menza Minta = Mintamenza” Program lett, aminek öt fő pillére 1. az egészséges táplálkozás; 2. a helyben megtermelt alapanyagok/termékek és a bioélelmiszerek bevonása a közétkeztetésbe; 3. a közfoglalkoztatásban lévő potenciál felhasználása az ágazatban; 4. az oktatás és az 5. a kommunikáció. A részsikerek ellenére az áttörés még várat magára, viszont a program céljaiban és üzenetében megegyezik jelen kutatásunk törekvéseivel. Megvizsgálva azon tényezőket, amelyek továbbra is gátat szabnak annak, hogy a helyi (hazai) termelők termékei nagyobb mennyiségben kerüljenek be a közétkeztetésbe, a problémák megoldásaként új, kibővített termelési láncot javasolunk.

Jelenleg ugyanis problémát jelent, hogy a magyar kisgazdaságoknak stabil felvevőpiac hiányában bizonytalanok a kilátásaik. Stabil piaci kilátások nélkül beruházásaikat csak a legszükségesebbekre szorítják vissza, fejlesztéseik óvatosak. Ennek eredményeként jelenleg

nem tudják sok esetben még egy közepes méretű menza folyamatos alapanyag igényeit sem kielégíteni. A feldolgozott termékekhez még az alapanyag-beszállításnál is nagyobb források szükségesek (hűtőház, csomagoló berendezések, stb.), így azok értékesítéséhez még több beruházásra lenne szükség. A stabil kereslet kérdésén túl más, többnyire operatív előny társul jelenleg a nagykereskedelemhez, ezek ledolgozása nélkül a közétkeztetés hazai termékfelhasználása a kínálatkorlát miatt hiúsulhat meg.

Ennek a kínálati korlátnak a leküzdésében vehetnének részt – kiegészítőként – a közfoglalkoztatásban előállított termékek olyan módon, hogy az integrátorok tervező tevékenységén keresztül nem lennének a nyílt piacon működő kistermelők versenytársai.

A megoldást alapvetően egy közös intézmény, integrátor létrehozásában látjuk, amely a legrövidebb optimális értéklánc létrehozásával alkalmassá teszi a termelői árut és a közfoglalkoztatásban előállított terméket a közétkeztetésben való felhasználására, menedzseli az eltérő munkafolyamatokat, és megteremti a szükséges logisztikai hátteret úgy, hogy ötvözi a kisvállalkozók rugalmasságát és a nagyvállalkozások stabil kínálatát.

Vagyis, egy integrátor hozzájárulhat a hazai kistermelők versenyképesebbé tételéhez a kész- és félkész importtermékek beszállítóival szemben, miközben biztosítja a mezőgazdasági közfoglalkoztatási programokban előállított termékek piactorzítás mentes hasznosulását.

Az integrátorok működésének alapjául szolgálhatnak a már működő szerveződések, amelyek egyben a Mintamenza Program kitűzött céljait is tovább örökíthetik, mint például az oktatás vagy a közfoglalkoztatási programban rejlő lehetőségek kiaknázása.

### 5.3.2. Egyéb javaslatok

A Vezetői összefoglalóban szerepeltetett további javaslatok (lásd. köztartozások részleges elengedése, foglalkoztatást helyettesítő támogatás rendszerének újragondolása, az önkormányzatok motiválásának lehetőségei) részletes ismertetése és kidolgozása nem képezi jelen tanulmány témáját. A kezdeményezések megvalósításához szükséges szakmai háttértámogatás biztosítása, a programok elindítása lehetséges módjainak feltérképezése további tanácsadói munkák tárgyát képezheti.



## 1. melléklet - Részletes jövedelemelvárás táblázatok 2011-es és 2014-es adatokon

A háztartások nettó jövedelemelvárásai, illetve ezek időbeli változása segíthetik a valós jövedelmi helyzetek pontosabb feltérképezését. A HKÉF kérdőíve 2014-ben részletes kérdésblokkot tartalmazott arra vonatkozóan, hogy **az adott háztartásban megkérdezett személy milyen jövedelemelvárásokkal rendelkezik**. A kérdések öt különböző élethelyzetre vonatkoztak:

- nagyon szűkös megélhetéshez szükséges összeg;
- szerény megélhetéshez szükséges összeg;
- átlagos megélhetéshez szükséges összeg;
- jó megélhetéshez szükséges összeg;
- nagyon jó megélhetéshez szükséges összeg.

Erre az öt kérdésre adott válaszok két teljes adatbázisra (2011-es és 2014-es) kiszámolt alapstatisztikáit tartalmazza az alábbi táblázat. Ezek alapján látható, hogy 2011 és 2014 között **a nagyon szűkös megélhetéshez szükséges (havi) jövedelem kis mértékben csökkent (154 ezer forintról 149 ezer forintra), a szerény megélhetésre vonatkozó jövedelemelvárás lényegében nem változott, míg az átlagos vagy annál jobb megélhetés esetében egyértelmű növekedés figyelhető meg**. Különösen a „nagyon jó” megélhetéshez szükséges összegek emelkedtek, az egyes statisztikai mutatók szerint hozzávetőlegesen 4-6%-kal. A „nagyon szűkös” megélhetéshez szükséges összegek csökkenése, illetve a „szerény” megélhetés értékeinek változása, illetve változatlanságát magyarázhatja a vizsgált időszakban végbement „rezsicsökkentés”, illetve az alacsony inflációs környezet.

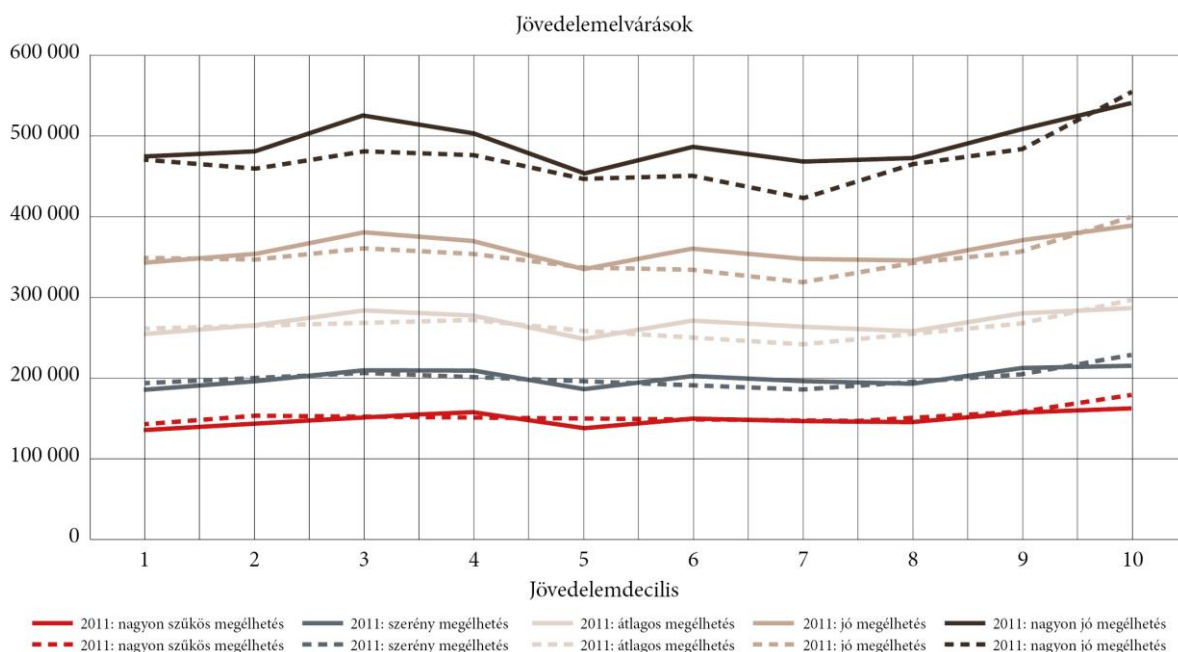
10. táblázat: Jövedelemelvárások 2011-ben és 2014-ben

Jövedelem-elvárás	2011			2014		
	Átlag	Nyesett átlag	Szórás	Átlag	Nyesett átlag	Szórás
<b>nagyon szűkös megélhetés</b>	154 161	148 696	72 495	148 782	143 898	70 055
<b>szerény megélhetés</b>	199 964	193 042	89 719	199 836	193 663	89 505
<b>átlagos megélhetés</b>	264 021	255 299	117 674	268 456	260 839	118 608
<b>jó megélhetés</b>	350 129	336 929	163 383	359 218	347 352	161 034
<b>nagyon jó megélhetés</b>	472 905	451 135	258 407	492 085	472 590	242 970

Forrás: KSH HKÉF alapján Századvég számítás (2016)

A **jövedelemelvárások stabilitására** utalnak az alábbi ábra adatai is, ahol látható, hogy van egy viszonylag emelkedés a magasabb jövedelmi decilisek felé, azonban a trend korántsem egyértelműen lineáris. Az adatok azt is jelzik, hogy nagyobb mértékű elmozdulás elsősorban a „nagyon jó” és „jó” megélhetés jövedelemelvárásaiban volt 2011 és 2014 között.

3. ÁBRA JÖVEDELEMELVÁRÁSOK 2011-BEN ÉS 2014-BEN JÖVEDELMI DECILISENKÉNT



*Forrás: KSH HKÉF alapján Századvég számítás (2016)*

## Jövedelemelvárások különböző dimenziók mentén

Település típusa	Jövedelemelvárások (Ft)				
	nagyon szűkös megélhetéshez	szerény megélhetéshez	átlagos megélhetéshez	jó megélhetéshez	nagyon jó megélhetéshez
<b>Budapest</b>	160,548	215,685	290,759	394,683	556,837
<b>Megyeszékhely vagy megyei jogú város</b>	140,197	186,388	252,274	344,454	481,405
<b>Többi város</b>	149,480	200,534	268,136	354,282	475,240
<b>Község</b>	146,474	198,407	265,790	351,495	474,270
<b>Teljes minta</b>	148,782	199,836	268,456	359,218	492,085

Régió	Jövedelemelvárások (Ft)				
	nagyon szűkös megélhetéshez	szerény megélhetéshez	átlagos megélhetéshez	jó megélhetéshez	nagyon jó megélhetéshez
<b>Közép-dunántúli</b>	162,828	217,434	291,270	390,705	520,682
<b>Nyugat-dunántúli</b>	139,671	188,380	251,979	344,358	485,951
<b>Dél-dunántúli</b>	132,091	173,426	233,173	317,374	447,812
<b>Észak-magyarországi</b>	163,199	218,207	286,103	371,396	484,073
<b>Észak-alföldi</b>	140,938	189,783	253,441	336,541	458,358
<b>Dél-alföldi</b>	131,290	175,236	236,757	310,592	415,812
<b>Budapest</b>	160,548	215,685	290,759	394,683	556,837
<b>Pest megye</b>	153,923	212,253	292,494	392,630	540,896
<b>Teljes minta</b>	148,782	199,836	268,456	359,218	492,085

Háztartástípus a referenciaszemély életkora szerint	Jövedelemelvárások (Ft)				
	nagyon szűkös megélhetéshez	szerény megélhetéshez	átlagos megélhetéshez	jó megélhetéshez	nagyon jó megélhetéshez
<b>18-24 éves</b>	159,573	210,939	280,181	383,736	532,718
<b>25-54 éves</b>	167,410	224,201	301,194	402,662	553,492
<b>55-64 éves</b>	141,660	192,423	262,147	355,094	490,783
<b>65 éves vagy idősebb</b>	118,448	158,763	210,299	277,305	371,457
<b>Teljes minta</b>	148,782	199,836	268,456	359,218	492,085

Háztartástípus a referenciaszemély iskolai végzettsége szerint	Jövedelemelvárások (Ft)				
	nagyon szűkös megélhetéshez	szerény megélhetéshez	átlagos megélhetéshez	jó megélhetéshez	nagyon jó megélhetéshez
<b>Alapfokú</b>	118,591	161,759	217,890	289,215	389,010
<b>Középfokú, érettségi nélkül</b>	145,891	196,721	264,168	352,275	477,797
<b>Középfokú, érettségivel</b>	152,348	203,951	273,588	365,787	503,866
<b>Felsőfokú</b>	172,579	229,665	308,641	416,625	579,161
<b>Teljes minta</b>	148,782	199,836	268,456	359,218	492,085

Háztartástípus a tagok korösszetétele szerint	Jövedelemelvárások (Ft)				
	nagyon szűkös megélhetéshez	szérsény megélhetéshez	átlagos megélhetéshez	jó megélhetéshez	nagyon jó megélhetéshez
csak fiatalok (0-29)	122,710	165,447	223,948	303,744	427,612
csak középkorúak (30-59)	126,645	172,787	238,473	325,640	454,641
csak idősek (59+)	115,080	154,574	205,219	272,386	365,932
csak fiatalok és középkorúak (0-29 és 30-59)	185,550	248,141	331,481	442,013	605,909
csak fiatalok és idősek (0-29 és > 59)	149,423	201,751	295,195	414,431	591,150
csak középkorúak és idősek (30-59 és > 59)	157,947	211,982	283,170	376,048	511,882
fiatalok középkorúak és idősek az összesből aki maradt	214,158	283,245	378,537	500,183	682,772
Teljes minta	148,782	199,836	268,456	359,218	492,085

0-14 éves gyermekek száma a háztartásban	Jövedelemelvárások (Ft)				
	nagyon szűkös megélhetéshez	szérsény megélhetéshez	átlagos megélhetéshez	jó megélhetéshez	nagyon jó megélhetéshez
Nincs gyermek	139,126	187,647	252,515	338,381	464,173
1 gyermek van	178,433	234,933	312,989	417,017	573,552
2 gyermek van	191,551	255,840	342,765	457,950	624,834
3 gyermek van	194,875	259,040	346,170	453,434	589,627
4 gyermek van	215,494	292,104	397,793	527,602	707,999
5 gyermek van	180,674	277,870	389,913	572,118	824,163
6 gyermek van	172,918	244,375	324,505	410,841	504,104
7 és több gyermek	240,000	300,000	400,000	500,000	700,000
Teljes minta	148,782	199,836	268,456	359,218	492,085

Háztartástípus a tagok gazdasági aktivitása szerint	Jövedelemelvárások (Ft)				
	nagyon szűkös megélhetéshez	szérsény megélhetéshez	átlagos megélhetéshez	jó megélhetéshez	nagyon jó megélhetéshez
Aktív háztartások	170,423	228,037	306,743	409,950	563,129
Nyugdíjas háztartások	116,352	156,489	207,909	276,566	371,875
Egyéb nem aktív háztartások	105,174	147,730	205,365	285,768	408,917
Teljes minta	148,782	199,836	268,456	359,218	492,085

## 2. melléklet – A fókuszcsoportok vezérfonala

### 2.1. Közfoglalkoztatottak körében

<b>1. Üdvözlés, bemutatkozás</b>	ideje: 5 perc	kilépés ideje: 5 perc
----------------------------------	---------------	-----------------------

1.1. Téma ismertetése, mi a célja a fókuszcsoportnak, miről lesz szó

1.2. Bemutatkozás. Moderátor: kérd meg őket, hogy röviden azt is mondják el, hogy mióta közmunkások (hány programban vettek részt), melyik programban vesznek részt jelenleg, milyen munkát végeznek!

<b>2. Munkalehetőségek, lokális környezet jellemzése</b>	ideje: 20 perc	kilépés ideje: 25 perc
--	----------------	------------------------

2.1. Mi a véleményetek a városról [fókuszhelyszíne], a környező településekről és általában a járásról a munkalehetőségeket tekintve?

2.1.1. Van elég munkahely szerintetek? Az ország más területeihez képest jobb vagy rosszabb itt a helyzet?

2.1.2. Melyik szakmával nehezebb munkát találni, melyikkel könnyebb? Tegyük fel, hogy én mindenképpen ide szeretnék költözni a környékre munkát vállalni. Mit ajánlanátok, melyik szakma az, amivel biztosan érdemes lenne ideköltöznöm? És mi az, amivel inkább meg se próbáljak? Moderátor: fizikai–szellemi bontásra, illetve a tipikus közmunkákra kérdezz rá, ha nem merül fel!

2.1.3. Hogy látjátok, mennyire jellemző, hogy pl. fiatalok ideköltöznek a környékre munkát vállalni? Hogy látjátok, mennyien mennek el külföldre dolgozni vagy csak a szomszédos országba munkát vállalni? Vagy inkább az elvándorlás jellemző a munkahiány miatt? Olyat tapasztaltok, hogy külföldiek vesznek el munkát tőletek?

2.1.4. Ha kevés a munkahely: Ez mindig így volt itt egyébként? Ha nem: mikor változott meg?

2.1.5. Milyen munkahelyeket lenne érdemes idehozni? Ti milyen munkát végeznétek szívesen?

2.1.6. Ha kevés a munkahely: Mi az oka ennek szerintetek, miért nem találnak munkát az emberek? Moderátor: innentől (ha eddig nem) jó eséllyel előkerülnek a személyes életutak. Ezek rövid kifejtésére nyugodtan bátorítsd őket, értelemszerűen az időt szem előtt tartva!

<b>3. Munkakeresés, fő akadályok, nehézségek</b>	ideje: 20 perc	kilépés ideje: 45 perc
--	----------------	------------------------

3.1. Ti egyébként hogyan szoktatok munkát keresni?

3.1.1. Tegyük fel azt ismét, hogy ide szeretnék költözni a környékre munkát vállalni! Mit javasolnátok, hogyan tudnék a leggyorsabban munkát találni? Moderátor: ha nem merülnek fel, kérdezz rá: újsághirdetés, utcai plakát, internetes álláskereső oldalak, közösségi oldalak, munkaügyi hivatalokban, munkaközvetítő cégnél, ismerős, barát, családtag, közmunka

- 3.2. Mennyire eredményes a munkakeresések? Hányszor fordul elő, hogy elutasítást kaptok? Főként milyen indokkal? Szerepelt-e az köztük, hogy közfoglalkoztatottak vagytok?
- 3.3. Azon kívül, hogy kevés a munkahely, milyen akadályokba ütköztök jellemzően a munkakeresés során?
- 3.3.1. Milyen gyakori gond, hogy azért nem kapjátok meg a munkát, mert nem vagytok elég képzettek hozzá? És az, hogy nincs végzettségetek hozzá (papír hiánya)? A nyelvtudás hiánya?
- 3.3.2. Milyen gyakori, hogy túl alacsony fizetést ajánlanak? Mi számít alacsonynak? Mi volt konkrétan a bérigéret?
- 3.3.3. És az, hogy messze lenne a munkavégzés, nehéz/drága az odajutás? Mit jelent, hogy messze? Mennyi idő? Vagy meg szokták szervezni a munkaadók? Haza tudtok jutni tömegközlekedéssel késő délután, ha a műszakbeosztás ezt kívánja?
- 3.3.4. Adminisztratív nehézségek szoktak adódni? Pl. számlát kéne adni, de nem tudtok.
- 3.3.5. Milyen más akadályba ütköztök az álláskeresés során? Pl. etnikai megkülönböztetés.
- 3.4. Mennyire jellemző, hogy csak időszakos, átmeneti munkához lehet hozzájutni, és nehéz hosszabb távút szerezni?
- 3.5. Az önkormányzat segít-e a munkakeresésben? És a munkaügyi hivatalok, civil-, segélyszervezetek?
- 3.6. Vannak-e olyan helyi cégek vagy segélyszervezetek, akik szívesen foglalkoztatnák benneteket, vettek-e már fel közületek bárkit ilyenek?
- 3.7. Mik a tapasztalataitok a fizetés terén? Szokott probléma lenni belőle?
- 3.8. A bérekről mit gondoltok a környéken? Az ország többi részéhez képest milyenek?
- 3.9. Mennyire jellemző a környéken, hogy nem jelentik be a dolgozókat? Erről egyébként mi a véleményetek, kinek jó, kinek rossz?

<b>4. Személyes akadályok</b>	ideje: 15 perc	kilépés ideje: 60 perc
-------------------------------	----------------	------------------------

- 4.1. Nektek személyesen van, valami, ami az eddigieken kívül megnehezíti a munkához jutást? Moderátor: ha nem merül fel, említsd meg: egészségügyi probléma, családi körülmények, földrajzi gátak, életkor
- 4.2. Moderátor: ha nem merül fel: Mennyire érzitek azt, hogy nem vagytok elég képzettek, hogy jó lett volna például valamilyen egyéb szakmát kitanulni?
- 4.2.1. Mit gondoltok, segítené a helyzeteteken, ha képeznétek magatokat?
- 4.3. Általában mennyire jellemző a környezetetekben, hogy egészségügyi vagy lelki okokból nem találnak emberek munkát? (pl. depresszió, félelem az elutasítástól, krónikus)

<b>5. A közmunkával kapcsolatos vélemények</b>	ideje: 30 perc	kilépés ideje: 90 perc
--	----------------	------------------------

- 5.1. Kérlek, írd le az előttek lévő papírra az első szót, ami eszedekbe jut arról, hogy *közmunka*! Moderátor: olvassátok fel, beszéljétek meg!
- 5.2. A közmunka előtt volt stabil munkahelyetek?
- 5.3. Miért döntöttetek a közmunka mellett?

- 5.4. El szoktatok menni a közmunka mellett dolgozni, ha van rá lehetőség? Alkalmi munkát szoktatok végezni? Milyen jellegűt? Ezek kb. mekkora részét adják ki a jövedelmeknek? Mennyire általános ez a közmunkások között?
- 5.5. Az mennyire jellemző, hogy egyik közmunkaprogramból a másikba mentek át?
- 5.6. Közmunka mellett kerestek állást, tervezitek, hogy a közeljövőben vállaltok nem közmunkát?
- 5.6.1. Ha nem: miért nem kerestek?
- 5.6.2. Milyen feltételekkel mennétek el szívesen nem közmunkába hivatalosan dolgozni? Mennyivel több fizetésért? Kérlek, gondoljatok arra is, hogy jó eséllyel megváltozna a munkaidőtök, lehet, hogy nem tudnátok alkalmi munkát vállalni mellette, esetleg kevesebb időt tudnátok tölteni a családotokkal, és sok más szempont van még! Ezek fényében milyen feltételekkel vállalnátok munkát?
- 5.7. Valamilyen képzésben részt vettetek a közmunka keretein belül? Ezzel elégedettek voltatok?
- 5.7.1. Milyen képzésen vennétek részt?
- 5.7.2. Milyen akadályokat érzékeltek, hogy képzésben vegyetek részt?
- 5.8. Ismét egy kis szerepjáték. Tegyük fel, hogy én nagyon ellenzem a közmunkát és egyáltalán nem értek egyet azzal, hogy ilyen munkát végeznek emberek! Mivel tudnátok meggyőzni? Szerintetek mi a jó a közmunkában, mik az előnyei? Moderátor: ha merülne fel, kérdezz rá: munkák jellege, munkaidő, munkaadó, fizetés, segít visszailleszkedni a munkaerőpiacra, csökken a munkanélküliség!
- 5.8.1. Szerintetek mennyire értékes a közmunka? Mennyire megbecsült?
- 5.9. Most fordítsuk meg! Mi szól ellene?
- 5.9.1. Moderátor: ha merülne fel, kérdezz rá: Mennyire jellemző szerintetek a beragadás, hogy a közmunkát végző nem tud normál munkára váltani és hosszú időre közmunkás marad? Ha igen, szerintetek mik ennek a fő okai?
- 5.10. Ha lehetőségetek lenne, miben változtatnátok a közmunka-rendszeren? Mitől működhetne hasznosabban szerintetek?
- 5.11. Mi a véleménye a környezeteteknek közmunkáról? Moderátor: Barátok, családtagok, segélyszervezetek stb.

## 2.2. Közfoglalkoztatásból sikeresen kilépők körében

<b>6. Üdvözlés, bemutatkozás</b>	ideje: 5 perc	kilépés ideje: 5 perc
<p>6.1. Téma ismertetése, mi a célja a fókuszcsoportnak, miről lesz szó</p> <p>6.2. Bemutatkozás. Moderátor: kérd meg őket, hogy röviden azt is mondják el, hogy korábban hány programban végeztek közmunkát (a közmunka megfelelt-e a szakmájuknak), most hol-mit-mióta dolgoznak!</p>		
<b>7. Munkalehetőségek, lokális környezet jellemzése</b>	ideje: 20 perc	kilépés ideje: 25 perc



7.1. Mi a véleményetek a városról [fókusz helyszíne], a környező településekről és általában a járásról a munkalehetőségeket tekintve?

7.1.1. Van elég munkahely szerintetek? Az ország más területeihez képest jobb vagy rosszabb itt a helyzet?

7.1.2. Akinek van szakmája, talál munkát? Kinek sikerül inkább elhelyezkedni?

Moderátor: fizikai–szellemi bontásra kérdezz rá, ha nem merül fel!

<b>8. Munkakeresés, fő akadályok, nehézségek</b>	ideje: 20 perc	kilépés ideje: 45 perc
--	----------------	------------------------

8.1. Ha kevés a munkahely: Tehát azt mondjátok, nehezen találnak az emberek munkát. Miért? Nektek mi okozott nehézséget? Moderátor: innentől (ha eddig nem) jó eséllyel előkerülnek a személyes életutak. Ezek rövid kifejtésére bátorítsd őket, az időt szem előtt tartva!

8.2. Ha elegendő munkahely van: Aki nem dolgozik, mit mond? Számára a környéken milyen nehézségekbe ütközik a munkahelykeresés? Moderátor: ha nem merülnek fel, kérdezz rá: képzettség, nyelvtudás hiánya, alacsony fizetés, messze van, nehéz az odajutás, etnikai megkülönböztetés)

8.3. Mennyire jellemző, hogy csak időszakos, átmeneti munkához lehet hozzájutni? Mennyire jellemző, hogy csak hátrányos alkalmazási feltételekkel (12 órás munkavégzés, állásidőt nem fizető) lehet munkát találni? Mennyire jellemző, hogy a munkáltatók akkor foglalkoztatnak, ha támogatást, vagy adókedvezményt kapnak hozzá?

8.4. Mik a tapasztalataitok a fizetés terén? Mindig időben kifizettek Titeket?

8.5. A bérekről mit gondoltok a környéken? Az ország többi részéhez képest milyenek? A bejelentett fizetésen kívül kaptok még pénzt?

8.6. Mennyire jellemző a környéken, hogy egyáltalán nem jelentik be a dolgozókat? Erről egyébként mi a véleményetek, kinek jó, kinek rossz?

8.7. Tegyük fel, hogy ide szeretnék költözni a környékre munkát vállalni! Mit javasolnátok, hogyan tudnék a leggyorsabban munkát találni? Moderátor: ha nem merülnek fel, kérdezz rá: újsághirdetés, utcai plakát, internetes álláskereső oldalak, közösségi oldalak, munkaügyi hivatalokban, munkaközvetítő cégnél, ismerős, barát, családtag, közmunka

8.8. Az önkormányzat segít-e a munkakeresésben? És a munkaügyi hivatalok, civil-, segélyszervezetek?

<b>9. Személyes akadályok</b>	ideje: 5 perc	kilépés ideje: 50 perc
-------------------------------	---------------	------------------------

9.1. Általában mennyire jellemző a környezetetekben, hogy személyes okokból nem találnak az emberek munkát? Pl. lelki vagy családi okokból? (pl. depresszió, félelem az elutasítástól, gyermeket nevel, nyugdíj előtt áll)

9.2. Tudtok olyanról, akit részmunkaidőben foglalkoztatnak? (Pl. azért, mert gyermeke van)

<b>10. A közmunkából való kilépés, vélemények</b>	ideje: 30 perc	kilépés ideje: 80 perc
---	----------------	------------------------

10.1. Kérlek, írd le az előtettek lévő papírra az első szót, ami eszetekbe jut arról, hogy *közmunka*! Moderátor: olvassátok fel, beszéljétek meg!

- 10.2. Hogy tekintetek vissza arra az időszakra, amikor közmunkások voltatok? Nehezebb volt akkor, mint most? Inkább rossz vagy inkább pozitív emlékeket köttök ehhez az időszakhoz? Mi volt benne pozitív és mi negatív?
- 10.3. Volt olyan, hogy felvettek titeket valahova, de utána ismét közmunkát végeztetek?
- 10.4. Végül hogyan találtatok munkahelyet?
- 10.4.1. Ha nem ismerősök segítettek az elhelyezkedésben: Vettetek részt képzésekben a közmunka alatt? Ez segített az elhelyezkedésben?
- 10.4.2. Mennyi ideig tartott a munkakeresés? Ez idő alatt mennyire aktívan kerestetek munkát?
- 10.4.3. Általában az, hogy közmunkában dolgoztatok segített vagy hátráltatott a munkakeresésben? (Miért?)
- 10.4.4. Kaptatok a közmunkától bármit, amit aztán a jelenlegi munkahelyeteken hasznosítani tudtok? (Pl. munkatapasztalat, képesség stb.)
- 10.4.5. Mik voltak a tapasztalataitok a munkakeresés során? (pl. munkaadók számára előny vagy hátrány volt-e a közfoglalkoztatásban való részvétel)
- 10.4.6. Ha nem ismerősök segítettek az elhelyezkedésben: Ismerőseitek, rokonaitok, barátaitok tudtak segíteni az elhelyezkedésben? Ők dolgoznak, vagy szintén közfoglalkoztatottak?
- 10.4.7. Sokan évekre beragadnak a közmunkába. Mit ajánlanátok a mostani közmunkásoknak, hogy érdemes kilépniük a közmunkából? Mi a kulcsa a sikeres kilépésnek? Moderátor: ha nem merül fel, kérdezz rá, hogy szerintük inkább képességekben, vagy inkább lehetőségekben van különbség azok között, akik ki tudnak kerülni, és akik bennmaradnak!
- 10.4.8. És ennek alapján mit ajánlanátok a foglalkoztatóknak?
- 10.5. Mit tapasztaltatok, mit gondolnak a közmunkásokról a munkaadók? És a környezetetek? Moderátor: Barátok, családtagok, segélyszervezetek stb.
- 10.6. Elsősorban miért léptetek ki a közmunkából?
- 10.7. Úgy általában szerintetek mik a közmunka előnyei? És mik a hátrányai?
- 10.8. Ha lehetőségetek lenne, min változtatnátok a közmunka-rendszeren? Mitől működhetne hasznosabban szerintetek?
- 10.9. Sokan évekre beragadnak a közmunkába.
- 10.9.1. Szerintetek miért?
- 10.9.2. Mi a kulcsa a sikeres kilépésnek? Moderátor: ha nem merül fel, kérdezz rá, hogy szerintük inkább képességekben, vagy inkább lehetőségekben van különbség azok között, akik ki tudnak kerülni, és akik bennmaradnak!

<b>11. Jelenlegi helyzet értékelése, jövőkép</b>	ideje: 15 perc	kilépés ideje: 95 perc
--	----------------	------------------------

11.1. Elégedettek vagytok azzal a hellyel, ahol most dolgoztok?

11.1.1. Magával a munkavégzéssel?

11.1.2. És anyagilag? Összességében jobban jöttök ki, mint amikor közmunkások voltatok?

11.1.3. Mennyire érzitek stabilnak a munkahelyeteket? Ha nem: főként miért nem?

11.2. Ha a következő egy évre gondolunk, mire számíthatok? Lesz fix munkátok? Terveztek váltani? Szerintetek fogtok még közmunkát végezni? Ettől mennyire zárkóztok el?

11.3. És hosszabb távon, öt éven belül hogy látjátok, lesz fix munkátok?

### 3. melléklet – Az egyes interjúkon résztvevők száma település és delegáló intézmény/szervezet szerint (fő)

11. táblázat: Az egyes interjúkon résztvevők száma település és delegáló intézmény/szervezet szerint (fő)

Település/ Szervezet (fő)	Foglalkoztatási Osztály	Országos közfoglalkoztatás	Önkormányzati közfoglalkoztatók				Roma önkormányzat	Egyház	Civil szervezet	Gazdasági szereplő	Egyéb (Pl. orvos, stb.)	Összesen
			Polgár- mester	Jegyző	Igazgató	Egyéb						
<b>Kazincbarcika</b>	4	0	6	0	4	0	7	2	4	2	1	30
<b>Heves</b>	8	1	5	0	2	0	0	1	0	1	0	18
<b>Bácsalmás</b>	6	0	3	1	2	1	3	1	2	5	2	26
<b>Zalaegerszeg, Nagykanizsa</b>	5	2	5	1	0	1	0	2	2	2	3	23
<b>Összesen</b>												97

Századvég-szerkesztés