

A hátrányos helyzet problematikája a helyi fejlesztés és inklúzió nézőpontjából

tanulmánykötet

*EFOP-3.9.2-16 – helyi humán kapacitások fejlesztése a tudástőke
gyarapítása céljából*

Kutatásvezető: Szabó Péter

Szerkesztő: Szabó Péter

Lektor: Szatmári Péter

Olvasószerkesztő: Mezei Mónika

A kutatás szervezése: Társadalmi Innovációs Kutató Intézet

Szerzők:

Hervainé Szabó Gyöngyvér IX. fejezet

Káposzta JózsefV, VI, VII, VIII. fejezet

Lőrinczné Bencze Edit X. fejezet

Malatyinszki Szilárd II, VI, VIII. fejezet

Mócz Dóra V. fejezet

Szabó Péter III, IV. fejezet

Szatmári Péter I. fejezet

Tóth Tamás VI, VIII. fejezet

Felelős kiadó: Szabó Péter, rektor

Kiadó: Kodolányi János Egyetem, Székesfehérvár

Borítóterv/typográfia: Bessenyei János

Nyomdai kivitelezés: Quadrát '64

Tartalom

I. Szatmári Péter: Előszó	5
1. A társadalmi innováció koncepcióinak értelmezhetősége Dél-Békésben és Békésben	6
2. Társadalmi Innovációs folyamatok a Kodolányi János Egyetemen	10
3. Békés megye déli és keleti határterületeinek főbb jellemzői	13
4. Célfa: Rendszerközpontú társadalmi innováció	13
II. Malatyinszki Szilárd: Bevezetés	15
1. A pályázat céljainak bemutatása, eddigi eredményeinek ismertetése	15
2. A kutatás illeszkedése a pályázat megvalósult elemeihez	18
III. Szabó Péter: A KJE Társadalmi Felelősség Programja Orosháza térképében	21
1. A KJE közösségfejlesztési eredményei	21
2. A KJE stratégiai kezdeményezései 2016–2020 között	22
3. A KJE társadalmi felelősségvállalási programja Orosházán	23
4. Társadalmi hatású alkalmazott kutatások programja	26
IV. Szabó Péter: A KJE Nyitott laboratórium innovációs modellje Orosházán	29
1. Oktatási jól-lét hálózat fejlesztése	30
2. Munkahelyi jól-lét hálózat	31
3. Studentifikációs hálózat: duális és kooperatív képzések vonzóvá tétele a térségben	31
V. Káposzta József – Mócz Dóra: A hátrányos helyzet társadalmi és térbeli jellemzői	33
1. Mócz Dóra: Hátrányos helyzetű személyek kategóriái, csoportosítása	33
2. Káposzta József: Vidéki térségek, vidékfejlesztés, a vidékfejlesztés eszközei	47
VI. Káposzta József – Tóth Tamás: Hátrányos helyzetű térségek regionális sajátosságai a foglalkoztatásban	59
1. Káposzta József: Hátrányos helyzetű térségek és települések kategorizálása, jelenlegi helyzete	59
2. Tóth Tamás: Hátrányos helyzetű munkavállalók helyzete, lehetőségei	67
3. Káposzta József: A munkáltatók eszközei a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatásában	77
4. Malatyinszki Szilárd: A kompetencia-térképek, munkakör-elemzések és munkaköri leírások fejlesztésében rejlő lehetőségek	88
5. Malatyinszki Szilárd: Atipikus foglalkoztatási lehetőségek a megváltozott foglalkoztatási környezetben	96
VII. Káposzta József: A hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztathatóságainak lehetőségei	103

VIII. Káposzta József – Malatyinszki Szilárd – Tóth Tamás: Javaslatok a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatásának elősegítése érdekében	111
1. <i>Malatyinszki Szilárd</i> : Az önfoglalkoztatás mint eszköz a hátrányos helyzetű munkavállalók életében	115
2. <i>Tóth Tamás</i> : Mikro- és KKV szektor szerepe és eszközei a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatásában	121
3. <i>Káposzta József</i> : Középvállalkozások eszközei a foglalkoztatásban	129
IX. Hervainé Szabó Gyöngyvér: Fenntarthatóság – inkluzív és értékalapú közösségfejlesztés	141
1. A hátrányos járások transzformatív társadalmi változása elérésének koncepciói	141
2. A helyi fejlesztés és közösségfejlesztés modelljei és a Lokális jól-lét kihívásai és koncepciói	143
3. SDG mutatók, azaz a fenntartható fejlesztés helyzete a Dél-Alföldön 2017. évi adatok alapján	145
4. Az OECD SDG 2030 központú ajánlásai a vidéki közösségfejlesztésre (Vidékfejlesztés 3.0.)	147
5. Az EU ESPON Zsugorodó vidéki térségek megoldási ajánlata.	148
6. Shrink SMART paradigma:	148
7. Cork Nyilatkozat 2016. Better life in Rural Areas	149
8. Az értékközpontú fejlesztés kihívásai	150
9. Az értékek és vagyonok állapota a dél-békési járásokban	151
X. Lőrinczné Bencze Edit: Fejér megye: a sárbogárdi és enyingi járás humán fejlesztési kihívásai	157
1. Fejlesztési célok.	157
2. EFOP 3.9.2-16 humán kapacitások fejlesztése térségi szemléletben – Enying, Sárbogárd és Orosháza járásokban: KJE tananyagfejlesztés és képzések	159
3. A KJE képzéseinek egyik célcsoportja: humán közszolgáltatások dolgozói	164
4. Hátrányos helyzetű gyerekek felzárkóztatása: informális és nem informális képzések (7-24 év)	169
5. Az EFOP 3.9.2-16 humán kapacitások fejlesztése térségi szemléletben – Enying, Sárbogárd, Orosházi járásokban – projektben a KJF által végzett tevékenység hatásai	172
6. A képzések tapasztalatai.	174
7. Összegző tapasztalatok	183
XI. Felhasznált szakirodalom	185
Irodalom	191
Források	194

Szatmári Péter

I. Előszó

A Kodolányi János Egyetem 30 éves fennállása alatt számos megpróbáltatáson ment keresztül. Székesfehérvári, budapesti és orosházi kampuszainak működése során folyamatosan segítette, támogatta a magyar vidéki térséget, válaszolt a magyar térségek szükségleteire, sőt jelentős hatást gyakorol az ország határain túl is. Az intézmény működése során 30 000 diplomával gazdagította Magyarországot, tette erősebbé a gazdaságot, a szociális és oktatási intézményrendszert, pedagógus és egyéb humán fejlesztő közösségeket. Olyan kreatív, gondolkodó munkaközösségeket hívott életre, akik önálló feladatmegoldásokkal, egyedi nézőpontjaikkal új gazdasági-társadalmi minőség kialakítására képesek.

E kötettel mutatjuk be intézményünk társadalmi szerepvállalását (a tervezés és a megvalósítás időszakát) a 2016-2020 közötti időszakban, hiszen valljuk, hogy a hátrányos helyzetből mindig van kiút. E kiútkeresésben kötelességünk és felelősségünk segíteni a közösségeket minden eszközünkkel. Egy egyetem életében az egyetlen eszköz a tudás átadása, a tanulni vágyó közösségek támogatása. Sokszor e tudás igényére fel kell hívni a figyelmet, meg kell teremteni a lehetőséget. E folyamat nagyon komoly szervezést, időt, energiát jelent kollégáink részéről. Újra és újra fel kell hívni a figyelmet – sokszor még településvezetők irányába is – hogy mi a küldetésünk. Nem vállalunk egyebet, mint a gazdaság, a társadalom igényei kiszolgálását, a társadalmi innováció nézőpontjából kiindulva keresünk megoldásokat, sokszor megelőzve korunkat 21. századi nemzetközi társadalmi minőséget képviselünk. Beépítjük a gazdasági szereplők aktuális elvárásait képzési folyamatainkba és szinergiában építjük szakjainkat a digitalizáció és az Ipar 4.0 legújabb igényeivel.

Az oktatási folyamataink közben sem vesszük le tekintetünket a hátránnyal élő hallgatóinkról. Sokan, eltérő helyzetből érkeznek közénk. A mi felelősségünk, hogy mentorprogramunk segítségével, támogató oktatói fellépésünkkel fejlesztjük kompetenciáikat és minőségi tudáshoz, értékes, piacképes diplomához segítsük őket. De nem csupán a hallgatók és a kollégáink szükségesek ahhoz, hogy e küldetésünket teljesítsük. Nyitott településvezetők, intézményvezetők, cégvezetők nélkül nem lehetünk sikeresek. A társadalmi szerepvállalásaink, a duális és kooperatív képzéseink, a közösségi programjaink alapja, hogy megértessük magunkat és megértsék céljainkat.

Jelen munkánk egy több mint hároméves térségfejlesztő munkánk eredményeit foglalja össze több kollégánk nézőpontjából. A helyi humán kapacitások fejlesztése és a lakosság bevonása nélkül nem lehetnének sikeresek. Bemutatjuk azt a munkát, mely megjelenik egy-egy komplex fejlesztési folyamat mögött. Szélesebb

kitekintésből indulva ismertetjük szerepünket, a hátrányos helyzet, a vidékiségi, a vidékfejlesztés, annak térbeli jellemzőit.

A felvezetés után a következő célunk annak az útnak az ismertetése, mellyel munkához tudjuk juttatni a vidéki térségekben élők közösségeit. Minden olyan eszközt felsorakoztattunk, mellyel a hátrányos helyzetű munkavállalók segíthetők, támogathatók. Sajnos a vidékiségi és a hátrányos helyzet kéz a kézben jár. A szolgáltatások elérhetősége, a jövedelmi viszonyok, az infrastruktúra fejlettségi szintje mind-mind nagyobb kihívás a hátrányos járásokban. Eszközöket adunk a munkáltatók minden szintjének az önfoglalkoztatástól kezdve a nagyvállalatokig annak érdekében, hogy minél több dolgozni akaró el tudjon helyezkedni, a kereslet és a kínálat egymásra találhasson.

Kutatásunk utolsó három fejezetében három komoly téma szerepel. A közösségek bevonása, az értékalapú közösségfejlesztés mellett intézményünk rektora bemutatja az orosházi innovációs modellünket, melynek segítségével egyedi folyamatot indítottunk el a térségben. Középfokú intézményekkel és cégekkel történő együttműködésben hoztunk létre egy támogató modellt, mely egyre több és több hallgató számára ad lehetőséget a diploma megszerzésére Békés és Csongrád megyében. Végezetül az orosházi járásban megvalósult tevékenységet összevetjük a sárbogárdi és enyingi járás tapasztalataival, így a két térségben végzett fejlesztő munka eredményeit egyszerre láttatjuk és foglaljuk össze.

Kívánom, hogy minden érintett találjon kutatási anyagunkban értéket és a gyakorlatban is alkalmazható tudást, hiszen a célunk közös: felkészíteni a társadalmat a 21. században bekövetkező változásokra.

1. A TÁRSADALMI INNOVÁCIÓ KONCEPCIÓINAK ÉRTELMEZHETŐSÉGE DÉL-BÉKÉSBEN ÉS BÉKÉSBEN

A társadalmi innováció az európai és a nemzeti politikák része, határozottan megfogalmazott közpolitikai programokban. Ugyanakkor a legtöbb esetben kétféle értelmezése van: egyrészt mint új paradigma a társadalmi beavatkozások esetében (EU), másrészt olyan kezdeményezések sora, amelyeket civil szervezetek, társadalmi vállalkozások, helyi önkormányzatok indítanak, hogy a lefedetlen társadalmi szükségleteket innovatív módon oldják meg. Megjelennek új szereplők, a régi szereplők új szerepkört kapnak, és inkább a jól-léti nézőpont, mint jóléti állam nézőpontja a mérvadó a célokban, új eszközök alkalmazása történik.

A KJE a társadalmi innovációt a Young Foundation definíciója alapján értelmezi: innováció, amely társadalmi az eredményeit és eszközeit tekintve, valamint új társadalmi kapcsolatokat és együttműködéseket eredményez:

- tartalom dimenzió: az alapvető társadalmi szükségletek kielégítése
- folyamat dimenzió: a társadalmi kapcsolatok átalakítása

- társadalmi és szociopolitikai képességek és a forrásokhoz való hozzáférés javítása.

A társadalmi innováció alapvető kihívása Békés megyében a szegénység és mélyszegénység, a szegénységhez kapcsolódó egészségügyi problémák és az egészségi problémák mögött meghúzódó szociális problémák. A szegénységhez kapcsolódó társadalmi innovációk a hetvenes évek óta próbálják a jóléti állam visszavonulását ellensúlyozni. Ezek mára kikristályosodtak három nézőpontban:

- A fejlesztés összekapcsolása human jól-léttel, és jóval szélesebb értelmezése.
- A centralizált jóléti állami intézményrendszer bürokratikus természetének kritikája.
- A helyi fejlesztésbe és kontextusba ágyazott társadalmi innováció szükségessége.

A fejlesztés mint humán jól-lét

A szegénység mint a társadalmi kirekesztés komplex együttese, amelyben a kirekesztés eredménye az elfogadott egyéni és kollektív életviteli standardokból való kirekesztés, és annak lehetetlensége, hogy azokhoz hidat építsen egy meghatározott csoport vagy térség: a komplex jelleg érinti az elérhető jövedelmeket, a pénzügyi források szűkösségét, annak kumulatív hatását, a munkaerőpiac a szociálpolitikák helyi kontextusát és eredmény nélküliségét, az egyéni-családi jellemzőket, az élet és munkafeltételeket és társadalmi hálózatok fejlettségét. A fejlesztés, mint szabadságteremtés (Amartya Sen 1999) nézőpontjában az egyén választási lehetősége megteremtése olyan funkcionálás révén, ami lehetővé teszi számára az életvitelek közötti választást. A képesség – a humán jól-lét olyan állapota-, vagy alkalmasság, lehetővé teszi az egyén integrált életvitelét, a testi egészség elérését, a valós érzelmeket és emóciókat, az értékelt kapcsolatokat, az egyén ellenőrzési képessége megteremtését az anyagi és politikai környezet ellenőrzésében. (Nussbaum 2006) (Malatyinszki S. , 2007/a)

A fentiek alapján a humán fejlesztés a humán jól-lét fejlesztése, az egyének megerősítése, kapacitásépítés, amelyre a társadalmi innováció alapozhat a szegénység leküzdése érdekében.

A centralizált jóléti állami rendszer kritikái

Az elmúlt évtizedekben a rendszerváltás akkor következett be, amikor a nyugati jóléti állam lebontása megindult, a jóléti társadalom modell (a jóléti szolgáltatásokat a civil szektor biztosítja az új közmenedzsment technikákkal), illetve megjelent a szociális gazdaság koncepciója (szociális és szolidáris gazdaság is a gazdasági növekedés eleme legyen). A szociális gazdaság szociáldemokrata koncepcióiban kiemelt a szerepe a társadalmi innovációnak, és a cél a merev jóléti intézményrendszer megkerülése és kikerülése volt. A szociális innováció ebben

a kontextusban erőteljesen helyi központú, erőteljesen lokalizált formákat jelent, amelyben az autonómia az öngazgatás, a részvételiség a hierarchikus nagy rendszerekkel szembeni ellenállást jelentette, és középpontba kerültek a civil szervezetek, a társadalmi vállalkozások és a helyi önkormányzatok.

A társadalmi innováció mint helyi jellegű tevékenység

A helyi társadalmi innováció kritériuma az ágazati politikák helyi szintű integrálása és finomítása, összekapcsolása szupralokál intézményekkel (egyetemek). Szemben a szociális gazdaság szociáldemokrata koncepciójával, amelyben a cél az állampolgárok adófizetési képessége megeremtése, a konzervatív képessé tevő állam modellje vált jellemzővé Magyarországon, amelyben az állam dekoncentrált szervei megerősödtek (kormányhivatalok, KLIK, járási hivatalok stb.). Ezért Magyarországon szemben a nyugati liberális modellekkel, a civil szektor jelentősen visszafejlődött, átadva helyét a közszolgáltató állam koncepciójának. A fentiek alapján a képessé tevő állam nem egy új típusú civil társadalmi rendet erősített meg, hanem visszaszorította az új társadalmi innovációra fókuszáló civil szervezeteket. E politika egybeesik az EU 2008.évet követő válság utáni politikájával, amely a nem teljesített lisszaboni társadalmi célkitűzések és a pénzügyi-gazdasági válság okaira is figyelve, a Bizottság meghirdette az ún. képessé tevő jól-léti állam koncepcióját: amelyben a társadalmi innováció a szociálpolitika egyik irányává vált. A jól-lét koncepció beemelése a szociálpolitika elemeibe (az életpálya mentén történő beavatkozások rendszere: korai fejlesztés-biztos kezdet, iskolai szociális munka, iskolai jól-lét, munkahelyi jól-lét, aktív időskor stb.) egyes országokban a nemzeti szintű politikák integrálását eredményezte a jól-léti mix mentén. A szegénység és a helyi kormányzás, a helyi intézményrendszer fejletlensége szorosan összefüggenek egymással: a fejletlen térségekben hiányzik az állam felsőoktatás-fenntartó és K+F fenntartó képessége, amelyet az ún. hibrid megoldásokkal nem állami felsőoktatás, magánfelsőoktatás, magán és for-profit, nonprofit kutatóintézetekkel) kíván az állam leküzdeni.

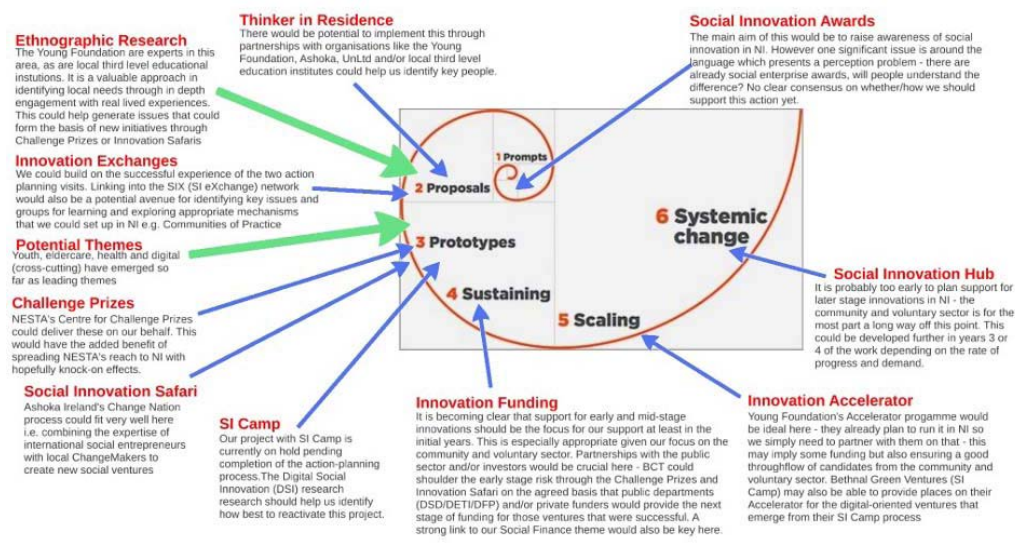
A társadalmi innováció perspektívái

A társadalmi innováció specifikumát meghatározza területi vagy tematikus kontextusa, társadalmi érték generálása, fenntarthatósága és társadalmi tőke formáló szerepköre. A fentiek alapján lehet társadalmi szükségletalapú, társadalmi kihívás jellegű (a gazdasági fejlesztés és a szociális fejlesztés alakítsa át a társadalmi problémákat társadalmi lehetőségekké) és rendszerjellegű változást hozó perspektíva, amely a környezet egészét változtatja meg. A társadalmi innovációs politikák általában elősegítik az együttműködést, fejlesztik a regionális kapacitást, erősítik a közmenedzsment nézőpontot, fejlesztik az innováció kultúráját. a tudásmenedzsmentet a társadalmi innováció témában, a pénzügyi és nem pénzügyi szolgáltatásokat.



Napjainkban a társadalmi innováció rendszerszerű fejlesztésében két eszköznek van kiemelt szerepe: a társadalmi innovációs spirál folyamat biztosításának és az ún. designközpontú gondolkodásnak.

1. Társadalmi innovációs spirál:



2. Design-központú gondolkodás: a design-típusú gondolkodás olyan integrált nézőpont, amely nem csupán humán központú termékekre és szolgáltatásokra helyezi a hangsúlyt, hanem maga a folyamat, a problémamegoldás gyakorlata is mélyen humán jellegű, támaszkodik az egyének intuitív, szokásokat és mintázatokat felismerő ötletalkotó, funkcionális és emocionális képességeire, ugyanakkor egyfajta egyensúlyt és harmadik utat jelent a racionalista és az emocionális öletszerű viselkedéssel szemben. A design központú gondolkodás három lépésre épít: inspiráció, ideaalkotás és megvalósítás. A fenti lépéssor a társadalmi innová-

ciós projekt menetrendje, amelybe beépített a folyamat ellenőrzése, a visszatérés a célokhoz, a folyamatok és az eredmény javítása, mérföldkövek beépítése. A fenti spirál első eleme a javaslatalkotás, második elem a prototípus fejlesztés (idea), a harmadik elem a fenntarthatóvá tétel, a lépték, a skála meghatározása és a rendszerfejlesztés.

3. A Fokozatváltás a felsőoktatásban középtávú szakpolitikai stratégia célként jelöli meg a felsőoktatási intézmények harmadik missziós tevékenységének keretében az intézmények aktivitásának növelését a társadalmi kihívások kezelésében és a társadalmi innováció terjesztése területén. A stratégiai célok alapján a felsőoktatási intézmények a következő területeken valósíthatnak meg a legnagyobb hatékonysággal társadalmi innovációs tevékenységeket:

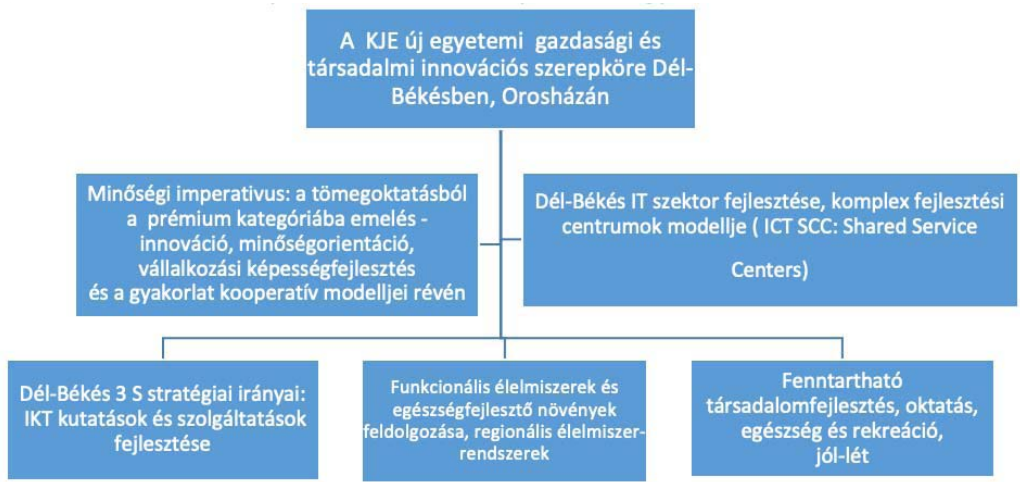
- A környezeti, gazdasági és társadalmi kihívásokra választ kereső kutatások célzott támogatása, külön program, illetve megrendelések formájában.
- A kutatási témákban a jövő- és problémaorientált témák, továbbá a gender-szemponatok fókuszként vagy horizontális szempontként beépülésre kerülnek.
- A környezeti, gazdasági és társadalmi kihívásokra való reflektálás és a fenntarthatóság témaköre kötelező elemként beépül a tananyagokba, mind szabályozási, mind fejlesztési beavatkozások révén.
- Felsőoktatási mintaprojektek indulnak a természeti erőforrások (víz, energia, nyersanyagok) takarékos és hatékony – primer és szekunder – felhasználása, az éghajlatváltozás lehetséges közép- és hosszú távú hatásai modellezésének területén, különös tekintettel annak az életminőségre, a mezőgazdasági termelés és az élelmiszer-gazdaság várható teljesítményére gyakorolt hatására a Környezeti és Energiahatékonysági Operatív Program közintézményi konstrukcióiban (pl. bemutató passzív épületek).

2. TÁRSADALMI INNOVÁCIÓS FOLYAMATOK A KODOLÁNYI JÁNOS EGYETEMEN

A szociális munka szak kutatási irányának fókuszálása:

- a társadalmi innováció kutatása és értelmezése egy szélesebb keretrendszerben, az innováció kutatásában.
- A szolgáltatási minőség kutatása a humán szolgáltatások esetében, a szolgáltatási résekre épülő nézőpont és a szolgáltatásminőség, a design thinking logika kutatása a szolgáltatások fejlesztésében.
- A szociális munka szak esetében a szolgáltatástudományi modell kidolgozása (üzletági jellemzők, szervezet és menedzsment, a szolgáltatások fejlesztése és technológiája, az interakciók és intervenciók a kommunikáció és a viselkedés folyamata alakítása: abban a co-creation, a klienssel való közös értékteremtés folyamatának hangsúlyossá tétele. A szak képzési struktú-

rájában a szolgáltatási modell megteremtette a szociális szolgáltatások minőség- és innovációközpontú modellje oktatásának megteremtését. A fenti nézőpont alapján megtörtént a képzésben a váltás: a korábbi politikai ideológiák mentén való egyensúlyozó oktatás helyett (liberális, egyénközpontú felfogás, konzervatív workfare modellek, szociáldemokrata szociális gazdaság, kritikai humanista felfogások) a szolgáltatástudomány és rendszerközpontúság határozza meg a kreditallokációt a képzésen belül.



- A KJE 2009-től bevezette a hallgatóközpontú oktatást és megkezdte az oktatók felkészítését az új típusú módszertanra, a hallgatói tanulás képességeinek fejlesztésére. A folyamat eredményeképp 2014-ben bevezetésre került a PIQ & Lead képzési modell, amely 2014-ben nemzetközi minőség-innováció díjat nyert. Ez tipikusan egy társadalmi innováció jellegű fejlesztés volt, díj-központúan indult, és kombinálta minden szak esetében a szolgáltatástudományi és a hallgatóközpontú tanulási nézőpontot.
- 2013-2015 között zajlott a KJE átfogó Társadalmi konfliktusok – társadalmi jól-lét és biztonság, versenyképesség és társadalmi fejlődés TÁMOP 4.2.2.A-11/1/KONV kutatási projektje, amelynek keretében megtörtént a:
 - Gazdasági és társadalmi alrendszerek konfliktusainak feltárása és enyhítése,
 - Új megközelítésen alapuló versenyképességi modell feltárása,
 - Az inkluzív, jól-léti társadalom alapjainak megteremtése,
 - A nemzeti, etnikai kisebbségi és többségi társadalom kulturális kohéziójának erősítése,
 - az empíriára alapozott nemzeti jól-léti közpolitikai modellek kialakítása alprojektek megvalósítása.

A kutatás eredményeképp kirajzolódott és komparatív bemutatást nyert a jól-léti közpolitikai mix tartalma: a jól-lét az életút mentén, a társadalmi

haladás, társadalmi szolidaritás és társadalmi modernizáció, inklúzió folyamata, a jól-lét problematika helyi szintű modelljeinek feltárása, a jól-léti közpolitikai áramlat a regionális és helyi közpolitikában való értelmezése. http://www.kodolanyi.hu/jol-let/images/tartalom/File/publikaciok/5_ajl-ltikzpolitikaa21szzadbanopponlsra.pdf; http://www.kodolanyi.hu/jol-let/images/tartalom/File/publikaciok/5_globalis_jollet_beliv_0401_jav.pdf

- 2015-2016-ban megkezdődött Orosháza térségében a társadalmi fejlesztés új koncepciójának kimunkálása a Calendula terv keretében. A KJE 2015-ben kidolgozta ennek alapján egy interdiszciplináris kutatás modelljét, amely különböző platformokra épül: humánfejlesztési, szolgáltatástudományi gazdaságfejlesztési, öko-környezeti és kommunikációs platformokra. (Malatyinszki, Sz; Ráfi, I., 2018)
- A KJE 2016-ban a Calendula terv fejlesztésével párhuzamosan kialakította új stratégiáját, amelynek központi témái a következők: az ún. kooperatív egyetem modell, amelynek alapvető funkciója a térség felemelése Orosháza egyetemi középvárossá fejlesztése, Békés megye, Dél-Békés fejlesztése a hagyományos technológiai innovációs, a kívülről jövő, függő fejlesztés, az ún. reneszánsz modell és a társadalmi innovációs modellek kombinálása révén. A KJE szerepe a helyi fejlesztésben megjelenik:
- a kutatási platformok integrálásában: egészségfejlesztés és humán fejlesztés, jól-lét, funkcionális élelmiszer-termelés, tudományos parkok és klaszterek szervezésében
- a képzési innovációkban: a PIQ & Lead modell kiterjesztésében a képzési nézőpontokban az alap-, közép- és felsőfokú oktatás és felnőttképzés teljes vertikumában a térségben, masszív digitális kompetencia fejlesztéssel és jól-lét központú pályaaorientációs modell fejlesztéssel,
- a humán fejlesztés a térségben a szolgáltatástudományi, innovációs és minőségmodellek térhódítása elősegítésével, a kapcsolódó tudásanyag fejlesztésével,
- társadalmi innovációs és nyitott labor modellek kialakításában.

3. BÉKÉS MEGYE DÉLI ÉS KELETI HATÁRTERÜLETEINEK FŐBB JELLEMZŐI

Legyengített mikrorégió kategória az EU-ban: a függő fejlesztés, a mikroregionális széttagozottság, alacsony 1 főre jutó nemzeti termék szint, alacsony az ipar hozzáadott értéke, alacsony tudás és technológia intenzivitás, a társadalmi megújulás potenciálja korlátozott. Gyengén fejlett és gyengén fejlődő, agrár, határ menti régió. (Malatyinszki, Sz., 2009/c)



4. CÉLFA: RENDSZERKÖZPONTÚ TÁRSADALMI INNOVÁCIÓ

A társadalmi innováció a helyi/regionális innovációs ökorendszer fejletlensége miatt nem kellő mélységben beágyazható. A hagyományos innovációs modell (triple helix), a régióban és a térségben, mint innovációs deficitel küzdő területen nem megvalósítható. Alapvető probléma, hogy a felsőoktatás állami intézményei kivonultak a térségből. A szociális innováció ökorendszere vagy hiányzik, vagy alulfejlett. A középvárosok esetében gyakori gond, hogy nem töltik be helyi városi szolgáltatási funkcióikat, nem alkalmasak térségi gazdasági és társadalmi szervező szerepkörre.

A társadalmi innováció rései:

- 1. Oktatás és képzés:** a sikeres innováció a megfigyelés, tanulás, az ötletek sokaságától, a finanszírozástól, a tervezéstől és a növekedéstől függ. A sikeres megoldások megtalálása a komplex társadalmi kihívások kezelésére új szakértői szintet igényel, a helyi társadalom szereplőinek és vezetőinek együttműködését, a társadalmi innovációs kapacitásépítés teljessé tételét igényli. Ezt a szerepkört töltik be az ún. társadalmi innovációs akadémiák.

- 2. Támogató struktúrák a politika szintjén:** a társadalmi innováció ugyanolyan támogató struktúrákat igényel, mint a technológiai innováció. A társadalmi innováció a modernizációhoz és fejlesztéshez kötődve ugyanúgy igényel kapacitásépítést, vezetői hálózatok fejlesztését, rendezvényeket és összejöveteleket, állandó kapcsolatépítést, megosztott tanulást, állandó új személybevonást és perspektívákat. A Calendula Szövetség támogató politikai struktúra jelleggel bír, hiszen a szövetség tagja számos lokális önkormányzat, kiterjed a járásokra is. Ugyanakkor azáltal, hogy nonprofit szervezet, a fejlesztési programok és célkitűzések informális jelleggel bírnak.
- 3. Hatékony hálózatépítés helyzete:** a Calendula program keretében megkezdődött a funkcionális tevékenységek mentén a munkacsoportok kialakítása, megindult a rendezvények sorozata, kialakultak együttműködések, ugyanakkor számos akadállyal szembesülünk:
- a politikai pártokhoz kötődő hálózatépítés informális jellege törékenységet mutat és erőteljesen kitett a választási ciklusokhoz kötődő energiaelvonásnak (választások előtti leállások, bizonytalanságok, választás utáni elnyújtott tervezések vagy újratevezések, és rövid megvalósítási szakaszok, nincs kifutásra, javításra lehetőség), illetve
 - Az EU pályázati programozás tervezhetősége (kiírások ciklikus jellege, pályázati tervezés bürokratikusága és kockázatos volta, jelentős ingadozásnak teszi ki a helyi társadalmakat.

Székesfehérvár, 2021. 05. 25.

Malatyinszki Szilárd

II. Bevezetés

Békés megyében, az Orosházi járásban egy olyan összefogás alakult ki az elmúlt években, melynek célja komplex módon segíteni a hátrányos helyzetű térségben élők életét. E közösségben együtt dolgozik két város, három község, egy civil szervezet és a helyben telephelyet működtető egyetem. Az összefogás a humán szolgáltatások területét foglalja magába, melybe a nevelési, oktatási intézményekben dolgozók, a közművelődésben és a szociális szektorban dolgozók munkáját, szellemi, szakmai megújulását egyaránt segíti e program.

Célkitűzés: a hátrányos helyzetű térségekben élők foglalkoztathatóságának elősegítése, a munkáltatók figyelmének felhívása a hátrányos helyzetű munkavállalók értékteremtő képességére.

Célunk, hogy a korábbi eredményeket támogatva egy olyan szakmai anyagot hozzunk létre, mely segíti a hátrányos helyzetű térségekben élők foglalkoztathatóságát és felhívja a figyelmet a hátránnyal élő munkavállalók értékteremtő képességeire. Hisszük és valljuk azt, hogy munkánkkal a foglalkoztatók számára információt nyújtunk és eszközöket adunk és a jövőben képesek és motiváltak lesznek – nem feltétlenül a támogatási rendszer miatt – értékteremtő módon bevonni a foglalkoztatásba a hátrányos helyzetű térségekből, családi háttérből érkező, akár korlátozott szociokulturális háttérrel rendelkező munkavállalókat. Bízunk abban, hogy az értékteremtés lehetősége mindenki számára adott, csupán a hidat kell megmutatni a munkavállaló és a munkáltató között. E híd egyik pillérét kívánjuk munkánkkal létrehozni.

Elsőként jelen tanulmány előzeteseként ismertetjük azokat az elemeket, melyek megvalósultak az összefogás nyomán az elmúlt években Békés megyében.

1. A PÁLYÁZAT CÉLJAINAK BEMUTATÁSA, EDDIGI EREDMÉNYEINEK ISMERTETÉSE

2017-ban öt Békés megyei önkormányzat – Orosháza, Tótkomlós, Kaszaper, Nagybánhegyes, Kardoskút –, egy civil szervezet (Békés Megyéért Vállalkozásfejlesztési Alapítvány és a Kodolányi János Egyetem (akkor Főiskola) konzorciumi együttműködés keretében pályázatot nyújtott be az Emberi Erőforrások Minisztériumához. E pályázat keretében vállalták, hogy:

- projektjük megvalósításával hozzájárulnak a helyi humán közszolgáltatásban dolgozók képzettségi szintjének fejlesztéséhez, versenyképességük javulásához;

- projektjük megvalósításával hozzájárulnak a közoktatásban részt vevő tanulók fejlesztéséhez, a hátrányos helyzetű, kiemelten roma tanulók oktatási esélyteremtéséhez;
- a kapott támogatáson felül önerőből finanszírozzák a projektet.

A projekt megtervezésekor a legfőbb cél, hogy a területi különbségek – különösen a településméretből adódó társadalmi hátrányok – a komplex megközelítésből adódóan csökkenjenek a humán közszolgáltatások tekintetében. Cél, hogy a minőségi közszolgáltatásokhoz fejlessze a konzorcium a hozzáférést a köznevelés, a felsőoktatás és a felnőttoktatás területén informális és formális területen egyaránt. E mellett kiemelt feladatként tűztük ki, hogy az egyes közszolgáltatásokban dolgozók képzettsége javuljon, mely által fejlődik az általuk nyújtott szolgáltatások minősége és hatékonysága. E feladat érdekében felhasználtuk az IKT technológia kiterjedt és innovatív használatát is, melynek módját a későbbiekben ismertetjük.

A konstrukció támogatja kiemelten hátrányos helyzetű gyermekek és tanulók közneveléshez és felsőoktatáshoz való hozzáférését iskolán kívüli programok megvalósításán keresztül, mely főként személyiség- és kompetenciafejlesztő tevékenységeken keresztül valósult meg.

A konzorcium további célja, hogy a kisgyermekkorai nevelés hozzáférhetősége fejlődjön, az óvodapedagógusok képzettségi szintje emelkedjen. Megjelenik a komplex óvodai szolgáltatásfejlesztés, az egész életen át tartó tanulás, a társadalmi beilleszkedés, a személyes fejlődés és a foglalkoztathatóság szempontjából nélkülözhetetlen alapkészségek fejlesztésének célja is.

A három éven át tartó program keretében a következő kiemelkedő elemek valósultak meg:

a) Az öt településen dolgozó humán közszolgáltatásokban dolgozók részére a Kodolányi János Egyetem kollégái több képzéshez elektronikus tananyagokat fejlesztettek, melyek – hasonlóan az egyetem más kurzusaihoz – a Moodle rendszerből elérhetővé váltak. E programok célcsoportjai három körből kerültek ki:

- óvodapedagógusok;
- egyházi vagy állami szociális otthonokban dolgozók;
- az önkormányzatok által működtetett intézmények (könyvtárak, múzeumok, művelődési házak, települési önkormányzatok) dolgozói.

A célcsoportba tartozók a következő képzésekben lévő tartalmakat sajátíthatták el:

- Játékpedagógia és szabadidő-szervező
- Mentálhigiénia és prevenció specialista
- Befogadó és inkluzív társadalom
- Idős specifikus szolgáltatásszervező
- Ifjúsági közösségszervezés
- Interdiszciplináris informatika
- Mentálhigiénés tanácsadó

A képzésekhez kapcsolódó tartalmakat az Egyetem szakértői, kollégái készítték el és oktatták, mely által az intézmény szerepét erősítve lehetőségük nyílt további kapcsolatokat kialakítani egyrészt a szakterületükön dolgozó kollégákkal, másrészt a felsőoktatásban módszertanilag, szakmailag felkészült oktatókkal.

A képzések megvalósítása többségében 30 órás blended-learning kurzusokon keresztül valósult meg, mellyel ötvözte az intézmény az internet és a digitális média nyújtotta lehetőségeket és a hagyományos tantermi oktatás módszereit. A képzés része volt egy személyes 6 órás jelenléti oktatás, illetve 24 órás online oktatási rész, melyben folyamatos támogatást nyújtottak elektronikus formában az oktatók.

A 30 órás kurzusok elvégzésével – igény esetén – kredithez jutottak a résztvevők, melyek a szakmai továbbképzésekhez elszámolhatóvá váltak, mivel a szociális és a pedagógiai területen megvalósuló képzések az illetékes minisztérium rendszerének megfelelően akkreditálásra kerültek. Itt a pedagógiai, szociális és a közművelődési területeken dolgozók vehettek át akkreditált tanúsítványokat. Emellett e tanfolyamok a felsőoktatás számára is kreditértékkel bírnak továbbtanulás esetén.

A teljes program keretében 17 kurzus segítségével 228 fő képzése valósult meg, mellyel jelentősen hozzájárult a pályázat a formális tudás elsajátításához az egyes szakterületeken, illetve az informális kapcsolatok kialakulásához a közösségekben.

b) Az óvodák számára jelentős összegű eszközbeszerzések történtek, melyekkel az ott megvalósuló minőségi szolgáltatás megvalósulását támogatta a program mind az öt önkormányzat által működtetett óvoda esetében. Itt játékos tudományos délutánokat, öko előadásokat szervezett a vállalkozó a gyermekek életkorának megfelelően.

c) Az általános iskolában tanulók számára két jelentősebb programcsomag került megvalósításra. Egyrészt IKT és nyelvi kompetenciákat fejlesztő képzésekbe kerültek bevonásra többszázas létszámban gyermekek, másrészt támogatta a program a környezettudatosságot, energiatakarékosságot is „Tudatos vásárlók program”, „Kék bolygó program”, „Csak természetesen program” és játékos tudományos rendezvényei által. Emellett több mint 270 fő hátránnyal élő diák részére egyszeri ösztöndíjat nyújtott a pályázat, melyre szociális és/vagy anyagi hátrányos helyzet igazolásával lehetett hozzájutni.

d) A fenti programelemek mellett természetesen jelentős nyilvánosságot igénylő programok is megvalósításra kerültek, illetve olyan háttértanulmányok, ismeretterjesztő kiadványok is készültek, melyek egyrészt a szakmai megvalósíthatóságot segítik, másrészt a képzésbe és a programokba bevont célcsoportot tájékoztatják.

2. A KUTATÁS ILLESZKEDÉSE A PÁLYÁZAT MEGVALÓSULT ELEMÉIHEZ

A Kodolányi János Egyetem kollégái többszáz – hátrányos helyzetű térségben élő – személlyel dolgozott az elmúlt években a program segítségével. E kollégák pedagógusok, szociális dolgozók, mentálhigiénés területen és közszolgálatban dolgozók, akik rendszeresen találkoznak különböző hátrányokkal élőkkal. Az anyagi és kulturális hátrányokon túl a lakosok olyan tudásbeli, mentális hátrányokkal is bírnak, melyek sokszor megfelelő információ- és eszközkészlet elsajátításával csökkenthetők, életkörülményeik javíthatók.

Tanulmányunk legfőbb célja a hátrányos helyzetű emberekkel történő foglalkozás, foglalkoztatás tudatosságának növelése, szemléletformálás. Kívánunk szólni a munkáltatókhoz és a munkavállalókhoz és leendő munkavállalókhoz egyaránt. A munkáltatók számára jogi, anyagi érveket hozunk fel a foglalkoztathatóság kapcsán, míg eszközöket és módszereket a hátránnyal élők közösségeibe történő beillesztésük, értékteremtésük támogatása céljából. A hátrányos helyzetű térségekben élő lakosok, munkavállalók, álláskeresők, inaktívak felé célunk az önbecsülés részben helyreállítása, a hátránnyal élés elfogadásának segítése és eszközök, lépések bemutatása az önfoglalkoztatás és a foglalkoztatás érdekében.

Bízunk abban, hogy tanulmányunk egy új nézőpontot és szemléletet ad a felsőoktatásban tanulók számára is, hiszen a hátrányos helyzetű célcsoporttal életük során találkoznak akár alkalmazottként, akár munkáltatóként.

Kutatásunk a fogalmai háttér mint közös fogalmai alap meghatározása után a vidéki térségek, a vidékfejlesztés eszközeit mutatja be. A vidék felzárkóztatása nem valósulhat meg egy-egy település vagy térség szigetszerű fejlesztésével. A regionális fejlődés csak közösségek összefogásával, egyes térségek, régiók több területen megvalósuló komplex együttműködése mutathat irányt. Község és város, periféria és centrum együtt, összehangoltan kell lépéseket tenni a közös cél érdekében.

Második nagy része kutatásunknak a hátrányos helyzetű térségek elemzéséről szól. Ebben megjelenik a kategorizáláson túl munkáltatók és munkavállalók helyzete, az atipikus foglalkoztatási lehetőségek új, megváltozott módszerei.

Lehetőségeket, eszközöket kívánunk adni – jogi, pályázati, könyvelési stb. – a munkáltatók számára, mellyel segíthetjük a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatását. Emellett természetesen olyan aktív, dolgozókat támogató megoldásokat, humánpolitikai módszertanokat is, melyek segíthetik őket a hosszú távú, eredményes beillesztésben.

Köszönjük az együttműködést Orosháza, Tótkomlós, Kardoskút, Kaszaper, Nagybánhegyes települések vezetőinek:

Dávid Zoltánnak Orosháza város polgármesterének

Oravecz Nórának Orosháza város alpolgármesterének

Zsura Zoltán Jánosnak Tótkomlós város polgármesterének

*Varga Pálnak Kardoskút község polgármesterének
Kun Lászlónak Kaszaper község polgármesterének
Farkas Sándornak Nagybánhegyes község polgármesterének.
Nagy segítséget nyújtottak számunkra a településeken működő oktatási, szociális és kulturális intézmények, itt kifejezetten köszönjük a támogatásukat.*

Együttműködő partnereink:

Orosháza

Orosháza Városi Önkormányzat

Polgármesteri Hivatal

Orosházi Kistérség Egyesített Gyermejjóléti Központja és Családsegítő Szolgálat

OVÖ Egységes Szociális Központ

Lurkó Családi Napközi Képességfejlesztő Nonprofit KFT.

Magyar Ökomenikus Segélyszervezet (Orosházi Krízisambulancia)

Magyar Ökomenikus Segélyszervezet, Szociális és Fejlesztő Központ, Családok Átmeneti Otthona

Wesley János Gyógypedagógiai Óvoda

Petőfi Kulturális Közhasznú Nonprofit Kft.

Orosháza Városi Önkormányzat Justh Zsigmond Városi Könyvtár

OVÖ Nagy Gyula Területi Múzeum

Eötvös József Katolikus Általános Iskola és Óvoda

Orosházi Református Két Tanítási Nyelvű Általános Iskola

Orosházi Városüzemeltetési és Szolgáltató Zrt.

OVÖ Napköziotthonos Óvodája

Forrás Református Óvoda

Székács József Evangélikus Óvoda

Tótkomlós

Tótkomlós Város Önkormányzata

Komlós Településszolgáltató Kft.

Tótkomlósi Szociális Szolgáltató Központ

Tótkomlósi Művelődési Központ és Városi Könyvtár

Tótkomlósi Ligeti Óvoda

Szlovák Két Tanítási Nyelvű Általános Iskola és Óvoda

Kardoskút

Kardoskút Község Önkormányzata

Kardoskúti Napköziotthonos Óvoda

Nagybánhegyes

Nagybánhegyes Község Önkormányzata

Savio Szent Domonkos Kat. Óvoda

Kaszaper

Kaszaper Község Önkormányzata

A Kodolányi János Egyetem részéről a pályázat megvalósításának három éve alatt az adminisztrációt lelkiismeretesen követte és segítette Schattmann Ágnes fejlesztési és pályázati központvezető, aki nélkül e projekt nem valósult volna meg. Köszönetünket fejezzük ki továbbá Radics Orsolyának a kapcsolattartásért és dokumentációért.

Szabó Péter

III. A KJE Társadalmi Felelősség Programja Orosháza térségében

(A KJE Szenátusa 11-2/2016. sz. határozata a 2016. január 13-i szenátusi ülésen. Az Orosházát érintő társadalmi felelősség program a mintegy 20 találkozó révén körvonalazódott.)

1. A KJE KÖZÖSSÉGFEJLESZTÉSI EREDMÉNYEI

„Nyitottan a világra, gazdaságra, társadalomra, kultúrára 2012–15” (KJE IFT)

Küldetés és szervezeti hatás: a KJE szerepköre Székesfehérvár rendszerváltást követő átalakulása formálásában, nemzetközi, globális gazdaságba való integrálásában. A KJE több mint 10 minőségdíjjal hozzájárult a helyi vállalkozások, iskolák minőségkultúrája fejlesztéséhez, a hallgatók minőség tudatos munkavégzéséhez.

Oktatási hatás: 1992–2015 kiemelkedő szerep a vidéki társadalom, Székesfehérvár rendszerváltást követő idegen nyelv tanári, tanári képzések, közgazdász, kommunikáció, turizmus, szociális, kulturális és művészeti képzése kialakításában a helyi humán tőke fejlesztésében. A KJE-t végzetteknek is köszönhető a megye felsőfokú végzetteinek aránya növekedése, az elmaradottság mérséklése.

Kutatási hatás: MTA VEAB 3 Szakmai Bizottságának működtetése, az Alba Polisz Tudományos Park Egyesület működtetése 2001-től – fejlesztési tanácsadással.

Gazdasági hatás: Székesfehérvár eredményesen illeszkedett be a globális gazdaságba, nemzetközi üzleti szolgáltató központi szerepköre kialakult. Dr. Kotosz Balázs közgazdász, a BCE oktatója 2013. évi számításainak eredményeképpen – a bizonytalanságokat is figyelembe véve – arra jutott, hogy „...a Kodolányi János Főiskola teljes helyi gazdasági hatása éves szinten 2500-3000 millió Ft között van, ami Székesfehérvár MJV költségvetésének 10%-a körül, a városban keletkezett adózott személyi jövedelem 3%-a felett, illetve a városban képződő GDP 1%-a felett van. A fenti értékek pontossága – mivel számos elemében becsléseken vagy arányosításokon alapul – vitathatók, finomíthatóak, de a nagyságrend minden bizonnyal helytálló.” (Kotosz, 2013)

Társadalmi szerepvállalás és hatás: 1992-2015

Vörösmarty Rádió működtetése 20 éven át, nyilvános társadalomtudományi könyvtári szolgáltatások, irodalmi, kulturális lapok, tudományos folyóiratok működtetése közel 25 éven át.

Minőségfejlesztés a köznevelési intézményekben: kb. 250 Minőségfejlesztő tanár mesterszakos képzése, Multikulturális nevelés tanára mesterképzés 50 fő, roma fiatalok BA kommunikációs és szociális munkás képzése 100 fő.

Városi innovációs szervezetek működtetése, szabadegyetemi programok.

1998–2012 Siófok: A turisztikai régió munkaerő-piaci, turisztikai desztináció fejlesztési célkitűzéseire hozzájárulás: a régió szolgáltatási kultúrája teljesen megújult.

1993–tól: Roma vállalkozásfejlesztési programok indítása; közreműködés a vállalkozásfejlesztésben, könyvelési, szja-tanácsadási önkéntes szolgáltatások.

2008-2012: Társadalmi párbeszéd konferenciák sorozatában együttműködtünk a Fejér Megyei Terület Cigány Kisebbségi Önkormányzatával és speciális programokat alakítottunk ki a megye településein, a szociális munka szakos hallgatók bevonásával. Ennek egyik eleme volt, hogy a kisebbségekkel kapcsolatos törvénykezési törekvéseket ismertette 2008. február 22-i szakmai konferenciánkon Balog Zoltán úr, az Országgyűlés Emberi Jogi, Kisebbségi, Civil- és Vallásügyi Bizottságának akkori elnöke.

2002: Szociális munkás képzés indítása; 2007 Magyarországi Iskolai Szociális Munkások Szövetsége megalapítása és szolgáltatásainak kifejlesztése – a decentralizált modell kialakítása.

2006-14: Iskolai szociális munka szolgáltatások a székesfehérvári TISZK-ben, Erasmus, roma fiatalok bevonásával, latin tánc oktatás, iskolai szociális munka szükségletkutatások és felmérések Fejér megye, Székesfehérvár, Várpalota.

2. A KJE STRATÉGIAI KEZDEMÉNYEZÉSEI 2016–2020 KÖZÖTT

Befektetés a képzési kiválóságba

Befektetés meglévő és új szakok fejlesztésébe

A képzési programok átalakítása a PIQ & Lead™ modell továbbfejlesztése PIQ & Lead™ CoöP modellé. A kooperatív oktatási modell olyan gyakorlati képzési rendszer a világban, amelynek jellemzője, hogy a hallgató munkaviszonyban végzi a gyakorlati tapasztalatszerzést, és nem egyszerű gyakorlat formájában. Ennek egyik fajtája a duális képzés, azonban a nem gyakorlatorientált szakokon ez nem megoldott, a feladat ennek az országos szinten való elfogadtatása és modelljének kialakítása. Szakfejlesztések, edukátorképzések.

Befektetés a hallgatói és oktatói kiválóságba

Hallgatói mentorálási szolgáltatások továbbfejlesztése: PIQ & Lead™ Personal professzionalizálása.

Akadémiai képzési tanácsadási modell fejlesztés: PIQ & Lead™ Academic, különös tekintettel a középiskolás hallgatók bevonására, a felvételizők tájékoztatására és az élethosszig tartó tanulás ösvényeinek kialakítására.

A kooperatív oktatási tanácsadás: PIQ & Lead™ Karrier modell. Oktató és mentorképzés.

Hallgatói jól-léti tanácsadás: PIQ & Lead™ Well-being: mentális egészség, személyes kapcsolatfejlesztés, házassági, családi és spirituális tanácsadás.

Hallgatói vállalkozói és kooperatív vállalkozói tanácsadás: RIQ & Lead™ Enterprise, vállalkozásfejlesztéssel kapcsolatos tevékenységek mellett kiemelt figyelem a hallgatók pénzügyi jól-léte és személyes vagyonfejlesztése stratégiáinak kialakítására.

Nemzetközi mobilitási (tanulmányi, kutatási, önkéntes munka, gyakorlat, kooperatív gyakorlat) tanácsadás és képzési kínálat fejlesztés: PIQ & Lead™ GoGlobal.

A fenti szolgáltatási modellekkel a jelenlegi személyiségfejlesztési tevékenység kiegészül a hallgatók életpálya-központú és portfóliómodell-fejlesztési tevékenységével, amely nem csupán egyedi, hanem kollektív kooperatív csoportfejlesztéseket is igényel. (Malatyinszki, Sz., 2007/b)

Befektetés a társadalmi jól-létbe és fenntarthatóságba

Orosháza Társadalmi Felelősség Program

Befektetés a kutatási és gazdasági kiválóságba

RIQ & Lead™ Coop: a kooperatív kutatás szolgáltatási rendszere kialakítása fejlesztési program nemzetközi minták alapján. Stratégiai kutatási kezdeményezések kialakítása és elfogadtatása.

Vállalkozói Egyetem Fejlesztés: Hallgatói és oktatói vállalkozásfejlesztés.

Szövetkezeti szolgáltatásfejlesztési program: kooperatív és szociális gazdaság innovatív vállalkozásainak programja helyi regionális, illetve szövetkezeti források bevonásával hazai és nemzetközi szövetkezeti egyesületekkel való együttműködésben

Befektetés a szervezeti kiválóságba

A kooperatív egyetem minőségirányítási rendszere fejlesztése: nemzetközi szervezeti tagságok kialakítása és kapcsolatrendszere fejlesztése, az új ESG modellje, a kísérleti oktatás pedagógiája.

A partnerségi együttműködési rendszerek rendszerszintű irányítása, áttekinthetővé tétele, jogi szabályozása, teljesítményközpontú működés modelljének kialakítása a kooperatív egyetem teljes rendszerére és minden szervezetére.

3. A KJE TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSI PROGRAMJA OROSHÁZÁN

„Nyitottan a világra, elkötelezetten a helyi fejlesztésre, inkluzív társadalomra, szolidáris gazdaságra, autentikus helyi kultúrára” KJE IFT 2016

A KJE Társadalmi Felelősségi Programja Orosházán nem egyszerűen filantropikus célkitűzésekből fakad, hanem rendszerszerű fejlesztési hatások elérése a célja: azaz a közpolitikai felelősségben való szerepvállalás, dinamikus partnerség révén annak elérése, hogy a fejletlenség rendszerei ne reprodukálódjanak, a térség kiléphessen az alulfejlettség spiráljából.



A KJE Orosháza campus vonzó képzőhelyé fejlesztése

A KJE szolgáltatásainak kooperatív finanszírozási modell alapján történő fejlesztése

Vonzó tudásparki környezet

Környezeti felelősség programok

Nyilvános közhasznúság és pályázati tájékoztatás

A KJE campus környezetében a hallgatói vállalkozások és szociális vállalkozásokhoz a szolgáltatásfejlesztési rendszer kiépítése

A hallgatói kölcsön modellekkel szemben tanulmányfinanszírozási modellek kialakítása: iskolaszövetkezetek, egyéb vállalkozási lehetőségek, ösztöndíjak révén

A KJE minőségkultúrájának hatásgyakorlása a térség szervezeteire és intézményeire

A KJE élére áll a Magyar Termék Nagydíj, a Hungaricum, a Nemzetközi Minőség Innovációs Díj révén történő kiváló termék- és szolgáltatásfejlesztésnek

Segíti a cégeket a szakágazatnak megfelelő minőségi és innovációs kultúra kialakításában

Segíti a cégeket a munkahelyi jól-lét, az iskolákat az iskolai jól-léti kultúra fejlesztésében

Segíti a humán fejlesztés folyamatait megfelelő egészséges élelmiszerek és szuverén regionális élelmiszerrendszer alkotóelemeinek kifejlesztésében

Platformot nyújt a cégek innovációs folyamatai szervezéséhez

Szellemi tulajdon gazdálkodásával segíti a cégeket a szellemi hozzáadott érték számításában, a vállalkozások fejlesztésében.

Partnerségi kapcsolataiban a korrekt, ellenőrzött, folyamatokra építő együttműködés kialakításával példát mutat

Társadalmi felelősséggel bíró diplomások, szakemberek képzése

Az európai és hazai célkitűzésekhez illetően:

- Regionális céltól való távolság a felsőoktatásban: -14–7% közötti a távolság – feladat ennek csökkentése.
- Korai iskolaelhagyók távolsága: 5%; PISA-mutatók: 25–30% matematika, 15–20% olvasás, természettudomány tárgyakban lemaradás a professzionális szinttől – a lemaradás mérséklése.
- A munkanélküliség: -18%, az ifjúsági munkanélküliség: 15–20% – távolsági mutatóinak csökkentése.
- A felnőttképzésben résztvevők aránya 5% alatti – e mutató növelése.
- Eredményes, a társadalmi felelősség gyakorlására képes (etikai, társadalmi környezeti) diplomások kibocsátása.

Szociális munka szak:

- kulturálisan autentikus szociális munka cigány/roma lakosság közösségfejlesztése
- kulturálisan autentikus iskolai szociális munka cigány gyermekekkel és fiatalokkal
- makroszociális munka: közigazgatás, szociális szolgáltatások

Óvodapedagógus szak:

- kulturálisan autentikus óvodapedagógia
- szülőképzés és szülői viselkedés fejlesztés

Humán erőforrás fejlesztés szak:

- munkahelyi jól-lét, közmunka és szociális szövetkezet
- karrierfejlesztés, mélyszegénység és roma lakosság

Gazdálkodási és menedzsment szak:

- államháztartás szakirány
- szociális és szolidáris gazdaság specializáció
- etnikai vállalkozás specializáció

Turizmus és vendéglátás szak:

- szociális turizmus (felelős, ifjúsági, idős, fogyatékkal élők, családosok)
- vendéglátás (rövid élelmiszerlánc, egészséges étkezés)

Kommunikáció és alkalmazott informatika szak:

- mobil informatika
- üzleti kommunikáció és informatika, adatmenedzsment

Bekapcsolódás Orosháza, Békés megye köznevelési, szakgimnáziumi és szak-középiskolai tanulók lehetőségeinek fejlesztésébe.

Felsőoktatást mindenkinek! Középiskolai tanulói mentorálási szolgáltatások továbbfejlesztése: PIQ & Lead™ Personal professzionalizálása.

Középiskolai akadémiai képzési tanácsadási modell fejlesztés: PIQ & Lead™ Academic, különös tekintettel a középiskolás tanulók bevonására, a felvételizők tájékoztatására és az élethosszig tartó tanulás ösvényeinek kialakítására.

Szakgimnáziumi kooperatív oktatási tanácsadás: PIQ & Lead™ Karrier modell.

Közoktatási jól-léti tanácsadás: PIQ & Lead™ Well-being: mentális egészség, személyes kapcsolatfejlesztés, házassági, családi és spirituális tanácsadás.

Tanulói vállalkozói és kooperatív vállalkozói tanácsadás: RIQ & Lead™ Enterprise, vállalkozásfejlesztéssel kapcsolatos tevékenységek mellett kiemelt figyelem a tanulók pénzügyi jól-léte és személyes vagyontejelése stratégiáinak kialakítására.

Nemzetközi mobilitási (tanulmányi, kutatási, önkéntes munka, gyakorlat, kooperatív gyakorlat) tanácsadás és képzési kínálat fejlesztés közoktatásban tanulóknak: PIQ & Lead™ GoGlobal.

Ún. mágnes programok, innovatív képzések kialakítása.

4. TÁRSADALMI HATÁSÚ ALKALMAZOTT KUTATÁSOK PROGRAMJA

A KJE célja az európai és hazai innovációs és kutatási 2020-as célkitűzésekhez való hozzájárulás.

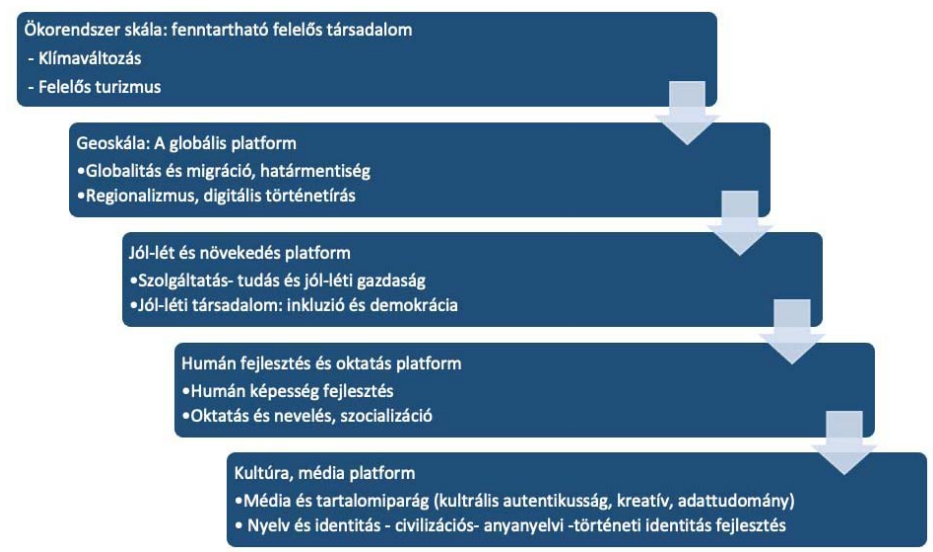
Civil, közösségi részvételre építő kutatási szolgáltatások fejlesztése

RIQ & Lead™ Coop: a kooperatív kutatás szolgáltatási rendszere kialakítása fejlesztési program nemzetközi minták alapján. Stratégiai kutatási kezdeményezések kialakítása és elfogadtatása.

KJE Társadalmi Innovációs Központ létrehozása és működtetése: közösségfejlesztési akadémiai szolgáltatások kialakítása, kapacitásépítés: „Humaniversity” modell, az innováció quintuple helix modellje alapján (egyetem/helyi kormányzat/vállalkozások és nonprofit vállalkozások, kulturálisan autentikus környezet és média, fenntartható környezet).

Folytatjuk a 2013–2015 között megkezdett humán fejlesztés, társadalmi jól-lét kutatásokat kiemelten a gazdasági növekedés társadalmi jól-létbe fordítása témakörben.

1. ábra. A KJE interdiszciplináris, alkalmazott kutatási irányai



Forrás: saját szerkesztés

Vállalkozási és innovációs készség- és képességfejlesztés modelljeinek kutatása és pilot modellek kifejlesztése a térségre: a vállalkozói humán tőke fejlesztés mellett a szociális tőke közösségi és regionális fejlesztési potenciálja és interakciós kapacitása fejlesztése.

Békés megye határ menti jellege, román-szerb térségek szolidáris és szociális gazdasága kutatása, szociális befektetési modellek feltárása. Humán jól-lét fejlesztés komparatív kutatások: európai, amerikai jól-lét fejlesztési modellek kutatása és tanulmányozása – kohéziós közösségek és szolidaritás kialakítása.

Térségi jól-léti fejlesztési lehetőségek feltárása Békés megye várostérségeiben – nem megfogható szolgáltatások és fejlesztések; Szociális turizmus: családi, ifjúsági, idős, fogyatékkal élők lehetőségeinek bővítése. Egészségfejlesztés sport révén: közép- és felsőoktatási egészséges viselkedés- és életmód-fejlesztési programok.

Helyi közösségfejlesztés az európai, a hazai 2020-as célokhoz kapcsolódóan

- Szegénységben és kirekesztettségben élők távolsága a 2020-as céloktól: 14–21%, azaz a lakosság közel 38%-a. Cél e mutató csökkentése.
- Elvándorlás: nagyobb mint 10%, a cél e folyamat csökkentése.
- EU HDI: 40% alatt az EU-átlaghoz viszonyítva, a cél magasabb hozzáadott értékű vállalkozások fejlesztése.

- Az EU forrásainak aránya a GDP%-ában: 60% feletti intenzitás! A cél alternatív befektetési modellek feltárása.
- A KJE célja a távolságok csökkentése.
- A helyi közpolitika tényalapú fejlesztésének TÁMOGATÁSA

A közpolitikai fejlesztés helyi programjai – a tényalapú politikaalakítás és a jól-léti mutatók nézőpontjainak beemelésével,

Társadalmilag felelős befektetési politika: együttműködés a megyei fejlesztés szereplőivel, a jövedelmek és azok kiegyenlítetttsége elősegítése, közjavak előállítás

Partnerség: Bekapcsolódás az MTA SZAB Békés Megyei Tudományos Testülete munkájába, annak kiterjesztése és bővítése; felelős kutatás, közösségi kutatás és civil részvétel fejlesztése. (Malatyinszki, Sz., 2008) (Malatyinszki, Sz., 2009/b)

Kulturálisan autentikus roma fejlesztési programok: nagycsaládos lakásmo-
dell; kereskedelmi-vállalkozói képzés, háztartás gazdaságtan, családi viselke-
désfejlesztés, egészségfejlesztés, kreatív kulturális lehetőség fejlesztés, közösségi
pénzügyi kultúrafejlesztés, kiemelt roma nő program, roma időügyi program-
fejlesztés

Szövetkezeti szolgáltatásfejlesztési program: kooperatív és szociális gazdaság
innovatív vállalkozásainak programja helyi regionális, illetve szövetkezeti forrá-
sok bevonásával hazai és nemzetközi szövetkezeti egyesületekkel való együtt-
működésben.

A helyi közösség jól-léti forrásainak fejlesztése

Többyn nyelvű vállalkozások – többyn nyelvű gazdaság – nyitott könyvtárak

Mentális programok és fejlesztések, konfliktuskezelés és mediáció

Oktatási Vezetők Akadémiája

Közösségi fesztiválok és nyitott napok

Bűnmegelőzés határ menti térségekben

Kreatív Kodolányi-helyi művészeti és kulturális programok

Társadalmi innováció és vallási közösségek bevonása a felsőoktatásba

Alumni kapcsolatok építése

A KJE stratégiai kezdeményezéseiben az Orosháza Társadalmi Felelősség Prog-
ram a képzési és kutatási kiválóság, a szervezeti kiválóság és a gazdasági hatás
célokat a helyi társadalomra szabottan kívánja elérni.

Szabó Péter

IV. A KJE Nyitott laboratórium innovációs modellje Orosházán



2. ábra. Rendszerközpontú Quintuple Helix modellre építő társadalmi innováció

- Befogadó és jól-léti társadalmi innovációs Központ intézményfejlesztés Living Lab modellben, Tudományos Park fejlesztés Living Lab modellben
- A társadalmi innovációnak társadalmi változáshoz való vezetése akkor realizálható, ha az innováció újdonsággal, innovatív tartalommal bír, feladata van, folyamatjellegű, a szereplők és struktúrák közötti kapcsolatot építi, és lebontja a korlátokat. Az átmenet legfőbb jellemzője a szociotechnikai rezsim átalakulása. A transzformatív társadalmi innováció helyi stratégiai menedzsmentet (Strategic Niche management of Social Innovation: SNM) igényel, amelynek elemei a következők: A szociotechnikai rezsim (technológiai, tudományos, politikai, szociokulturális, fogyasztói és piacközpontú rezsim) átalakítása:
- Az intézményi struktúrák megváltozása formális és informális. A szereplők és hálózatok szervezeti tőkéjének alternatív és jobb társadalmi és környezeti, gazdasági jellemzőkké formálásában való közreműködés
- A technológiai újítások, infrastruktúrák fejlesztése és elterjesztése.

A társadalmi innováció folyamatában fontos feladat:

- A felsőoktatási tudás, képességek és hálózatépítési kompetencia bevitele a helyi folyamatokba: a felsőoktatás szerepe a helyi fejlesztés szereplői között elfogadtatása (voicing), a helyi fejlesztés és víziók, elvárások formálása.

- Felsőoktatásközpontú társadalmi hálózatok építése
- Megfelelő tanulási folyamat kialakítása, a helyi tanulási folyamat átfogó tanulássággá és aggregációs tevékenységgé fejlesztése (standardizáció, modell-fejlesztés, jógyakorlat stb.), a tudás cirkulációja konferenciák, workshopok, helyi lapok, hírlevelek révén.

A stratégiai niche menedzsment a fenti elemek társadalmi innovációvá alakítását jelenti. Alapvető feladat a fenti folyamatokhoz kötődő kompetenciák kialakítása a KJE-n. Elméleti tudás: a helyi fejlesztés fenntartható rendszer innovációja:

- A dél-békési térség szociotechnikai rendszere és problémastruktúrája feltárása a szegénység leküzdése témakörében az eltérő szektorális környezetben
- Új innovációs és minőségi ösvények vizionálása és reorientációja a szereplők körében
- Kísérleti modellek fejlesztése koalíciók építésével és teljesítményközpontú megoldások keresésével
- A kísérlet szélesítése és skálája bővítése Békés megye egészére
- Ellenőrzés, értékelés és tanulás a szakemberek képességeinek fejlesztése
- Átmenet menedzsment: eltérő klaszterek teljesítménye közös szintre emelése.

1. OKTATÁSI JÓL-LÉT HÁLÓZAT FEJLESZTÉSE

Gyermekkorai jól-lét: Korai fejlesztés – családi napközi tanoda, S.O.S. és családi iskola módszertani workshop

Iskolai Jól-lét: A KJE Mágnes program kiterjesztése teljes Békés megyére:

Pályaorientáció egész Békésben

Vertikális oktatási klaszterépítés

Kollégium 4.0 program (használd és élvezd az infokommunikációs eszközöket)

IoT jó gyakorlatok bemutatása kollégiumokban

Felsőoktatási jól-lét: hallgatói egészség, mentális egészség, székhelyi jól-léti szolgáltatások

Módszerek:

élményközpontú oktatás mérés és felmérés

a) diákok

b) tanárok

Pedagógusok felkészítése az értő kérdezés és kutatás módszereire

Rendezvények

Előadások, gyakorlati bemutatók Békés megye kollégiumaiban (drón, 3D nyomtató, vállalatirányítási rendszerek, okos ház modellek

Felkészítő emelt szintű érettségire
Iskolai átmenet programok fejlesztése
Infokommunikációs pályaaorientáció
Helyi cégek, vállalkozások bevonása a fiatalok szemléletformálásába

2. MUNKAHELYI JÓL-LÉT HÁLÓZAT

1. Munkahelyi stressz és munkahelyi egészségfejlesztés program a KJE munkahelyi jól-léti kutatásai alapján
2. A kanadai egészségi és minőségi jól-léti modellek feltárása, bemutatása
3. Munkahelyi jól-léti tudásközösség létrehozása a KJE kutatási eredményei alapján pilot program kialakítása
 - Iskolák – pedagógus jól-léti program
 - Kormányhivatal/önkormányzat: a köztisztviselői és közalkalmazotti stressz és jól-lét program
 - Közmunka és stressz – közmunka jól-léti programok
 - Szociális gazdaság és stressz – szövetkezeti tagság és jól-lét (agrár, iskola, nyugdíjas, takarékok)
 - Akciókutatás és felmérés – problémafeltárás, pilot megoldások feltárása,
 - Prototípus és disszemináció
 - A projekt eredményeinek összevetése az egészséges munkahely pályázati kritériumokkal
 - A részt vevő szervezetek tanácsadása az egészséges munkahellyé válásban
 - A részt vevő szervezetek minőségmodelljének fejlesztése a munkahelyi jól-lét, innováció érdekében

3. STUDENTIFIKÁCIÓS HÁLÓZAT: DUÁLIS ÉS KOOPERATÍV KÉPZÉSEK VONZÓVÁ TÉTELE A TÉRSÉGBEN

1. *Studentifikáció duális és kooperatív képzésekkel*

- Hallgatói mentorálás, hallgatói munkahelyi oktatás módszertana, a hallgatói munkahelyi jól-lét és eredményesség problémái: komparatív akciókutatás (más szakmákkal összevetés)
- Folytasd Békésben: KJE egészségsszervező és szociális munka képzés szakjainak munkahelyi kredit tárgyainak fejlesztése
- Studentifikáció békési alumni hálózatok fejlesztésével

2. *Dzsentrifikáció új együttműködések fejlesztésével:*

- Békésből származó, másutt élő tudósok meghívása az egészség és szociális témákban
- Békési egyetemi hallgatók projekt és tudományos konferenciája

- Pénzügyi akadémia szociális és egészségügyi dolgozóknak
- Határ menti egyetemi kapcsolatok fejlesztése az egészség, a szociális terület és az alkalmazott informatika témákban műhelykonferencia formájában
- Békési fiatalok kreatív napok: fotókiállítás, szépírói est

3. Egészségfejlesztés innovációs hálózat: A Szociális és egészségi szakmák megújítása az egészség és jól-lét programok révén: A KJE Funkcionális ételmisszerközpontja bemutatkozása

- A KJE táplálkozástudományi szak végzettjeinek bemutatkozása Orosházán
- A funkcionális ételmisszer-fejlesztés szakmai műhelykonferencia: új kutatások és lehetőségek, tájjellegű ételmisszer-készítési technikák, egészségfejlesztés és táplálkozás, egészségfejlesztés és természetes tisztálkodás
- Interdiszciplináris egészségfejlesztés: a munka és szabadidő egyensúlya az orvosi és szociális szakmákban, a IoT eszközök hatása a szakmai és társas kapcsolatokra, atipikus foglalkoztatási módok és családi kapcsolatok problémáinak leküzdése
- Szociális munka és elsősegélynyújtás, alap és emelt szintű újraélesztés a gondozó szakmákban, Medi Skills laborprogram
- Szakmai tanulmányút Fürstenfeldbe a Békésben élő szociális munka szakos hallgatóknak

Káposzta József – Mócz Dóra

V. A hátrányos helyzet társadalmi és térbeli jellemzői

1. MÓCZ DÓRA: HÁTRÁNYOS HELYZETŰ SZEMÉLYEK KATEGÓRIÁI, CSOPORTOSÍTÁSA

I. Bevezetés

Napjainkban a hátrányos helyzet fogalmával mind a közéletben, mind a tudományos kutatások szintjén találkozhatunk, mivel a hátrányos helyzet fogalma társadalmunk egyik legmeghatározottabb problémáját takarja. Értelmezhetjük gyűjtőfogalomként is, hiszen a társadalomtudomány, a neveléstudomány, valamint a foglalkoztatáspolitikai oldaláról egyaránt fontos kifejezésről beszélhetünk. Emiatt több tudományterület irányából is érdemes megközelíteni a hátrányos helyzetet mint problémát, hiszen a személyi, társadalmi, családi, iskolai, szakmai és politikai, biológiai, pszichikus egészségügyi és szociális okok és következmények egy személy esetében összekapcsolódhatnak. A hátrányos helyzet relatív fogalom, lényegében az átlagos társadalmi helyzethez viszonyított lemaradást jelöli. A hátrányos helyzetet mint fogalmat mindig csak a maga konkrétságában lehet meghatározni, mert nem létezik abszolút értelemben. Ha egyén vagy csoport egynél több területen szenved el hiányt, akkor beszélhetünk halmozottan hátrányos helyzetről. (Malatyinszki, Sz., 2009/b)

A hátrányos helyzet vizsgálata során több fogalom használatos. Az egyik leggyakoribb a szegénység. Giddens (Giddens, 1995) szerint a szegénységet mint meghatározást a „hagyományos formájú hátrányos helyzetre” szokás alkalmazni, és azon belül is az alacsony jövedelemre és az ebből a helyzetből származó más hátrányok megjelölésére használják.

Andorka (Andorka, 1997) a hátrányos helyzet tárgyalásakor elengedhetetlennek tartja a szegénység fogalmának értelmezését is: meg kell különböztetni az ún. abszolút szegénységet és a relatív szegénységet.

Az abszolút szegénység alapja az életben maradáshoz szükséges dolgok körének hiánya, ami ahhoz szükséges, hogy az egyén egészségesen életben maradjon.

A relatív szegénység meghatározása kulturális alapon történik, mivel a személyes szükségletek igényét a földrajzi elhelyezkedés, lakóhely is befolyásolja. Relatív szegénység állapotában az egyén valamely támogatással éri el a létminimum szintjét.

A szegénységi küszöb, más néven létminimum meghatározása egy adott társadalomban a megélhetéshez szükséges alapvető javak költségének meghatározásával történik. Azokat tekintjük szegényeknek, akiknek a jövedelme nem éri el a létminimum szintjét (Giddens, 1995).

A hátrányos helyzettel foglalkozó tudományterületre és gyakorlati tevékenységekre a deprivatika kifejezés használatos.

A depriváció kifejezés a valamitől való megfosztottságot jelöli, és általánosságban arra a személyre vonatkoztatva szokták ezt a terminust használni, aki nélkülöz olyan dolgokat, amik az adott társadalomban minden egyén számára kívánatos, illetve amelyek elérendő minimumnak tekinthetők. A hátrányos helyzet a depriváció magyar fordítása így lemaradást jelöl, ami nemcsak jövedelemmel kapcsolatos, hanem más, egyéb hátrányokat is takar (Andorka, 1997).

Az előbbi szintjén hazánkban a túl magas munkanélküliséggel, az egyéni hátteret tekintve pedig általában az oktatás, a szakképzés vagy a készségek hiányával indokolják főként a szegénység jelenlétét. A szegénységnek vannak objektív jelzőszámai. Például ilyenek a családi jövedelem létminimumhoz vagy egy főre jutó nettó átlagjövedelemhez viszonyítása, bár többféle számítás lehetséges. A TÁRKI kutatóintézet szerint szegénynek kell tekinteni azt, aki az átlagkeresetű állampolgár háztartásában egy főre eső jövedelem felénél kevesebbet keres. Az objektív szegénység mellett ismert a szubjektív szegénység is. A család úgy érzi, hogy napról napra él és állandó anyagi gondokkal küzd. Ez azért szubjektív, mert saját elvárásaihoz, szükségleteikhez vagy akár korábbi életmódjukhoz viszonyítva érzi magukat szegénynek. Az objektív és a szubjektív szegénységmutatókon túl beszélhetünk még relatív szegénységről is: például mekkora a különbség a legszegényebbek és a leggazdagabbak között, vagyis a státuszkülönbségekre (Réthy – Vámos, 2006). Léteznek hagyományos csoportok, mint például a nagycsaládosok, tartósan betegek, nyugdíjasok, egyszülős, csonka családok, de vannak úgynevezett új szegénységi csoportok, mint például a hajléktalanok és a munkanélküliek. (Malatyinszki S., 2009/a)

A szegénység és a jövedelmi viszonyok kapcsán említést érdemel még a szabadon elkölthető jövedelem, ami lényegében az életszínvonal alapja. Vegyünk egy egyszerű képzeletbeli példát. Az egyik szereplő keres havonta 100 ezer egységet, a másik 200 ezer egységet. Mindkettőjük megélhetése legyen havonta 90 ezer egység. Az elsőnek marad 10 ezer egység szabadon elkölthető jövedelme, a másikkal 110 ezer. Világos, hogy a másodikkal nem kétszer annyival több az esélye egy jobb életre, mint az elsőnek.

Amikor az anyagi jólét mérésére megkonstruáljuk a számszerűsíthető, pénzben kifejezhető jövedelem fogalmát, majd e közvetítő fogalom segítségével meg is mérjük az egyének, háztartások – szakmai konszenzuson nyugvó, tartalmában pontosan ismert és egyeztetett – jövedelmét, akkor az így kapott számok, adatok nem helyettesíthetők vissza, mintegy automatikusan, az anyagi jólét fogalmába. (Malatyinszki, Sz., 2010) Az, hogy egy egyénnek vagy háztartásnak kétszer annyi

a mért jövedelme, mint egy másinak, az nem jelenti azt, hogy kétszer akkora az anyagi jóléte is. A jövedelem egy-egy forintja tehát nem arányosan és nem azonos módon járul hozzá az egyének, illetve családok jólétéhez. Ugyanakkor az azonos összegű jövedelem is más értéket képviselhet, attól függően, hogy kiszámítható és tervezhető módon jut-e hozzá az egyén (pl. munkaszerződés alapján) vagy pedig esetlegesen (pl. alkalmi munkákból, nem rendszeres szociális segélyből stb.) (KSH, 2005).

Magyarországon a szegénység problémájával elsőként egy – ma úgy mondanánk – civil szervezet kezdett el foglalkozni. A Szegényeket Támogató Alapot néhány másképp gondolkodó értelmiségi kezdte el szervezni 1979 késő őszén. Az alapító tagok Havas Gábor, Iványi Gábor, Lengyel Gabriella, Matolay Magdolna, Nagy András, Nagy Bálint, Pik Katalin és Solt Ottilia voltak. Mivel a szocialista rendszeren belüli szegénység a Kádár-érában tabutéma volt, és a hatóságok várhatóan korlátozták volna a SZETA tevékenységét, meg sem kísérelték a legális egyesületté alakulást.

Az alapkoncepció szerint a SZETA egy spontán civil szerveződés volt, amely olyan rászoruló családokat segített, akik valamilyen módon kiszorultak az állami szociális hálóból. Ismerős és ismeretlen támogatókon keresztül elsősorban pénzt és ruhát gyűjtöttek, amit közvetlenül a családoknak osztottak ki. A segélyezésen kívül a tagok önkéntes alapon szociális munkát is végeztek: kérvényeket írtak, jogsegélyhez juttatták gyakran félig írástudatlan ügyfeleiket. A pénzgyűjtést az alapításkor megkezdték, az első segélyeket 1979 decemberében küldték el. A segélyezetteket a SZETA tagjai saját szociológiai terepmunkájuk során megismert rászoruló – főként roma – családokból választották ki.

A kiválasztottak rendszeres segélyezése mellett a tagok részt vettek számos ellenzéki megnyilvánulásban, s a szervezet saját akciókat is indított. A gyűjtés kiterjesztésére 1980 márciusában és júniusában „Felhívás a szegények támogatására” címmel adománygyűjtő körlevelet indítottak útnak ismerőseik révén. 1980 szeptemberében jótékonyági estet szerveztek Kocsis Zoltán fellépésével - a hatóságok azonban megakadályozták a rendezvényt. Ugyanazon év decemberében kiállítással egybekötött jótékonyági árverést szerveztek, amely során több mint kétszáz művészeti alkotást értékesítettek, a befolyt összegből pedig házat vettek egy szegény asszonynak, akitől lakhely híján a gyámhatóság elvette gyermekét.

A SZETA tagjai a belügyi szervek állandó megfigyelése alatt álltak, az alapítókat már 1980 végén rendőrhatalósági figyelmeztetésben és pénzbírságban részesítették, azzal az indokkal, hogy egy illegális szervezethez tartoznak. A SZETA működése 1984 után mindenfajta bejelentés nélkül leállt, anélkül, hogy a szervezetet megszüntették volna. Az újjáéledő SZETA – már más működtetővel – 1989-ben vált legális szervezetté, Morvay Bea vezetésével; ekkor számos vidéki egysége is alakult. A szabad egyesületalakítás lehetőségével azonban több hasonló céllal működő civil szervezet jött létre, és a rendszerváltás utáni SZETA jelentéktelenné vált (Lengyel, 2021).

A másik említendő fogalom a társadalmi egyenlőtlenség (Blau, 1995), amely az egyének, családok, csoportok társadalomban betöltött helyzetére utal. Ettől meg kell különböztetni az úgynevezett esélyegyenlőtlenséget, ami a társadalmi pozíciókba való bejutás egyenlőtlen esélyeit tárja fel.

Az egyenlőtlenségnek számos vizsgálható dimenziója lehet:

- a munka-jövedelem,
- lakóhely-, lakásviszonyok,
- egészségi állapot,
- műveltségi szint,
- szabadidő nagysága.

Gidáné Orsós Erzsébet szerint a hátrányos helyzet kezelése érdekében az okokat háromféle, egymást részben átfedő csoportosításban láthatjuk át, amelyeken belül különféle aspektusokat figyelhetünk meg. Az egészségügyi okokkal kapcsolatosan beszélhetünk a különböző testi és lelki betegségekről, fogyatékoságról, míg a természeti okoknál a természeti környezet alacsony eltartó szintjéről, továbbá a természeti katasztrófák sújtotta területekről. A társadalmi-kulturális okok kapcsán meg kell említeni a nemi, az életkori, a gazdasági, a kulturális-etnikai és szubkulturális különbségeket, a másként viselkedést, másként gondolkodást vagy a különböző devianciákat és az infrastrukturális elszigeteltséget. Az emberi környezethez való viszony szerinti okoknál kiemelhetjük a cselekvőképességet korlátozó testi vagy mentális betegségeket, fogyatékoságokat, illetve tapasztalhatunk átfedést a társadalmi-kulturális okokkal. A diszkriminatív eredetű és intoleranciából fakadó hátrányokhoz tartoznak a nemi, életkori, szubkulturális különbségek, a negatív társadalmi megítélés alá eső testi vagy mentális betegségek, a fogyatékoság és ismételten a devianciák néhány fajtája. A politikai-gazdasági hátrányok esetében fókuszba állítható a háború, belháború sújtotta területek, gazdasági különbségek, környezeti katasztrófák és politikai okokból fakadó infrastrukturális elszigeteltség. A felsorolt hátrányokat lehetséges kategorizálni abban a formában, hogy egyéni vagy egy bizonyos társadalmi csoport hátrányáról beszélünk (Gidáné, 2006).

A nemzetközi terminológiában szűkebben véve a hátrányos helyzet azokat a személyeket jelöli, akik

- az adott régió népességének életszínvonalához képest különféle okokból csak jelentősen alacsonyabb színvonalon tudnak élni,
- az életszínvonaluk, életmódjuk megegyezik az átlagnépességével, azonban ezt a szintet jelentősen nagyobb erőfeszítések által érik el (Gábor-Szívós, 2008).

A hátrányos helyzet tehát összefoglalva: olyan körülmények összessége, ami-
ben egy személy vagy csoport társadalmilag fontos és szükséges céljainak eléré-
sében akadályoztatott.

II. A hátrányos helyzet kialakulásának háttértényezői

A hátrányos helyzet kialakulásának több tényezője lehetséges.

1. A családi életciklus hátrányai közé sorolják:

- a legalább 3 gyermeket, nevelő háztartásokat,
- ahol a háztartásfő 40 évnél idősebb,
- a gyermekeiket egyedül nevelő szülő háztartásokat,
- egyedül élő idős egyének háztartásait.

A legnagyobb veszélynek szegénység szempontjából az egyszülős illetve a három, vagy annál több gyermeket nevelő családok vannak kitéve (Andorka, 1997).

2. A munkaerő-piaci hátrányon belül megkülönböztetik a következőket:

- a munkanélküli családfővel rendelkező háztartásokat,
- tartós munkanélküli létét a háztartásban,
- munkanélküliség halmozódását egy háztartáson belül,
- alkalmi munkából élőket.

A felsorolásból látszik, hogy a hátrányos helyzet jelentősen befolyásolja az érintettek munkaerő-piaci lehetőségeit. A szegénység csökkentése érdekében elengedhetetlen új munkahelyek teremtése, a munkaerőpiacon jelen lévő strukturális munkanélküliség csökkentése, azonban az álláslehetőségek sikeres hozzáféréséhez az érintettek képzése is szükséges.

3. Regionális egyenlőtlenségek:

- az ország keleti részén élés,
- tanyán vagy községekben élés.

A szegénnyé válás kockázata a fent említett térségben, települési formákon másfélszerese a megyei jogú városoknak, illetve a fővárosénak (KSH, 2021).

4. Képzettségi hátrányok:

- befejezetlen általános iskola, vagy maximum 8 általános iskolai osztály befejezése,
- szakmai végzettség hiánya.

A tendencia azt mutatja, hogy az alacsonyabb iskolai végzettség magasabb szegénységi kockázattal jár együtt. A KSH adatai azt mutatják, hogy a maximum 8 általános iskolai osztályt befejezettek körében a szegénnyé válás kockázata tízszerese a diplomával rendelkezőkéhez képest (KSH, 2021).

A hátrányos helyzet pontosítását segíti az a szempontrendszer, amit Kolosi Tamás dolgozott ki. Kolosi úgynevezett státuszszimbólumok kapcsán határozza meg a hátrányos helyzetet. A státuszdimenziók azok, amelyek mentén leírható a társadalmi státusz. Az egyének és családok tipikus élethelyzetét nevezzük társadalmi státusznak, ami meghatározó a hátrányos helyzet kialakulása szempont-

jából (Káposzta, J.; Tóth, T., 2014). A hátrányok mérhetővé tételéhez a társadalmi státuszt meghatározó tényezők ismerete elengedhetetlen. Ez a helyzet több dimenzió együtteseként alakul ki (Kolosi, 1985).

A dimenziók:

- Fogyasztás: a kedvező státuszpontszámhoz hozzájárul, ha a család gyakran fogyaszt húst, sajtot, különleges fűszereket, déligyümölcsöt; étterembe jár; nem vásárolt használt, vagy leszállított áru ruhát, a családtagoknak.
- Kultúra, életmód: iskolai végzettség, kulturális intézmények látogatása, olvasási szokások, a házi könyvtár nagysága, üdülés.
- Érdekérvényesítés: társadalmi és politikai szervezetekben betöltött funkciók, munkahelyi beosztás, munkahelyi jutalom, üdülés beutalóval, valamint annak szubjektív megítélése, hogy munkahelyi hátrányokat ki tudna-e védeni, elképzelhetőnek tartja-e, hogy a munkahelyéről elbocsátják és ebben az esetben mennyi idő alatt tudna elhelyezkedni.
- Lakás: a lakás nagysága, komfortossága, lakberendezési tárgyak.
- Lakókörnyezet vagy más néven terület: a település fejlettsége és a lakóövezet jellege (például városi zöld övezet), valamint ellátottsága kereskedelmi és más intézményekkel.
- Anyagi színvonal: jövedelem és olyan vagyoni elemek, mint a nagy összegű takarékbetétkönyv, nyaraló, személygépkocsi, tartós fogyasztási eszközök.
- Munkamegosztás: a foglalkozási kategóriák átlagos iskolai végzettségéből és keresetéből, valamint egy nemzetközi presztízsskálából számított foglalkozási pontszám, valamint a munkakörülmények különböző jellemzői, mint az egészségi ártalom, műszakbeosztás, önállóság szubjektív megítélése.
- Egészségi állapot.
- Nemi hovatartozás.
- Etnikumi hovatartozás.
- Életkor.

Hátrányos helyzetűeknek tehát azokat a személyeket, családokat nevezhetjük, akiknél egynél több hátrány nehezíti meg a mindennapi életet.

Hátrányos helyzetűekhez sorolhatjuk ma már a következő rétegeket is:

- munkanélkülieket,
- munkanélküliségtől veszélyeztetetteket,
- ideiglenesen inaktívakat (GYES-en, GYED-en lévők),
- szabadságvesztés büntetésüket töltőket,
- rehabilitálandóakat,
- szociálisan nehéz helyzetű, munkaképes korú inaktívakat.

A felnőttképzéssel kapcsolatban is kijelenthetjük, hogy a hátrányos helyzet és az egyenlőtlenségek egyik oka a család szociális, gazdasági, anyagi helyzete, a

másik pedig a tudás vagy kompetencia hiánya. A felnőttképzésnek a második esély programjain keresztül éppen ezen hiányok pótlása a legfontosabb feladata.

A fogalmi megközelítést követően az alábbiakban a hátrányos helyzet különböző dimenzióit foglalom össze az alábbiak szerint: egészségi hátrány, társadalmi-gazdasági hátrány, szociokulturális körülmény, foglalkoztatási nehézségek és alapkompenciák hiánya.

III. Egészségi hátrány

Az egészségi állapot alakulása egy ország társadalmi-gazdasági és politikai folyamatainak komplex „eredmény indikátoraként” is értelmezhető (Sen, 1995), hiszen az egészségben leélt hosszú élet önmagában vett érték az egyének számára, társadalmi és egyéni szinten is a jólétnek egyik alapvető összetevője, amit a társadalmi-gazdasági tényezők és a kormányzati politikák alapvetően befolyásolnak. Az egészséghez való jog az emberi méltóság, az emberi jogok és a demokratikus normák érvényesülésének egyik alapvető dimenziója (Havasi, 2011). Jelenleg az egészség-egyenlőtlenségek növekedése súlyosan veszélyezteti az ország gazdasági teljesítményét, hosszú távú társadalmi fejlődését. Ezeknek az egyenlőtlenségeknek a csökkentése alapvető fontosságú a magyar társadalom számára (Orosz–Kollányi, 2014).

A különböző felmérések azt mutatják, hogy a 30 éves korosztályban a várható élettartamot nézve 9 év a különbség az általános iskolai és a felsőfokú végzettségűek között, ezek szerint a végzettségnek van determináló szerepe a különböző betegségek kialakulásának gyakoriságában. Magyarországon az elvesztegetett egészséges életek 70 százalékaért a lakosság életmódja felelős, és a különböző társadalmi csoportok között ebben óriási a különbség.

Az egészségi állapot térbeni és időbeli összehasonlító vizsgálataihoz a születéskor, a 40 és 65 éves korban várható élettartamok, a részletesebb elemzésekhez pedig az egyes halálokok szerinti halálozási ráták jelentenek átfogó mutatókat. Mind a várható élettartam, mind a várható egészséges élettartam alakulására ható tényezők három nagy csoportba sorolhatók (Orosz–Kollányi, 2016):

- strukturális tényezők (gazdasági, társadalmi, szociálpszichológiai, társadalompolitikai tényezők, továbbá a népesség jövedelem, iskolázottság, foglalkozás szerinti rétegződése);
- az egészségi állapotra közvetlenül ható kockázati tényezők (környezeti ártalmak, stressz, táplálkozás, egészségkárosító szokások stb.);
- az egészségügyi rendszer működése (a megelőző programok épp a legveszélyeztetettebb csoportokat nem érik el, az ellátáshoz való hozzáférésben és minőségben meglévő óriási egyenlőtlenségek). A fenti tényezők egymással ellentétes irányban is hathatnak – eredőjük a várható élettartam alakul-

lásában tükröződik. Ez látható az egészségi állapot, egészség-egyenlőtlenségek nemzetközi összehasonlításban (Orosz–Kollányi, 2016).

IV. Iskolai végzettség szerinti egyenlőtlenségek

A társadalmi rétegződés különféle elemei mind kapcsolatban vannak az egészségi állapottal egyrészt az egymással alkotott bonyolult összefüggésrendszerükön keresztül, másrészt „saját jogukon”. Bár ezek az összefüggések elsőre triviálisnak tűnhetnek, a mélyükre nézve kiderül, hogy korántsem értjük még annyira az egészségi állapotot formáló erők hatását, mint sokan gondolnák. Magától értetődőnek tűnik például, hogy a magasabban iskolázottak egészségi állapota jobb, hiszen egyrészt magasabb jövedelemre és nagyobb társadalmi elismertségre tehetnek szert, másrészt pusztán a képzettség és tájékozottság az egészséggel és az egészségügyi rendszerben való eligazodással kapcsolatos alaposabb tudást tesz elérhetővé. Ugyanakkor az iskolázottság bizonyos körülmények között kizárólag mint az anyagi körülmények meghatározója játszik szerepet, vagyis „saját jogán” alig mérhetően hat csak az egészségi állapotra (Kovács–Bálint, 346 2014). Számos kutatás szerint a munkaerő-piaci aktivitás vagy a depriváció egészségi állapotra való hatása közel sem olyan egyértelmű, mint az várható volna: az aktivitás bizonyos népességcsoportok esetében akár negatívan is hathat az egészségi állapotra (lásd pl. Cai–Kalb, 2006), a deprivációnak pedig csak bizonyos, nagyon alapvető elemei mutatnak azzal összefüggést (Kovács–Bálint, 2014).

V. Egészség-egyenlőtlenségek

Az egészség-egyenlőtlenségekre közvetlenül ható kockázati tényezők sora terjedelmes. Hosszú időn keresztül, és a nem szakmai közbeszédben gyakran még ma is, kizárólag az életmódbeli tényezőkre, illetve a közvetlen, fizikai környezet jellemzőire szűkítették az egészségi állapotot meghatározó tényezők körének vizsgálatát. Közvetlenül valóban nagy szerepük van ezeknek a faktoroknak – a dohányzásnak, alkoholfogyasztásnak, táplálkozásnak, testsúlynak, a lakókörnyezet jellemzőinek – a leggyakoribb, nem fertőző betegségek kialakulásában. Azonban a legtöbb kockázati tényező kialakulása, együttállása erősen függ a társadalmi státusztól: az alacsonyabb státuszúak különböző, a társadalomban elfoglalt helyükkel összefüggő okok miatt nagyobb eséllyel válnak például dohányossá, túlsúlyossá vagy elhízottá, illetve élnek az egészségre káros környezetben. Vagyis az életmód és a fizikai környezet csupán mintegy „közvetíti” a társadalmi státusz hatását az egészségre. Másrészt a szakirodalom egyik jelentős irányzata alapvető szerepet tulajdonít a pszichoszociális tényezőknek, elsősorban a megélt stressz mértékének (Wilkinson–Pickett, 2009; Kopp–Szedmák, 1998). A stressz mértéke

szorosan összefügg egyrészt szintén az egyén társadalmi státuszával, másrészt a társadalom kulturális jellegzetességeivel, elsősorban a társadalmi kohézió szintjével. Magyarország az alkohol-, valamint a zöldség- és a gyümölcsfogyasztást kivéve (melyeket illetően a középmezőnyben van) mindegyik rizikófaktort tekintve az EU országainak alsó harmadában szerepel. Tehát az eddigiekben bemutatott, nemzetközi összehasonlításban rossz egészségi állapot nem „előzmény nélküli”, azt a rizikófaktorok magas koncentrációja alapozza meg.

Az egészség-egyenlőtlenségek nem csupán a legszegényebbek, a legkevésbé iskolázottak problémáját jelenti, azaz nemcsak a szakirodalomban „health gap”-nek, egészségszakadéknak nevezett jelenséget foglalja magában. Ellenkezőleg: a társadalmi létra mentén lefelé haladva fokozatosan rosszabbak az életkilátásai az alacsonyabb státuszú csoportoknak, amit a szakirodalom „health-gradient”-nek, egészséglejtőnek nevez (Marmot–Wilkinson eds., 2000). Ugyanakkor Magyarországon kétségtelenül nagyon hangsúlyos szerepe van az egészség-egyenlőtlenségek alakulásában annak is, hogy hosszú idő óta nagyon magas a képzetlen, jellemzően tartósan munkanélküli, súlyos anyagi deprivációban élő népesség aránya. 2021-ben a társadalmi státusz alapján képzett öt osztály (elit, értelmiségi, szellemi, szakmunkás, szakképzetlen) közül Magyarország lakosságának közel a 37%-a a legalsó osztályba sorolható (KSH, 2021).

A WHO koncepciója szerint a kormányzás és a közpolitikák (gazdaság-, foglalkoztatás-, szociálpolitika és egészségpolitika stb.), valamint az adott társadalomra jellemző kulturális minták, normák és értékek jelentik az egészség-egyenlőtlenségek strukturális meghatározóinak egyik összetevőjét. A másik – ezzel összefüggő – strukturális összetevő: az egyének társadalmi-gazdasági pozíciója, vagyis a népesség jövedelem, iskolázottság, foglalkozás, nem, és más tényezők szerinti rétegződése. A társadalmi hierarchiában elfoglalt helyzet pedig alapvető befolyással van az egyének anyagi körülményeire (munka- és lakáskörülményeire), pszichoszociális helyzetére, egészségmagatartására, azaz az egészségi állapotra közvetlenül ható kockázati tényezőkre (Áldorjai, Topa, & Káposzta, 2015). Az egészségügyi rendszer működése mérsékelheti vagy fokozhatja a többi társadalmi tényező egészség-egyenlőtlenségekre gyakorolt hatását. A betegség ugyanakkor hatással lehet egy adott egyén társadalmi pozíciójára, például azáltal, hogy rontja a munkaerő-piaci esélyeit és ezáltal csökkenti jövedelmét is. Magyarországon az átlagos iskolázottság szintje a rendszerváltás óta folyamatosan nőtt, ami az átlagos egészségi állapot szempontjából mindenképpen pozitív. Ugyanakkor gyakorlatilag nem változott azoknak az aránya, akik az általános iskolát elvégzik ugyan, de érettségit már nem szereznek (Eurostat14) amit tetézt, hogy az iskola-rendszer képtelen ezeknek a tanulóknak átadni a mai munkaerőpiacon szükséges kompetenciákat (Hárs, 2012).

A társadalompolitikákat a költségvetési kényszerek és a rövid távú előnyszerzés motiválták (Scharle, 2011): egyrészt az oktatásra és egészségügyre fordított közkiadások GDP részarányának radikális csökkentése, másrészt választás előtt-

ti időszakokban a „medián szavazó” közvetlen, rövid távú anyagi jólétét, jövedelmét növelő intézkedések. Olyan – hosszú távú, választási ciklusokon átívelő nemzeti stratégiát igénylő – területek, mint a környezet állapota, az oktatás vagy az egészségügy súlytalan kérdésekké váltak. Lévén hogy az egészségi állapot javítása, és az egészség-egyenlőtlenségek háttérében álló társadalmi egyenlőtlenségek fenntartható csökkentése sok szakterület összehangolt, átgondolt, politikai ciklusoktól védett és azoktól függetlenül, magas szinten elkötelezett döntéshozók munkájaként valósulhat csak meg, a közpolitikai oportunizmus ezt a területet éppen ezért különösen hátrányosan érinti.

VI. Társadalmi-gazdasági hátrányos helyzet

Az osztálytársadalmak vizsgálatában szerepet játszó stratifikációs elméletek lehetővé tették a társadalmi struktúra empirikus vizsgálatát, a társadalmi rétegződés leírását, így a hátrányos helyzetek plasztikus bemutatását is. A társadalmi folyamatokat pedig visszavezették a társadalmi mobilitási folyamatokra, amelyek statisztikai jellemzőinek megismerésével hozzájárultak a társadalmi változás megértéséhez (Kozma, 1999). Magyarországon a társadalmi struktúrakutatásról, mobilitás vizsgálatokról a hatvanas évek második felétől beszélhetünk. Szabari (2002) rámutat két fontos szociológiatörténeti tényre és az azok lényegéből adódó következményekre. Az egyik a társadalmi struktúráról folytatott elméleti vita, a másik a társadalmi mobilitás empirikus vizsgálata.

E megközelítés alapján kezdődött el az empirikus társadalmi rétegződésmo-dell-vizsgálat Szabari (2002). Andorka (1997) szerint a hazai rétegződésvizsgálato-k legnagyobb újítása kétségtelenül Kolosi Tamás státuszcsoport modellje volt, amelyben az életkörülmények és az életmód számos jellemzője mentén különül-nek el a státuszcsoportok, s ami bemutatja, hogy a magyar társadalomban az elit messze kiemelkedik a társadalmi csoportok közül, míg a depriváltak messze le-szakadnak. A nyugati társadalmakban folytatott empirikus kutatások bázisán láthatóvá vált, hogy a II. világháborút követő társadalmi változások a fejlett ipari társadalomra jellemző egyenlőtlenségi rendszert formáltak ki.

Ebben már nem a foglalkozás határozza meg az elfoglalt helyet, hanem egy-re inkább előtérbe kerül az iskolai végzettség. A tudástársadalmakban viszont az egyenlőtlenségek dimenzióinak száma növekszik, s ezek már nem pusztán a munkával kapcsolatban (jövedelem, presztízs, szakmai tekintély) fontosak, ha-nem például olyan tényezőkkel hozhatók összefüggésbe, mint a gazdagsággal és a jóléti állam szolgáltatásaival megjelenő szociális biztonság, szabadidő, mun-ka- és életfeltételek (Hradil, 1992). A társadalmi helyzet tehát az egyének és cso-portok által a társadalmi egyenlőtlenségi rendszerben elfoglalt pozíciókat jelöli, amelyeket a kulturális megközelítések alapján leírható új típusú egyenlőtlenségek is differenciálnak, s egyszersmind generálnak, mint új pozíciókat. Az új pozíciók

létrejötté egyben mutatja a társadalmi változásokat is (Káposzta, J ; Nagy, A ; Nagy, H, 2013). Az azonos pozíciókat betöltők a más pozíciókat betöltőkkel szemben lehetnek előnyös vagy hátrányos társadalmi helyzetben, úgymint a különböző társadalmi csoportok tagjai. A hátrányos helyzetű társadalmi csoportokra alapvetően jellemző, hogy a szűkösen rendelkezésre álló gazdasági, kulturális és társadalmi javakból kisebb mértékben részesednek. Hátrányos helyzetüket jellemezheti az alacsony jövedelem, az alacsony foglalkoztatási státusz, valamint az alacsony iskolai végzettség. Ez utóbbi kifejezi a kulturális egyenlőtlenségeket is, vagyis nemcsak arra utal, mint társadalmi egyenlőtlenségi dimenzió, hogy a magasabb iskolai végzettséggel kedvezőbb foglalkoztatási státuszba lehet kerülni és nagyobb jövedelemben részesülni, hanem arra is, hogy nagyobb oktatási számláló mellett (több kulturális jószág) jobban lehet észlelni a korlátozott számú esélyeket, s jobban is lehet használni azokat. Esetleg úgy, hogy az egyén (csoport) megváltoztatja alkalmazotti vagy inaktív foglalkoztatási státuszát, s ezen keresztül lesz képes nagyobb arányban részesülni a gazdasági és kulturális javakból.

VII. Az oktatás szerepe a társadalmi egyenlőtlenségek alakulásában

Témánk szempontjából az alacsony iskolai végzettség és ezzel összefüggésben a munkaerő-piaci helyzet kiemelkedő jelentőségű. Úgy tűnik, az oktatási rendszer vagy nem biztosít magasabb iskolai végzettséget a társadalmilag hátrányos helyzetű, szegény társadalmi csoportoknak –ezzel negatívan befolyásolva munkaerő-piaci helyzetüket, fenntartva bizonytalan egzisztenciájukat és egyre kétségesebb társadalmi integrációjukat–, vagy a hátrányos helyzetűek, szegények és depriváltak nem képesek igénybe venni a rendszer adta lehetőségeket. A látszólagos ellentmondás azonban könnyen feloldható, hiszen a rendszer működése állítja elő a képességek hiányát, onnantól kezdve, hogy milyen alapképességeket tesz a belépés feltételévé, a fejlesztési folyamatokat milyen kimeneti követelményekhez igazítja, s hogy a folyamatszabályozás mennyire adekvát módon alkalmazkodik a rendszerhasználók strukturális jellemzőihez (Káposzta, J.; Tóth, T., 2014). Tehát az igazi kérdések inkább azok lesznek, hogy az oktatás miért és milyen mértékben tudja és/vagy nem tudja biztosítani a jobb életesélyeket jelentő oktatási javak elosztását a hátrányos helyzetű (és nem hátrányos helyzetű) társadalmi csoportok tagjai részére, továbbá meghatározhatjuk-e, s hogyan az elosztási felelősség illetékességi köreit. Elméleti szinten a miértekre választ kaphatunk az oktatás funkcionális leírásainak különböző modelljeiből, míg a mérték tekintetében az empirikus szociológiai és neveléstudományi jellegű megközelítések igazítanak el nyilvánvaló interakcióikban a modellekkel, vagyis a miértekkel. A szakirodalomból ismeretebb funkcióleírásokat áttekintve (Giddens, 1995; Kozma, 1999; Polónyi, 2002), itt most különös jelentőségűvé válik a munkaerőképző, a társadalmi mobilitást elősegítő, a reprodukciós-újratermelő és a társadalmi integrációt elősegítő funkció.

VIII. Foglalkoztatási nehézségek és alapkompenciák hiánya

A hátrányos helyzetűek Magyarországon jelenlevő legkomolyabb munkaerő-piaci feszültséggel rendelkező és létszámukat tekintve legjelentősebb csoportjai az alacsony végzettségűek, a bevándorlók, illetve menekültek, a megváltozott munkaképességűek, illetve fogyatékosok, valamint a cigányság. Ez utóbbi etnikai hátránnyként is értelmezhető.

Az alacsony végzettségűek definiálását többféleképpen értelmezhetjük. Ha konkrétan meg akarjuk nevezni az alacsony végzettségűeknek nevezett csoport tagjait, akkor annak tekinthetjük egyrészt azokat, akik még az általános iskolát sem fejezték be, másrészt a munkaerőpiac szereplőinek azon tagjait, akik ugyan elvégezték az általános iskolát, de ezen kívül semmilyen végzettséget nem szereztek, azaz szakma nélkül szintén kevés esélyük van az elhelyezkedésre. Fontos megemlíteni, hogy egyes szakemberek az érettséggel igen, de diplomával, illetve szakmával nem rendelkezőket is ide sorolják (Őry, 2005) (Malatyinszki, Sz., 2020).

A befejezetlen általánossal és az általános iskolai végzettséggel rendelkezők között a munkanélküliek aránya nem olyan kirívóan magas, mint amennyire alacsony a foglalkoztatottak száma. Ez azzal magyarázható, hogy e körökben a nyugdíjasok aránya igen magas, akik szintén nem foglalkoztatottak. Ez pedig annak lehet az oka, hogy a végzettség szintje folyamatosan emelkedik, tehát az idősebbek nagyobb hányada tartozik az alacsonyabb végzettségűek közé, mint a fiataloké. Figyelemre méltó tény továbbá, hogy Magyarországon az iskolai „papírok” – illetve ezek hiánya – jobban közrejátszik a munkaerő-piaci esélyek és kockázatok alakításában, mint a készségekben megnyilvánuló „gazdagság” vagy „szegénység”.

Az ipar robotizáció irányába mutató fejlődése azt a jelenséget hozza maga után, hogy egyre magasabb képzettségi szinttel kell rendelkeznie a munkavállalóknak, például egyre több munkahelyen alapfeltétel az érettségi. E jelenség a legalacsonyabb végzettségűeket (az általános iskolát sem végzetteket) hozza még rosszabb helyzetbe, akiknek nem emelkedik a végzettségi szintje. A munkaerő-piaci hátrányokat boncolgatva az is döntő megállapítás, hogy az alacsony végzettségűek nemcsak megfelelő iskolai végzettségnek nincsenek birtokában, hanem a munkaerőpiacon elvárt alapkompenciákkal sem rendelkeznek. Informatikai tudásuk alacsony szintű (Káposzta & Nagy, 2015). Ezen kívül feltűnő az alacsony és a magasabb végzettségűek közti nyelvtudásbeli szakadék is, amelyet az alacsony végzettségűek célirányos nyelvoktatási programjaival lehetne csökkenteni, mérsekelve ezzel munkaerő-piaci hátrányukat. Ugyanakkor meg kell jegyeznünk, hogy a verseny folyamatos fokozódásával e hátrányok hosszú távon és nagymértékben nem csökkenthetők az alacsony végzettségűek ilyesféle pótlólagos képzésével (pl. számítástechnika, nyelv), ugyanis egy adott üres álláshelyre az így elsajátított készségekkel felvértezett, de alacsony végzettségű munkavállaló helyett az ugyanezekkel a készségekkel rendelkező, de magasabb végzettségű (érettségi)

pályázó fog révbe érni egy esetleges állásért való versengésnél. Éppen ezért az alacsony végzettséget inkább valamilyen olyan „kétkezi” szakma elsajátításával érdemes kiegészíteni, amely nem igényel akkora szaktudást, hogy emiatt az állás betöltéséhez a munkáltató szakmunkásképzői vagy szakközépiskolai végzettséget követeljen (Őry, 2005) (Malatyinszki, Sz., 2015).

Magyarországon egyes társadalmi csoportok, elsősorban a romák és a megváltozott munkaképességűek különösen érintettek a munkaerő-piaci hátrányok által, illetve esetükben a hátrányok gyakran halmozottan jelentkeznek. A fogyatékkal élők mindössze 8,98%-a foglalkoztatott. Ez kritikusan alacsony, hiszen a nem fogyatékkal élők között a foglalkoztatottak aránya 37,82%. Hazánkban a legjelentősebb munkaerő-piaci feszültségekkel rendelkező kisebbség a cigányság. A magyarországi romák hátrányos életkörülményei és társadalmi helyzete közismert. Társadalmi mutatóik lényegesen rosszabbak az országos átlagnál, többségük bizonytalan, kiszolgáltatott helyzetben, a létminimum alatt él.

A KSH adatai szerint Magyarország 3200 települése közül mintegy 2000 településen élnek romák. Az 1970-es évekhez képest jelentősen megnőtt a városban lakó romák száma, de tipikus lakóhelyük még mindig inkább a községek (több mint 57 százalékuk községben lakik), ezeken belül is a leghátrányosabb kisközségi települések. Észak-Magyarország lakosainak 5,510 százaléka roma, a régió belül pedig kimagaslik Borsod-Abaúj-Zemplén megye 6,463 százalékkal. Ezt követi az észak-alföldi régió 3,235 százalékkal. Itt megemlítenéd Szabolcs-Szatmár-Bereg megye, ahol a lakosok 4,682 százaléka roma származású. E két régió kívül már csak a dél-dunántúli régióhoz tartozik 2 százaléknál magasabb érték, az ország többi részén a cigány lakosság arány nem éri el a 2 százalékot. A legalacsonyabb érték Győr-Moson-Sopron megyéhez tartozik, itt a roma lakosság aránya 0,395 százalék (KSH 2011).

A roma népesség helyzete az iskolarendszerben nem sokat javult az utóbbi évtizedekben. Az általános iskola elvégzése terén jelentős előrelépés következett be, hiszen míg 1971-ben a cigányok 35,9%-a semmilyen iskolai végzettséggel nem rendelkezett, és csupán 12,1%-uk végezte el az általános iskola 8 osztályát, addig 1993-ban ezek az arányok rendre 9,4%, illetve 45,6%. Sajnos azonban a magasabb iskolai szinteken nem tapasztalható javulás a romák helyzetében, sőt nőtt a cigány – nem cigány távolság a továbbtanulás tekintetében, mert az érettségit adó középfokú – és újabban a felsőfokú – oktatás expanziója elkerülte a cigányságot. Fontos megemlíteni, hogy a középfok szintjén belül a cigányok többségének szakmunkásképző végzettsége van, ami pedig tudvalevőleg zsákutca a magyar oktatási rendszerben (KSH, 2011).

IX. Összefoglalás

Jelen tanulmány célja, hogy bemutassa a hátrányos helyzetű személyek, csoportok kategóriáit, sorra vegye a különféle hátrányokat (egészségi hátrány, társadalmi-gazdasági hátrány, szociokulturális körülmény, foglalkoztatási nehézségek, alapkompenciák hiánya, stb.) és áttekintse a lehetséges okokat.

A hátrányos helyzet fogalmával gyakran találkozhatunk, mivel a társadalom egyik jellemző problémájáról szól. Emiatt több tudományterület felől érdemes megközelíteni a témát, hiszen a személyi, társadalmi, családi, iskolai, szakmai és politikai, biológiai, pszichikus egészségügyi és szociális okok és következmények egy személy vagy csoport esetében összefügghetnek, és kialakulhat halmozottan hátrányos helyzet is. Léteznek hagyományos csoportok és úgynevezett új szegénységi csoportok is.

A hátrányos helyzet vizsgálata során több fogalom használatos. Az egyik leggyakoribb a szegénység. Több formája különböztethető meg: abszolút szegénység, relatív szegénység, és ide tartozik a szegénységi küszöb, valamint a depriáció kifejezés. A szegénység és a jövedelmi viszonyok kapcsán említést érdemel még a szabadon elkölthető jövedelem.

A másik fontos fogalom a társadalmi egyenlőtlenség, amely az egyének, családok, csoportok társadalomban betöltött helyzetére utal, de nem azonos az esélyegyenlőtlenséggel, ami a társadalmi pozíciókba való bejutás egyenlőtlen esélyeit tárja fel.

A hátrányos helyzet röviden olyan körülmények összessége, amiben egy személy vagy csoport társadalmilag fontos és szükséges céljainak elérésében akadályozott. A hátrányos helyzet kialakulásának számos háttértényezője lehet: a családi életciklus, munkaerő-piaci hátrányok, regionális egyenlőtlenségek, képzettségi hátrányok. Hátrányos helyzetűeknek azokat a személyeket, családokat nevezhetjük, akiknél egynél több hátrány nehezíti meg a mindennapi életet. (A felnőttképzésnek a második esély programjain keresztül éppen ezen hiányok pótlása a legfontosabb feladata.)

Bemutatunk néhány vizsgált problémát: egészségi hátrány, iskolai végzettség szerinti egyenlőtlenségek, egészség egyenlőtlenségek, az oktatás szerepe a társadalmi egyenlőtlenségek alakulásában, foglalkoztatási nehézségek és alapkompenciák hiánya.

2. KÁPOSZTA JÓZSEF: VIDÉKI TÉRSÉGEK, VIDÉKFEJLESZTÉS, A VIDÉKFEJLESZTÉS ESZKÖZEI

A vidékgazdasági növekedés okozati összefüggéseinek vizsgálata napjaink talán legfontosabb kérdései közé tartoznak. Fogalma összetett, térbeliségtől és kontextustól függően módosul. Evolúciós elméleten alapszik, de a társadalmi, gazdasági, környezeti és a politikai megközelítéseknek megfelelően változik. A gazdasági fejlődés a térben minőségi változást is jelent. (Tóth, Pupos, & Görög, 2009) Az értékek változásával módosulnak a társadalmi-gazdasági feltételek, változik az életszínvonal, a környezet minősége, összességben a társadalmi jólét. Természetesen ideális az, ha a fejlődést növekedés követi, de a napjaink globális gazdaságpolitikáját, azok kapcsolatrendszerét tekintve a növekedés nem feltétlenül jár együtt a fejlődéssel. A globalizáció térnyerésével olyan közgazdasági irányzatok kerültek előtérbe, melyek alapjaiban befolyásolják a vidékfejlesztés mindennapjait, annak irányait (Nagy, H., 2016). Figyelembe véve a területi különbségek hatásait, megfogalmazható, hogy a régiók közötti termelékenységi különbségek, a rugalmatlan bérek és árak, a humántőke állapota, a beruházások értéke miatt a piacok nincsenek egyensúlyban, így a régiók közötti különbségek ezen tényezők hatására folyamatosan nőnek. Mindezek mellett egyre inkább meghatározóvá válik a térgazdaságban a centrum/periféria, illetve a város/vidék kontextus, így ezen összefüggések kapcsolatrendszerei is fontos tényezői a vidékgazdaság vizsgálatának (Malatyinszki, Sz., 2020).

Az európai uniós tagországok lakosságának több mint 60%-a vidéki térségekben él, melyek együttesen az EU összterületének 91%-át alkotják. A vidékfejlesztés ezért kiemelten fontos szakpolitikai területnek tekinthető. Mindezekből is jól érezhető, hogy a mezőgazdasági tevékenység, az erdőgazdálkodás mellett egyre jelentősebb szerepet kap az EU vidéki térségeiben megvalósuló földhasználat és erőforrás-gazdálkodás, a lakosság humán fejlesztése, a vidéki élettér gazdasági, társadalmi jólétének bővítése (Nagy, H; Illés, B.; Káposzta, J.; Donnik, I., 2017). Ezen tényezők jelentőségét fokozza, hogy lehetőséget biztosítanak a vidéki közösségek gazdasági profiljának bővítésére, befolyásolják a helyi gazdaság fejlődését, a lakosság életkörülményeinek javulását. Mindezek alapján megfogalmazható, hogy az Unió egésze számára prioritást kell jelentsen az európai vidékfejlesztési politika megerősítése, a gazdasági és társadalmi célszerkezet fejlesztése. Ezen célok mellett szükséges megfogalmaznunk vidékfejlesztési stratégiai célokat is, melyek a következők (Apáti-Kiss, 2007) (Czakó, 2007):

- *a területi egyenlőtlenségek csökkentése, mérséklése*: azt szeretné, ha az eltérő fejlettségű területek között csökkenne, illetve mérséklődne az egyenlőtlenség,
- *a fővárosközpontú térszerkezet oldása*: a területfejlesztés egyik fontos stratégiai célja, hogy csökkentse az egyes területek fővárostól való függését, azt, hogy az ország területei túlzottan egy pontra koncentrálódjanak, illetve egy területtől függjenek,

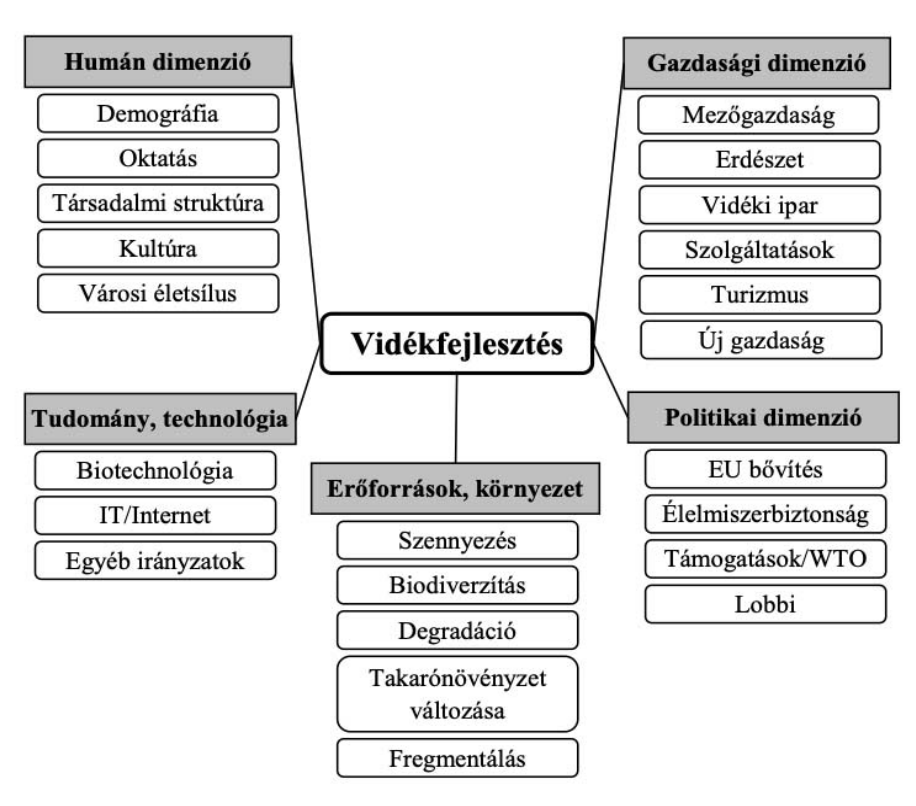
- *az innováció térbeli fejlődésének elősegítése*: az innováció egy kreatív ötletből származó folyamatot jelöl, melyben a folyamat később megvalósítja az ötletet.

Ezen stratégiai célok mellett nagy hangsúlyt fektet még a természeti környezet állapotának és minőségének védelmére, valamint a nemzetközi integráció elősegítésére. Napjainkban egyre fontosabb az, hogy megvédjük és megőrizzük a minket körül vevő környezetet olyannak, hogy azt az utánunk következő generációk is élvezni tudják, a vidékfejlesztésnek ez is egy fontos célkitűzése. A másik fontos cél a nemzetközi integráció elősegítése. Az Európai Uniónak is egyik fontos célja az, hogy erősítse az integrációt, az egyes tagországok felzárkózását az európai közösséghez. A vidékfejlesztés kialakulásának szükségessége idővel elkerülhetetlenné vált. A két legfontosabb tényező, ami szorosan kapcsolatba állítható a vidékfejlesztéssel a gazdasági, illetve a társadalmi rendszer átalakulása (Malatyinszki, Sz., 2015).

A XX. század végétől jelentősen megváltoztak a gazdaság és a társadalom alapvető tényezői, folyamatai. A változások által jelentősen érintett vidéki térségek és települések, valamint az ott élő lakosok is új helyzetben kerültek. Ehhez az új helyzethez való alkalmazkodás kényszere, avagy kihívása, további speciális problémákat, feszültségeket és egyben persze új lehetőségeket is teremtettek (Nagy, H.; Káposzta, J., 2017). Az alapvető vidékgazdasági változások egyik leglényegesebb eleme a vidék fogalmának megerősödése, átalakulása, az új szerepkörének betöltése. Mint ahogy arra már az előzőekben is utaltunk, a vidék mára már nemcsak egyszerűen az élelmiszeralapanyag-ellátás színhelye, hanem újabb feladatok, funkciók és dimenziók ellátásáért felelős versenyképes területté vált (Malatyinszki, Sz., 2007/b). A vidékgazdaság szerves fejlődésén keresztül számos tértudományi terület kapcsolata alakult ki, így a centrum és perifériakutatások, a határmentiségi vizsgálatok, a területi társadalmi elemzések mellett, a város és a vidékgazdasági kutatások is részeivé váltak a vidékgazdaság átalakulásának. Enyedi szerint a vidékfejlesztés legfőbb célja a gazdasági ágazatok (primer, szekunder, terciér) közötti szoros vállalkozói integráció kialakítása és az adott vidéki térben megvalósítandó fejlesztések egymásra épülése mellett a civil és önkormányzati szektor együttműködésére épülő és a jövőjüket formálni tudó, tevékeny, életképes vidéki társadalom kialakítására alapozódik (Enyedi, 2003).

Jól mutatja a fejlődés szerves részét az a tendencia is, ami alapján ma már a mezőgazdasági termelés fejlesztése mellett a vidékgazdaság részének tekintjük mindazon gazdasági, szociális, kulturális és ökológiai tényezők fejlesztését is, amelyek az adott földrajzi terület gazdasági és társadalmi szintjének emelése mellett, az ott élők életminőségének javításán keresztül az egész nemzetgazdaság fejlődését szolgálják úgy, hogy egyidejűleg fenntartható módon megőrzik a táj természeti erőforrásait, a helyi kulturális örökséget (Buday-Sántha, 2009). Mindezen összefüggések is jól mutatják, hogy a vidék a térgazdaságban mára már olyan

össztársadalmi fejlesztések összefoglaló helyszínévé vált, ami a vidéken élők jólétének kialakítását, annak fejlődését tűzte zászlójára (Lengyel, I.; Rechnitzer, J., 2004). Ha összességében vizsgáljuk a vidék térbeli funkcióit, összefüggéseit, megállapítható, hogy a mezőgazdasági termelés mellett mára már olyan kérdésekkel is foglalkozik, mint az egészségügy, a közösség jóléte, a szegénység elleni harc, munkalehetőségek teremtése, a lakáshelyzet, a környezet javítása, a szabadidős tevékenységek, valamint a művészetek fejlesztése, egy adott település életén belül, még is kijelenthető, hogy globálisan tekintve még mindig a mezőgazdasági funkció a domináns.



3. ábra. A vidékfejlesztésre ható tényezők

Forrás: (Heilig, 2002)

A globalizáció és a vidék kapcsolatának elemzése ugyanolyan sokrétű és alapos megfontolást igénylő feladat, mint magának a globalizációnak az értelmezése. A hatásoknak, azok mértékének és következményeinek megítélését illetően itt sem találkozhatunk egységes állásponttal (Malatyinszki, Sz., 2009/c). Mindenképpen kijelenthetjük, hogy a globalizálódó világ gazdaság és az azt kísérő folyamatok, valamint a gazdaság alapvető tényezőinek és folyamatainak megváltozása, nem

hagyta **érintetlenül a vidéki területeket** sem. Mindezek alapján felmerül a kérdés: *Milyen szempontok alapján lehet kategorizálni a vidéki területeket?*

Természetesen a vidék, a vidéki térség definiálása nem csupán elméleti kérdés. Példának okáért a SAPARD program csak vidéki térségekben megvalósuló fejlesztéseket támogat, ezért a vidéki térségek definiálása gyakorlati szempontból is fontos. Az agrártudomány oldaláról érkezők saját tudományterületük felől közelítik meg a vidéki térségek fogalmi meghatározását, míg például Csatári Bálint az angolszász alapokon nyugvó vidék földrajzi megközelítésen alapuló véleményt fejtett ki (Csatári, 2004).

Az Európa Tanács Vidéki Térségek Európai Chartája szerint „...a vidéki térség olyan szárazföldet, belső vagy tengerparti területet jelent, amely a kisvárosokat és a falvakat is magába foglalja, gazdaságilag, szociálisan egységes egészet alkot és összehasonlítva a városi térségekkel

- számottevően alacsonyabb a lakosság, a gazdasági tevékenysége, a szociális és kulturális tevékenységek koncentrációja, és
- a terület nagyobb részét mezőgazdasági, erdőgazdasági, természetvédelmi és kikapcsolódási célokra használják fel” (Buday-Sántha, 2009).

Az Egyesült Államok Mezőgazdasági Minisztériuma (USDA) például a népességszám, a népsűrűség, az urbanizáció és a nagyobb centrumokhoz való, napi ingázással kifejezett gazdasági kötődésre tekintettel metro-nonmetro területeket különít el, és ezeken belül a városiasodott területek ellentétéként (urban-rural) határozza meg vidéki (2500 főnél kisebb lakosságszámú települések) területeit. Az OECD meghatározása szerint vidéki település az, melynek a népsűrűsége 150 fő/km² alatt van. Ez alapján:

- Alapvetően városi térség (*Predominantly Urban Region*): ahol a vidéki településen élők aránya kevesebb mint 15%.
- Jellemzően vidéki térség (*Significantly Rural*): ahol a vidéki településen élők aránya 15-50% között van.
- Alapvetően vidéki térség (*Predominantly Rural*): ahol a vidéki településen élők aránya több mint 50%.

Hasonló megközelítéssel találkozunk Angliában, ahol nem a népsűrűséget, hanem a lakosságszámot veszik alapul. Itt is megkülönböztetnek városi (urban) és vidéki (rural) településeket, majd a nagyobb területi egységeket (LAD - Local Authority Districts) a lakosságszám és az egyes településtípusokban élő lakosság aránya alapján sorolják kategóriákba. A hazai gyakorlatban is több vidék definíció látott már napvilágot. Az 1996-os területfejlesztési és területrendezési törvény, a Nemzeti Agrárprogram is definiálja a vidéket, utóbbi az alábbiak szerint: „Vidék az a terület, ahol a mezőgazdasági tevékenység, a zöldfelület (erdő, természetes táj) dominál és aprófalvas településszerkezet, alacsony beépítettség, illetve népsűrűség jellemző.”

A vidékiség mérésére az OECD-országokban alkalmazott mérési módszer objektív és egyszerű: fő elve, hogy a ruralitás és az urbanitás a népsűrűség függvénye. A problémával foglalkozó szakemberek azt a tényt figyelték meg, hogy a népsűrűséggel pozitív korrelációban van egy sereg, a fejlettséget meghatározó mutató:

- Ha a népsűrűség értéke km^2 -enként 150 fő alatt van a települések több mint 50%-ánál, akkor alapvetően vidéki térségről beszélünk.
- Ha ez az arány 50% és 15% között van, akkor jellemzően vidéki térségről van szó.
- Ha az arány 15% alatti, akkor urbánus az adott térség.

Az EU-ban a fenti értéket 100 fő/ km^2 határánál állapították meg, Magyarországon pedig mintegy öszvér megoldásként 120 fő/ km^2 -t tartanak indokoltnak. Ha a rurális térségek ismérveként elfogadjuk a 100 fő/ km^2 alatti népsűrűségi mutatót, akkor az EU népességének 17,5%-a él vidéken, ami az EU területének nem kevesebb mint 80%-át jelenti. Az így vidékinek számító népesség aránya azonban jelentősen szóródik: Belgiumban 5%, Finnországban és Hollandiában 50%, míg Svédországban 67%. Az OECD besorolás (150 fő/ km^2) alapján az EU területének 84%-a vidék és itt él a népesség 39,5%-a. Ez alapján Magyarország területének 94%-a tartozik ide, vagyis a fővárosi agglomeráció kivételével az ország egész területe vidék.

Az EU vidék-definíciója szerint a községi jogállású települések mellett a tízezernél nem nagyobb lélekszámú városokat és azokat a térségeket tekintjük vidékinek, ahol az országos átlagnál nagyobb a mezőgazdasági foglalkozásuk aránya és nagyobb az agrárgazdaság súlya. Ezeken a területeken kisebb a zsúfoltság, a gazdasági tevékenység szorosan kötődik az élő környezethez, a népesség foglalkoztatásában és a gazdaságban jelentős a mezőgazdaság szerepe. Ha adaptáljuk a hazai viszonyokra, akkor az ország területének 83%-át, lakosságának pedig 42%-át teszi ki. Ezen arányok is jól mutatják a globális/lokális kérdések előtérbe kerülését, a globalizáció térhódítását (Malatyinszki, Sz., 2010).

A vidéki térségek számára a globalizáció egyszerre jelent lehetőségeket és fenyegetést. Egyrészt új lehetőségeket kínál a helyi vállalkozóknak azáltal, hogy új piacokat teremt, valamint lehetővé teszi az egyedi helyi termékek és szolgáltatások piacra jutását anélkül, hogy az izoláció vagy a távolságok miatt kéne aggódni (pl. interneten keresztüli forgalmazás). Ráadásul számos esetben a korábbi tömegtermelésből kimaradt rurális területek - fejlett infrastruktúra és iskolázott lakosság esetén - könnyebben fogadják be az új gazdasági szerkezeteket, mint a nehezen átképezhető munkaerővel rendelkező hagyományos iparvidékek. Másrészt viszont, a globalizáció nemcsak a lehetőségeket, de a versenyhelyzetet is növeli, mivel a nemzetközi konkurencia betör a helyi piacokra. Így eltörli a földrajzi, törvényi, identitásalapú közösségi határokat, melyek eddig védték a vidéki területek termékeit, helyi iparát és kulturális tradícióit. (Gerencsér & Tóth, 2017) Ennek kap-

csán lényeges kiemelni, hogy a szakirodalomban a globalizáció - legtöbb esetben negatívan értelmezett - társadalmi hatásai különösképpen érintik a vidéki területeket. Fontos tényező azonban a globalizációhoz kapcsolódó lokalizáció, mely a vidéki területek felértékelődéséhez, és a lehetőségek kiszélesedéséhez vezetett, a helyi értékek és a belső erőforrások szerepének előtérbe helyezése által.

A *vidéki tér* (rural space) újfajta használatát, a környezet és a környezettudatosság fontosságát, az ehhez kapcsolódó társadalmi igényeket hangsúlyozza. Nagyon fontosak a helyi, specifikus erőforrások, melyeket a globalizálódott piaci kereslet és fogyasztás kielégítésére/megteremtésére, megfelelő tőke-akkumuláció elérésére kell hatékonyan felhasználni. Az egész vidéki gazdaság integrálódott a regionális és nemzeti, illetve a nemzetközi gazdaságba, és már jóval összetettebb és sokrétűbb, mint akár fél évszázada. Amikor a posztindusztriális társadalomban a rurális térségekbe szolgáltatások, új iparágak és technológiák települnek, és ezáltal a rurális térségek a tőke szempontjából is felértékelődnek, akkor az „*új ruralitás*” folyamatáról beszélhetünk. A fejlett országok rurális területein, bár még sokszor a mezőgazdaság a jelentős térhasználó, de már megjelentek a modern iparágak és a szolgáltató szektor is (Káposzta, J.; Nagy, H., 2013) (Káposzta, J.; Tóth, T., 2014).

Ezek a folyamatok kiválóan tetten érhetők az Egyesült Államok agrárágazatának szerepét, vidéki gazdaságát, vidéki gazdasági klasztereit célzó kutatásokon és fejlesztéseken keresztül és Nyugat-Európa országai után lassan az EU keleti tagországainak vidékfelfogásában, fejlesztési prioritásaiban is átszűrődnek. Mindeközben, az agrártermelés szerepe folyamatosan csökken, és a mezőgazdaság „csupán” a gazdaság egyik termelési szektora. Mindebben jelentős szerepe van annak, hogy a globalizáció hatásai, a technológiai fejlődés által jelentős mértékben érintett, erősen intenzifikálódó agrárium már jóval kevesebb embert foglalkoztat, és elveszíti korábbi, a vidék társadalma számára meghatározó funkcióit.

A vidék funkcióinak változását kutató szerzők között egyetértés mutatkozik abban, hogy - miközben a vidéki térségeket az új funkciók és gazdasági szereplők megjelenése ellenére az urbanizált területekhez képesti általános lemaradás, leszakadás jellemzi. A változásokban fontos szerepet játszott a mezőgazdaság (elsősorban foglalkoztatási) szerepének, mint a vidéki gazdaság korábbi gerincének a visszaszorulása; valamint abban, hogy a globalizálódás következményeként a helyi erőforrásokra építő, lokális fejlesztések kerültek előtérbe. Az endogenitás ugyanis (miközben a vidéki térségek gazdasági és társadalmi átalakulása számot kell vessen a globalizáció kihívásaival, amennyiben az adott térség versenyképességét akarja javítani) a helyi adottságokra alapozott társadalmi és gazdasági választások megfogalmazását segíti (Flink, A.; Schnierer, K., 2009), (Juhos, 2009), (Poczik, 2011) (Malatyinszki S., 2009/a).

A változásokkal párhuzamosan a fejlett országokban a vidékpolitika reterritorializációja megy végbe. A vidéki területek fejlesztését célzó megközelítésekben a szektorális politikát a területi elvű, és a vidéki térségek egészét érintő politikák

váltják föl, miközben a vidékfejlesztés dimenziói kitágulnak. A városi lakosság vidéket érintő jellemzői (szabadidős tevékenységek, ételmiszer-fogyasztás stb.) szintén ide tartoznak. A gazdasági dimenzió azért lényeges, mivel életképes gazdasági bázis nélkül nem beszélhetünk életképes vidékről, aminek következtében a vidék funkciói (tájfenntartás, környezetvédelem, vidéki örökség megőrzése stb.) jelentősen sérülnek. A gazdasági bázis biztosítása, az új gazdaság megjelenése a vidéki területek számára, különösen a mezőgazdaság szerepének visszaszorulásával kap hangsúlyt. A természeti erőforrások és a környezet védelme mint a vidéki élet alapja és mint általános társadalmi elvárás is fontos (Malatyinszki, Sz., 2009/b). A politikai dimenziót a különböző társadalmi és gazdasági csoportok, lobbik, döntéshozásban játszott szerepe, az Unióban a bővüléséből adódó körülmények, a WTO-val folytatott tárgyalások indokolják. A technológiai dimenzió pedig, új lehetőségeket és feltételeket teremt a vidéken élő lakosságnak, a mezőgazdaságnak, illetve a többi ágazat elterjedésének, fejlődésének.

Az OECD is új területi szempontú megközelítés szükségességéről, új vidéki paradigmáról ír, melyben összefoglalja a vidéket érintő társadalmi, gazdasági változások legfontosabb elemeit. Kiemeli a rurális régiók heterogenitását, az agrárszektornak a vidék gazdaságában játszott szerepének a visszaszorulását, a szektorális politika alkalmatlanságát, a rurális politika újragondolásának szükségességét. Ezekkel szemben hangsúlyozza a többi szektor térnyerését, az ingázási távolságok - jobb és gyorsabb megközelíthetőségnek köszönhető - növekedését, illetve ennek hatására a városi területek befolyásának és a vidéki területekre történő migrációnak az erősödését. Továbbá a vidéki területekben rejlő, kihasználatlan gazdasági potenciál fontosságát, a természeti és kulturális értékek felértékelődésének folyamatát, a decentralizált fejlesztési politikák és megközelítés elterjedését. Gondot jelent, hogy a munkahelyek hiányában felerősödő elvándorlás, és az alacsonyabb népsűrűség, jóval magasabb fajlagos költségeket, illetve alacsonyabb jövedelmezőséget okoz az infrastrukturális beruházások és a szolgáltatások kiépítése, működése esetén, illetve eleve hiányzik az ezekhez szükséges kritikus tömeg (Malatyinszki, Sz., 2010). Ennek eredője, hogy a szolgáltatások és az infrastruktúra hiányában - tetéztve a helyben maradó lakosság kedvezőtlen demográfiai jellemzőivel és képzettségével - a tőke és gazdasági szereplők, vállalatok, vállalkozások elhagyják, elkerülik a területet. Ez tovább erősíti a foglalkoztatási problémákat (Aboelnaga, S.; Tóth, T.; Neszmélyi, Gy., 2019).

A magyarországi vidékfejlesztési eszközeit tekintve a kialakult vidékfejlesztési politika nem csupán az EU politikáiból származtatható, bár kétségtelen, hogy valódi intézményesülése az uniós csatlakozásunkra való felkészülés során valósult meg. Ebben a folyamatban a magyar intézményrendszer – a későbbi támogatások reményében – nyilvánvalóan igyekezett alkalmazkodni az Európai Unió elvárásaihoz és elsajátítani azokat a módszereket, amelyeket a Közösségben használtak, használnak. Véleményünk szerint részben ebből az igyekezetből eredeztethető a magyarországi vidékfejlesztés problémáinak jó része: túlzott megfelelési szándék,

a módszertani megoldások már-már szolgai átvétele, a hosszú tanulási folyamat kevésbé adott teret a hazai jellegzetességek érvényesülésének. Mindezeket figyelembe véve Magyarország általános vidékfejlesztési célkitűzéseit az alábbiakban lehet összefoglalni:

1. szükséges a vidék gazdasági potenciáljának, népességmegtartó- és versenyképességének növelése, a környezet- és életminőség javítása, az infrastrukturális állapot fejlesztése
2. szükséges a nemzetgazdasághoz tartozó szektorok (primer, szekunder és terciér) tevékenységeinek diverzifikálása, a jövedelemszerzés és a foglalkoztatási helyzet bővítése
3. szükséges a meglévő természet, illetve a környezet állapotának védelme, a meglévő értékek, kulturális örökségek megóvása, hagyományok erősítése, idegenforgalmi adottságainak fejlesztése
4. szükséges a humán erőforrások fejlesztése, a helyi közösségi kezdeményezések és szociális, családsegítő, illetve egészségvédelmi programok támogatása.

Mindezeket vizsgálva Magyarországon az alábbi általános vidékfejlesztési stratégiai célok fogalmazódnak meg:

1. a termelési körülményeknek megfelelő gazdálkodási struktúra kialakításának elősegítése, a versenyképesség javítása, a gazdaságos minőségi termelés feltételeinek megteremtése
2. az agrár-környezetvédelem előtérbe helyezése, az agrárgazdaság fenntartható fejlődésének megteremtése, a természetes környezet megőrzése, alternatív földhasználati módok bevezetése
3. az emberi erőforrás fejlesztésén keresztül az ipari- és agrár-innováció segítése, a jövedelmi viszonyok általános javítása, a mezőgazdaság és vállalkozói szektor tökeellátottságának erősítése.

Ennek megfelelően a területfejlesztési- és egyben a vidékfejlesztési politika (melynek szerves részét alkotja az agrárpolitika) legfőbb célja, hogy kihasználva az ország kedvező természeti adottságait, a belföldi és nemzetközi piacokon versenyképes mezőgazdaság jöjjön létre, amely képes jó minőségű alapanyagokkal ellátni a feldolgozóipart, tisztességes és kiszámítható jövedelmet biztosít a gazdálkodóknak és fokozódó mértékben figyelembe veszi a környezetvédelem és az egészséges táplálkozás követelményeit (Malatyinszki, Sz; Ráfi, I., 2018). Az is fontos cél, hogy az agrárgazdaság szereplői más ágazatokkal azonos esélyhez jussanak a jövedelemszerzésben. Összességében az alábbi átfogó vidékfejlesztési célokat lehet megfogalmazni:

- A vidék gazdasági bázisának megerősítése
- A mezőgazdaság multifunkcionális jellegének kialakítása
- A vidéki életkörülmények javítása

- A Fiatal vállalkozók vidéki kötődésének megerősítése
 1. Oktatás, szaktanácsadás
 2. Természeti és épített környezet védelme
 3. Szociális ellátás javítása
 4. Helyi közösségek aktivitásának fejlesztése

A vidékfejlesztési stratégia megvalósításában kiemelt szerepe van a megfelelő pénzügyi **eszközök** (pl. támogatások, fejlesztési és beruházási hitelek) biztosításának és a vidékfejlesztést segítő, ösztönző szabályozási környezet kialakításának. A vidékstratégia céljait a környezetpolitika, az agrár és élelmiszergazdasági politika, valamint a vidékfejlesztési politika egészében érvényesíteni kell, az alábbiak szerint (G. Fekete, 2013):

- a támogatási rendszert – beleértve a fejlesztéspolitikai eszköztárt, az értékelési és bírálati rendszert és az eljárásrendet – meg kell újítani, tovább kell fejleszteni, amelynek során a vidékstratégia szakmai céljaihoz történő hozzájárulást, a nemzeti és helyi közösség számára hasznos teljesítmények elismerését, az egyszerűsítést, az ügyfélbarát, problémamegoldó és fejlesztésorientált megoldásokat kell érvényre juttatni,
- a környezetügyre, agrár és élelmiszer-gazdaságra és a vidékfejlesztésre rendelkezésre álló uniós forrásokat a vidékstratégia céljaira és a vidékstratégiai nemzeti programokban megfogalmazott feladatokra tekintettel kell tervezni és felhasználni,
- a vidéki települések, térségek intézményrendszerét, infrastruktúráját, elérhetőségét érintő ágazati és területfejlesztési programokban figyelembe kell venni a vidékstratégia nemzeti és térségi programjaiban megfogalmazott szempontokat és feladatokat,
- a vidékstratégiai célkitűzések elérése érdekében az uniós fejlesztési programok kapcsolódó intézkedéseit és az elkülönült nemzeti fejlesztési előirányzatokat, egyéb állami pénzeszközöket összehangolva, a vidékstratégia szempontjaira tekintettel kell működtetni
- a közigazgatás és az államháztartás reformja során elő kell segíteni, hogy az állami és decentralizált szervezetek, intézmények szakmai feladataik ellátása során hangsúlyosan vegyék figyelembe a vidékstratégia nemzeti és térségi programjaiban megfogalmazott feladatokat,
- a közigazgatás reformja során elő kell segíteni, hogy a területfejlesztési koordinációs feladatok a vidékstratégia térségi összehangolást kívánó szempontjaira, térségi programjaiban megfogalmazott feladataira tekintettel valósuljanak meg,
- a közigazgatás reformja során erősíteni kell a helyi önkormányzatokat abban, hogy a vidékstratégiában megfogalmazott célok eléréséhez helyi eszközökkel és forrásokkal hozzájáruljanak.

A vidékstratégiai célok megvalósításához elengedhetetlen a szakmai és támogatáspolitikai célok érvényesülését segítő szabályozási környezet megteremtése, a helyi fejlesztéseket, a helyi gazdaság, a vidéki közösségek fejlődését gátló szabályok felszámolása (Tóth & Máté, 2013). A vidékstratégia céljainak elérése érdekében a hazai jogalkotás keretében az alábbi szempontok érvényesítése szükséges:

- az adópolitika eszközeivel – például az élelmiszerek áfájának csökkentésével, a kistermelői, mikrovállalkozási és kézműves tevékenységekre adott kedvezményekkel – elő kell segíteni a vidékstratégia nemzeti programjainak megvalósítását,
- egyszerűsíteni kell a termelésre, feldolgozásra, értékesítésre, valamint a vidéki gazdaság működésére, településfejlesztésre, a támogatások igénybevételére vonatkozó szabályozást, csökkenteni kell a bürokráciát, az élelmiszer-biztonsági és a környezeti célok csorbulása nélkül,
- a vidékstratégia szempontjából kulcsfontosságú általános alapértékek védelmét, így az egészséghez, az egészséges környezethez és élelmiszerekhez való jogot, a biológiai sokféleség megőrzését, a vidéki környezetben található természeti erőforrások, a föld, a vízbázisok, a nemzeti kulturális örökség részét képező tájak, gazdálkodási, települési értékek megőrzését, a fenntarthatóságot, a jövő nemzedékek jogait jogszabályokkal elő kell segíteni,
- az ágazati szakpolitikák szabályozási rendszereinek összehangolása szükséges, különösen a mezőgazdaság, a környezet és természetvédelem és a vízgazdálkodás terén.

Mindezeket figyelembe véve a közös agrárpolitika hatásának javítására, a vidéki területek területi fejlődése érdekében további javaslatokat, eszközöket lehet megfogalmazni (RegHub, 2021):

- A generációk megújulása kulcsfontosságú az európai mezőgazdaság jövője szempontjából. Ezért ezt átfogó célnak kell tekinteni a következő programozási időszakban. A közös agrárpolitika jelenlegi intézkedései és mechanizmusai ezt meglehetősen gyengén kezelik. A fiatal gazdáknak nyújtott támogatás ösztönző, de nem elegendő. Az EU strukturális politikáinak olyan strukturális problémákkal kell foglalkozniuk, mint a fiatalok korlátozott hozzáférése a földhöz és/vagy a hitelhez, illetve általában véve is a vidéki területek vonzerejének javítására kell irányulniuk.
- A döntéshozóknak törekedniük kell az eljárások és a kritériumok egyszerűsítésére. Ez ugyanis nemcsak időigényes eljárás és nehezen kezelhető probléma, de több esetben bonyolult alkalmassági kritériumokra is hivatkozik, amelyeket nehéz ellenőrizni vagy akár világosan meghatározni, értelmezni. Általánosságban megfogalmazható, hogy a vidékfejlesztési támogatás eléréséhez szükséges erőfeszítések aránytalanok a támogatás összegéhez képest, és ez visszatartja a részvételt.
- A strukturális alapok működési szabályainak a közös stratégiai kereten ke-

resztül történő harmonizálása megkönnyítené a vidékfejlesztés programozását és irányítását az adminisztratív eljárások és az ellenőrzés egyszerűsítésével.

- A vidékfejlesztés regionális programozása nagyobb potenciállal rendelkezik a régió területi sajátosságainak és a gazdálkodók igényeinek megcélzásában, de a helyi érdekeltek bevonása és a kommunikáció szempontjából is fontos. A regionális hatóságok megosztják egymással a vidékfejlesztési programok előkészítésével, tárgyalásaival és irányításával kapcsolatos bevált megoldásokat, ismereteket, elvek és alkalmazások összességét. Ezeket az ismereteket a szakemberek szerint meg kell őrizni és tovább kell építeni (Malatyinszki, Sz., 2008).
- A közös agrárpolitikát kistérségi szinten kell értékelni, amit elsősorban a helyi sajátosságok megléte, illetve sokszínűsége miatt tartják szükségesnek, amit jól tükröznek az egyes kistérségek, járások közötti különbségek.
- A vélemények többsége szerint harmonizálni kell a KAP eszközeinek és intézkedéseinek koherenciáját és kiegészítő jellegét más uniós politikákkal. A vidéki térségeknek nyújtott európai támogatás erőteljesen csökken, és az európai strukturális és beruházási alapokat (ESIF) még hatékonyabban is fel lehetne használni a vidéki és városi területek közötti különbségek csökkentésére. Több lehetőséget kell biztosítani az Európai Vidékfejlesztési Alaphoz (ERFA) és az Európai Szociális Szervezetbe (ESZA) történő integrációra, figyelembe véve, hogy a városi területek előtt álló kihívásokkal a vidéki területek is szembesülhetnek.
- Az EU kereskedelempolitikája nem eléggé egységes a KAP céljaival, mivel a nemzetközi kereskedelmi megállapodások potenciális veszélyeket jelentenek a helyi termékek versenyképessége, valamint az élelmiszerek minősége és biztonsága szempontjából. Az uniós kereskedelmi megállapodásoknak a vidéki területek szubnacionális (helyi és regionális) szereplőire gyakorolt hatását még meg kell határozni, ami szisztematikus kutatást igényel.

Az Európai Unió egyik legfontosabb célja a gazdasági, társadalmi és területi kohézió erősítése. Az európai mezőgazdaságnak ma több és jobb termelést kell produkálnia, de kevesebb erőforrással és minden eddiginél nehezebb körülmények között, alkalmazkodva a globalizáció következményeihez, enyhítve az éghajlatváltozás hatásait és kezelve a demográfiai kihívásokat. A Régiók Európai Bizottsága (RB) számára, a jövőbeli KAP számára feltárt számos kihívás közül a vidéki és városi területek közötti jobb területi egyensúly lesz a központi kérdés. Hiszen a vidéki és köztes területek adják az Európai Unió területének 90%-át és a lakosságának 60%-a él itt. Emellett a bruttó hozzáadott érték 49%-át itt hozzák létre, és munkahelyek 56%-át itt biztosítják.

Káposzta József – Tóth Tamás

VI. Hátrányos helyzetű térségek regionális sajátosságai a foglalkoztatásban

1. KÁPOSZTA JÓZSEF: HÁTRÁNYOS HELYZETŰ TÉRSÉGEK ÉS TELEPÜLÉSEK KATEGORIZÁLÁSA, JELENLEGI HELYZETE

A nemzetgazdasági fejlesztésekhez szükséges az alacsony iskolai végzettségű munkanélküliek számára célzott programok kialakítása, az ezekhez kapcsolódó, a munkába álláshoz szükséges munkaerő-piaci szolgáltatások, foglalkoztatási támogatások kialakítása. A foglalkoztatási és gazdaságfejlesztési programokban az intézkedéseknek el kell érniük a leghátrányosabb helyzetű társadalmi csoportokat is. A leghátrányosabb helyzetű, a nyílt munkaerőpiacra nem, vagy nehezen bevonható emberek munkalehetőségeinek bővítése a szociális gazdaság eszközrendszerével kiemelten fontos cél. A kísérleti projektek 2010-es értékelése azt mutatja, hogy a szociális gazdasági gazdaságban felhasznált fejlesztési források önmagukban nem mindig tudnak jelentős és fenntartható foglalkoztatási hatást kifejteni. A nem állami szervezetek által megvalósított programok eredményességéhez szükséges az előkészítés és a megvalósítás folyamatos szakmai támogatása (forprofit partnerek), a végrehajtás egyszerűsítése.

A lokális munkaerő-piaci problémák megoldását az önkormányzatok, a munkaügyi szervezet, a helyi vállalkozások és a foglalkoztatási küldetésű nonprofit szervezetek együttműködésében, megerősített intézményi keretek között célszerű végrehajtani. A szociális gazdaság az EU Fehér Könyvének megfelelően magában foglalja azokat a kezdeményezéseket, amelyek új helyi foglalkoztatási lehetőségek, új fenntartható gazdasági tevékenységek feltárásával teremtenek új munkahelyeket a hátrányos helyzetű munkanélküli és inaktív emberek számára. A szociális gazdaság elsődlegesen a munkanélküliség felszámolására, foglalkoztatásra irányuló intézményes – szervezeti-hálózati keretek között folyó, piacorientált termelő, kereskedelmi és szolgáltató tevékenység, közösségi vállalkozás. Alapértékei az önkéntesség, és kooperáció, a szolidaritás és felelősség, a profitfelosztás tilalmával megerősített szociális elkötelezettség. A program célterülete a 290/2014. (XI. 26.) Korm. rendelet meghatározott kedvezményezett járások, valamint a kedvezményezett települések besorolásáról és a besorolás feltételrendszeréről szóló 105/2015. (IV. 23.) Korm. rendelet szerinti kedvezményezett települések.

A foglalkoztathatósági feltételek vizsgálata előtt szükséges összefoglalni a **rehabilitáció** fogalmát. Rehabilitációnak nevezzük azt az egészségügyi, mentálhigiénés, oktatási, képzési, átképzési, szociális és foglalkoztatási rendszerekben

megvalósuló folyamatot, amelynek célja a tartósan akadályozott személyek képességeinek szinten tartása, fejlesztése, a társadalmi életben való részvételének, valamint önálló életvitelének elősegítése. A rehabilitáció olyan folyamat, amely tervszerű, összehangolt, komplex, egyénre szabott, vagyis az egyén szükségleteihez, igényeihez alkalmazkodó tevékenységekre és a rehabilitálandó személy aktív részvételére, együttműködésére épül (Malatyinszki, Sz., 2009/c). Elsőrendű célja a teljes értékű állampolgáriság, a társadalmi részvétel lehetőségének megteremtése. A rehabilitáció **feladata** mindazoknak a tényezőknek a támogatása, amelyek a fenti cél eléréséhez szükségesek:

- *A tartósan akadályozott személyek képességeinek szinten tartása:* A képességek szinten tartása elsősorban azon személyek esetében jelenti a rehabilitáció célját, akiknél a károsodás következtében képességeik, állapotuk romlik, nem javítható. Ebben az esetben az állapotromlás megelőzése, illetve lassítása lehet az elsődleges cél.
- *A tartósan akadályozott személyek képességeinek fejlesztése:* A képességek fejlesztése minden tartósan akadályozott személy esetében elsődleges cél, akiknél erre lehetőség kínálkozik. A veleszületett fogyatékoságok esetén a képességeknek a diagnózist követő korai fejlesztése a rehabilitáció fő feladata, míg a szerzett fogyatékoságok esetén a sérülést, balesetet követően a lehető leghamarabb szükséges megkezdeni a fejlesztést.
- *A társadalmi életben való részvételiük elősegítése:* Az ember társadalmi lény, élete akkor teljes, ha teljes jogú társadalmi tagsággal bír, családot alapíthat, munkát végezhet, tagja lehet kisebb és nagyobb közösségeknek. A fogyatékoság gyakran ezekben a mindennapos tevékenységekben jelenthet akadályt. A rehabilitáció célja éppen azon feltételek megteremtése, amelyek a tartósan akadályozott emberek számára elengedhetetlenül szükségesek.
- *Az önálló életvitel elősegítése:* Az önálló élet egyfelől az egyén önrendelkezési jogát jelenti. Azt, hogy a saját életére vonatkozó döntéseit önmaga hozhassa meg, s ezekért önmaga felelősséget is vállalhasson. Az önálló életvitel azt jelenti, hogy a tartósan akadályozott ember számára esélyt kell teremteni, hogy a lehetőségekhez képest önállóan, másoktól függetlenül, a társadalomban általánosan elfogadotthoz hasonló módon éljen.

A rehabilitáció folyamat, ami azt jelenti, hogy nem egyszeri, hanem időben elhúzódó tevékenységek együttese, amely bizonyos esetekben vagy bizonyos elemeket tekintve akár élethosszig tarthat. A rehabilitáció – összhangban a károsodás, illetve a károsodás okozta hátrányok összetettségével – egészségügyi, mentálhigiénés, oktatási, képzési, átképzési, szociális és foglalkoztatási rendszerekben megvalósuló olyan komplex folyamat, amely egyes, az ember társadalomban elfoglalt helyét meghatározó, illetve a társadalmi (re)integrációért felelős intézményrendszerek együttes vagy egymásra épülő tevékenységeit feltételezi (Malatyinszki, Sz; Ráfi, I., 2018).

Ezekre épülve, ezen tényezőkhöz szorosan kapcsolva szükséges a hátrányos helyzet tipizálása. Fontos tényező a hátrányos helyzetű munkavállalók vizsgálata esetén a foglalkoztatáspolitikai szempontok szerinti kategóriák elválasztása (Halmos, Cs., 2005), melyeknek megfelelően a hátrányos helyzetű személyeket (csoportokat) típusokba sorolhatjuk:

1. **Társadalmi, családi helyzetből** vagy előítéletekből fakadó külső ok miatt korlátozva van lehetőségei kibontakoztatásában. A jelölt célcsoportba tartozók individualizált képességeiket illetően nem hátrányos helyzetűek a foglalkoztatásban, a felnőttképzésben való részvétel vagy hozzáférés tekintetében, de társadalmi pozíciójuk vagy családi körülményeik, hagyományaik stb. miatt korlátozva vannak ezen joguk kihasználásában.
2. Normál körülmények között él, de személyiségéből következően nem vagy csak nehezen integrálódik a társadalomba. A célcsoportba tartozók nem tartoznak az értelmi fogyatékkal élő emberek kategóriájába, hanem olyan **személyiségzavarral**, önértékelési és/vagy kommunikációs problémákkal küzdenek, amelyek akadályozzák őket a képzésben való részvételben. Ezek a problémák fizikálisak és mentálisak is lehetnek, sőt a fizikális problémákat az esetek döntő többségében mentálisak követik.
3. **Karakterisztikus hátrány:** szerzett vagy veleszületett egészségkárosodással élők, látás-, hallás-, mozgáskorlátozottsággal és/vagy értelmi fogyatékkal élő emberek. A felsorolt karakterisztikus hátrányok fizikális és mentális korlátozottságot is jelenthetnek, különösen akkor, ha a felsorolt területek halmozottan jelentkeznek. Természetesen a korlátozottság mértékétől függően képesek például a munka világába beilleszkedni, illetve ettől függő eszközökkel érhető el társadalmi, foglalkoztatási asszimilációjuk.
4. **Földrajzi hátrány:** a foglalkoztatáshoz, felnőttképzéshez való hozzáférés szempontjából jelentős korlátozó tényező, hiszen Magyarországon a települések jelentős része nehezen és rosszul megközelíthető közlekedési szempontból, gazdasági eltartó képessége gyenge vagy nincs, művelődési és oktatási intézményekkel rosszul ellátott.

A következőkben a hátránnyal vagy halmozott hátránnyal rendelkezők jellemző csoportjait kívánjuk bemutatni a munkaerőpiacon (Halmos, Cs., 2005):

- a) **A pályakezdő munkanélküliek.** A fiataloknak kevésbé vannak terveik egyéni életük alakítására, nincsenek kellően felkészülve az álláskeresésre. A közép fokú végzettségre épülő iskolarendszerű képzések, valamint a második szakmák megszerzési igényének terjedésével megnőtt az iskolában töltött idő tartama. Az álláshoz jutás tekintetében a leghátrányosabb helyzetben továbbra is a kistélepülésen élő pályakezdő fiatalok vannak. Ezen csoport esetében a hátrányos helyzet oka két szélsőség között mozog, hiszen egyrészt az aluliskolázottság, másrészt a túlképzettség jelent hátrányt számukra.
- b) **Tartósan munkanélküliek.** A munkanélküliek közül a tartósan munka-

nélkülieket sorolhatjuk a halmozottan hátrányos helyzetűek csoportjába. Közismert tény, hogy a hosszan tartó munkanélküliség egyik igen káros következménye a munkavégző képesség fokozatos romlása, ami természetesen a tanuláshoz szükséges képességek csökkenésében is megmutatkozik. Ráadásul a tartósan munkanélküliek az átlagos munkanélkülieknél általában idősebbek és kevésbé képzettek (Malatyinszki, Sz., 2008). Ilyen körülmények között nyilván senki sem várhat csodákat a tartósan munkanélküliek képzésbe történő bevonásától. Sok esetben már az is eredmény, ha sikerül őket bevonni, mert ezáltal meg lehet állítani a munkavégző képességük romlását, és némi önbizalmat szerezhhetnek. Az ő esetükben a támogatott foglalkoztatás (elsősorban a közhasznú munka) a leggyakrabban alkalmazott aktív eszköz.

- c) **A nők helyzete a munkaerőpiacon.** A kilencvenes évek végére teljesen megváltozott a nők foglalkoztatásának struktúrája. A fiatal nők látványos sikereket értek el az élet gazdasági területein. A férfi és női keresetek között a különbségek csökkentek, de még mindig nem egyenlők. Iskolázottság tekintetében a nők szép lassan lehagyják a férfiakat, de ez annak is köszönhető, hogy egy nőnek több tudásra van szüksége az azonos helyen való érvényesüléshez. Ezzel párhuzamosan bizonyítást nyert, hogy a nők bizonyos csoportjával szemben kimutatható a diszkrimináció. Elsősorban a kisgyermekes anyák, valamint a gyermekgondozás vagy egyéb ok miatt távollét után ismét elhelyezkedni kívánó nők számára rendkívül nehéz a munkaerőpiacra való visszatérés.
- d) **A roma népesség** döntő többsége gyakorlatilag a tartósan munkanélküliek közé tartozik, ugyanakkor itt is meg kell különböztetnünk ezt a célcsoportot, mert kultúrája, alkalmazkodóképessége, jövőképe más, ezért problémakezelési módja is jelentősen eltér a megszokottól. Számos kutatási anyag azt mutatta ki, hogy e csoport esetében a hátrányos helyzet korábban sorolt típusai halmozottan jelennek meg, hiszen többségük falvakban lakik (nagy része zsákfalú), illetve munkahellyel alig rendelkezik. A romák szakképzése több párhuzamos problémával küzd. Egyrészt az alapiskolázási és a szociokulturális hiányok miatt a fiatalok jelentős része már a középiskolába sem kerül be, aki viszont bekerül, nagy részben lemorzsolódik. A végeredmény ugyanaz, nem jutnak szakképzettséghez.
- e) **Az egészségkárosodottak** csoportja speciális célcsoportot jelent, hiszen munkaerő-piaci státusukat illetően döntő többségükben az inaktív, munkanélküliként nem regisztráltak közé tartoznak. Támogatott felnőttképzésbe vonásuk tehát jogi szempontból (a foglalkoztatási törvény hatáskörébe tartozás) is akadályokat vet fel, a többi célcsoporttól eltérően. Ugyanakkor vagy éppen ezért az egészségkárosodottak csoportja képezi a felnőttképzés leginkább fehér foltos területeit. Az elmúlt évtizedben több civilszervezet kapcsolódott be ezen emberek képzési programjainak szervezésébe és segí-

tésébe, aminek következményeként több tanácsadó szolgálatot hoztak létre különböző uniós támogatásokból, de az elemzések azt bizonyítják, hogy a képzések csak igen szűk réteget érintenek a nagy létszámú csoportból (Malatyinszki, Sz., 2020). A rehabilitációs hozzájárulás nem tölti be valódi funkcióját, a vállalati magatartás passzív, és az anyagi követelmények súlytalan jellege mellett hiányzik a Nyugat-Európára gyakran jellemző erkölcsi elköteleződés. A megváltozott munkaképességűek kapcsán el kell mondan, hogy nem a munkaerő-piaci képzés az egyetlen eszköz, amivel a Foglalkoztatási Szolgálat segíteni tudja őket az elhelyezkedésben: rendkívül fontos eszköz a megváltozott képességeik felmérésén alapuló tanácsadás is, beleértve ebbe a célszervezetekhez, védett munkahelyekre történő közvetítést is. Magyarországon a megváltozott munkaképességűek különösen érintettek a munkaerő-piaci hátrányok által, illetve esetükben is a hátrányok gyakran halmozottan jelentkeznek.

Támogatási formák

1. Utazási támogatást a munkába járás biztosításához csak meghirdetett munkaerő-piaci program keretében kérelmezheti a foglalkoztató, a foglalkoztatásra irányuló jogviszony ideje alatt a járási (fővárosi, kerületi) hivatal foglalkoztatási osztályánál, annak a foglalkoztatotti létszámnak az erejéig, mely megegyezik azon álláskereső számával, akikkel a foglalkoztató a kérelem benyújtását megelőző három hónapban az 1991. évi IV. törvény szerinti munkaviszonyt létesített, ha a foglalkoztatottjának a lakhelyétől eltérő településen található a munkavégzés helye, és a munkába járás biztosításáról a foglalkoztató gondoskodik. A havonta adható támogatás mértéke foglalkoztatottanként a lakóhely és a munkavégzés helye közötti távolság tekintetében minden 10 km után a kötelező legkisebb munkabér 5%-ának megfelelő összegű havi támogatás. A támogatás összege foglalkoztatottanként nem haladhatja meg a 60 km távolság esetén adandó támogatás összegét.

2. Munkába járáshoz kapcsolódó csoportos személyszállítás támogatás (csoportos személyszállítás támogatása), ami foglalkoztatóként nyújtható be elektronikus formában az adott személyek csoportos személyszállítása támogatás igénylésére. A támogatás a foglalkoztatást közvetlenül megelőzően a járási (kerületi) hivatal által nyilvántartott álláskereső után igényelt támogatás. Az igénylő előzetesen rendelkezzen a munkaadó székhelye, illetve telephelye szerint illetékes járási (kerületi) hivatalnál munkaerőigény-bejelentéssel - melyen előjelezheti támogatási igényét is.

3. Munkahelymegőrzés támogatása, mely kérvény foglalkoztatóként nyújtható be az adott személy munkahelymegőrzés támogatásának igénylésére. A munkahelymegőrzés támogatásának lehetőségeiről az illetékes járási (kerületi) hivaltól lehet érdeklődni és a támogatás iránti kérelmét a munkaadó székhelye

vagy telephelye vagy fióktelepe szerint illetékes járási (kerületi) hivatalhoz kell benyújtania. A támogatás nem érhető el általánosan mindenkor és mindenhol az ország területén, ezért is fontos az előzetes tájékozódás.

4. A foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás (a továbbiakban: bértámogatás), ami foglalkoztatóként nyújtható be az elektronikus úton kérelmet adott személy foglalkoztatásához kapcsolódó bértámogatás igénylésére. Elektronikus ügyintézésre kötelezett ügyfél ügyeit csak elektronikusan intézheti. Elektronikus ügyintézésre nem kötelezett ügyfél ügyeit az elektronikus ügyintézés önkéntes vállalása esetén elektronikus úton vagy a hatóság által meghatározott más módon (személyesen vagy postai úton) intézheti (Malatyinszki, Sz., 2015). **Fontos**, hogy mielőtt megtörténik támogatás igénylése, rendelkezni kell a munkaadó székhelye, illetve telephelye szerint illetékes járási (kerületi) hivatalnál munkaerőigény-bejelentéssel - amelyen előre jelezheti támogatási igényét is. A munkaerőigény alapján közvetített, illetve az állásra jelentkező személyek foglalkoztatásához igénybe vehető bértámogatási lehetőségekről az illetékes járási (kerületi) hivatal ad információt. A támogatás iránti kérelmet a foglalkoztatás megkezdését megelőzően kell benyújtania az illetékes - az álláskeresőként nyilvántartó - járási (kerületi) hivatalhoz. A bértámogatás nem érhető el általánosan mindenkor, mindenhol és minden (hazai vagy uniós) forrásból az ország területén, ezért is fontos az előzetes tudakozódás.

5. Az európai uniós forrású munkaerő-piaci programok keretében nyújtott bérköltség-támogatás foglalkoztatóként nyújtható be elektronikus úton, az adott személy foglalkoztatásához kapcsolódó bérköltség-támogatás igénylésére. Elektronikus ügyintézésre kötelezett ügyfél ügyeit csak elektronikusan intézheti. Elektronikus ügyintézésre nem kötelezett ügyfél ügyeit az elektronikus ügyintézés önkéntes vállalása esetén elektronikus úton vagy a hatóság által meghatározott más módon (személyesen vagy postai úton) is intézheti. **Fontos**, hogy mielőtt megtörténik támogatás igénylése, rendelkezni kell a munkaadó székhelye, illetve telephelye szerint illetékes járási (kerületi) hivatalnál munkaerőigény-bejelentéssel, amelyen előre jelezheti támogatási igényét is. A munkaerőigény alapján közvetített, illetve az állásra jelentkező személyek foglalkoztatásához igénybe vehető bérköltség-támogatási lehetőségekről az illetékes járási (kerületi) hivatal ad felvilágosítást a foglalkoztatás megkezdése előtt. A támogatás nem érhető el általánosan mindenkor és mindenhol az ország területén, ezért is fontos az előzetes tudakozódás.

6. 2019. január 1-jétől a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény tartalmazza a Munkahelyvédelmi Akció keretében biztosított adókedvezményeket az alábbiak szerint:

- a) *A szakképzettséget nem igénylő és mezőgazdasági munkakörben foglalkoztatott munkavállalók után érvényesíthető adókedvezmény.* Az adókedvezmény összege a (bruttó) munkabér, de legfeljebb a minimálbér után megállapított adómérték 50 százaléka.

- b) *A munkaerőpiacra lépők után érvényesíthető adókedvezmény.* A munkaerőpiacra lépő személyt munkaviszonyban foglalkoztató kifizető az őt a munkaviszonyra tekintettel terhelő adóból adókedvezményt vehet igénybe. Munkaerőpiacra lépő az, aki az állami adó- és vámhatóság rendelkezésére álló adatok szerint a kedvezményezett foglalkoztatás kezdetének hónapját megelőző **275 napon belül legfeljebb 92 napig rendelkezett** a Tbj. szerint biztosítási kötelezettséggel járó munkaviszonnyal. Az adókedvezmény összege a (bruttó) munkabér, de legfeljebb a minimálbér után megállapított adómérték összege a foglalkoztatás első két évében, és legfeljebb a minimálbér után megállapított adómérték 50 százaléka a foglalkoztatás harmadik évében.
- c) *A három vagy több gyermeket nevelő munkaerőpiacra lépő nők után érvényesíthető adókedvezmény.* A legalább három gyermekre tekintettel családi pótlékra szülőként jogosult munkaerőpiacra lépő nők alkalmazására vonatkozik ez a kedvezmény. Az adókedvezmény összege a (bruttó) munkabér, de legfeljebb a minimálbér után megállapított adómérték összege a foglalkoztatás első három évében, és legfeljebb a minimálbér után megállapított adómérték 50 százaléka a foglalkoztatás negyedik és ötödik évében. A kedvezményt a kifizető a legalább három gyermek után járó családi pótlékra való jogosultságról szóló igazolás birtokában érvényesítheti.
- d) *A megváltozott munkaképességű személyek után érvényesíthető adókedvezmény.* Megváltozott munkaképességű személynek minősül az, akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű, vagy aki 2011. december 31-én I., II., vagy III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra volt jogosult, rokkantsági ellátásban vagy rehabilitációs ellátásban részesül. Az adókedvezmény egyenlő a kifizető által megállapított adóalap, de legfeljebb a minimálbér kétszerese után megállapított adókedvezmény összegével.
- e) *A közfoglalkoztatottak után igénybe vehető adókedvezmény.* A közfoglalkoztatót a közfoglalkoztatási jogviszonyban történő foglalkoztatás esetére adókedvezmény illeti meg. Az adókedvezmény egyenlő a közfoglalkoztatási bér, de legfeljebb a közfoglalkoztatási garantált bér 130 százaléka utáni adó mértékének 50 százalékaival.

7. A pályakezdő álláskereső munkatapasztalat-szerzési támogatása, ami foglalkoztatóként nyújtható be elektronikus úton az adott személy munkatapasztalat-szerzési támogatása igénylésére. Elektronikus ügyintézésre kötelezett ügyfél ügyeit csak elektronikusan intézheti. Elektronikus ügyintézésre nem kötelezett ügyfél ügyeit az elektronikus ügyintézés önkéntes vállalása esetén elektronikus úton vagy a hatóság által meghatározott más módon (személyesen vagy postai úton) is intézheti. **Fontos,** hogy mielőtt megtörténik támogatás igénylése, rendelkezni kell a munkaadó székhelye, illetve telephelye szerint illetékes járási (kerületi) hivatalnál munkaerőigény-bejelentéssel - amelyen előre jelezheti támogatási

igényét is. A munkatapasztalat-szerzési támogatási lehetőségekről az illetékes járási (kerületi) hivataltól lehet érdeklődni és a támogatás iránti kérelmet a foglalkoztatás megkezdését megelőzően a kormányhivatal felhívása alapján kell benyújtania a pályakezdőt álláskeresőként nyilvántartó járási (kerületi) hivatalhoz. A támogatás nem érhető el általánosan mindenkor és mindenhol az ország területén, ezért is fontos az előzetes tudakozódás.

8. Bérgarancia támogatás. 2021. január 1-től a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény 3. § (1) bekezdése szerint a felszámoló vagy a meghatalmazottja, valamint a 11. § (1c) bekezdése szerint a kölcsönbeadó, az iskolaszövetkezet vagy a nyugdíjas szövetkezet a támogatás iránti kérelmet az állami foglalkoztatási szervhez **a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter hivatalos honlapján közzétettek szerint elektronikus formában** nyújtható be. A bérgarancia támogatás a Bérgarancia Alapról szóló, 1994. évi LXVI. törvény alapján megállapítható viszsztatérítendő kamatmentes támogatás. A bérgarancia támogatással a felszámolás/kényszersztörlés alatt álló gazdálkodó szervezetnek a munkavállalóval szemben fennálló kiegyenlíthetetlen bértartozásra előlegezhető meg. A támogatás mértékének meghatározásakor a fennálló - esedékes és forrás hiányában kiegyenlíthetetlen - munkabértartozás vehető figyelembe, amelynek összege jogosultanként fő szabályként - nem haladhatja meg a tárgyévet megelőző második év - Központi Statisztikai Hivatal által közzétett - nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetének ötszörösét. A támogatás iránti kérelmet a törvényben meghatározott formanyomtatvány teljes körű elektronikus kitöltésével és kinyomtatásával, valamint a kötelező mellékletek (a munkavállalók részére járó bértartozást kimutató „ADAT-LAP”, és lehetőség szerint a felszámolást/kényszersztörlést elrendelő jogerős végzés, ennek hiányában a felszámolási eljárás megindításáról szóló jogerős végzés) csatolásával az országos illetékességgel rendelkező állami foglalkoztatási szervként eljáró Budapest Főváros Kormányhivatalához kell benyújtani.

9. Hátrányos helyzetű munkavállalók tovább foglalkoztatásának bértámogatása, ami foglalkoztatóként nyújtható be elektronikus úton az adott személy foglalkoztatásához kapcsolódó bértámogatás igénylésére. Elektronikus ügyintézésre kötelezett ügyfél ügyeit csak elektronikusan intézheti. Elektronikus ügyintézésre nem kötelezett ügyfél ügyeit az elektronikus ügyintézés önkéntes vállalása esetén elektronikus úton vagy a hatóság által meghatározott más módon (személyesen vagy postai úton) is intézheti. **Fontos,** hogy mielőtt megtörténik támogatás igénylése, rendelkezni kell a munkaadó székhelye, illetve telephelye szerint illetékes járási (kerületi) hivatalnál munkaerőigény-bejelentéssel - amelyen előre jelezheti támogatási igényét is. A munkaerőigény alapján közvetített, illetve az állásra jelentkező személyek foglalkoztatásához igénybe vehető bérköltség-támogatási lehetőségekről az illetékes járási (kerületi) hivatal ad felvilágosítást a foglalkoztatás megkezdése előtt. A támogatás nem érhető el általánosan mindenkor és mindenhol az ország területén, ezért is fontos az előzetes tudakozódás.

2. TÓTH TAMÁS: HÁTRÁNYOS HELYZETŰ MUNKAVÁLLALÓK HELYZETE, LEHETŐSÉGEI

Réthy Endréné és Vámos Ágnes meghatározása alapján a hátrányos helyzet „olyan társadalmi helyzetet jelent, amelyben valaki valakihez képest „hátrányban van, valamiben elmarad”. (Réthy-Vámos, 2006). Tehát a szerzők viszonyfogalomként értelmezik, melyből következik, hogy nincs abszolút értelemben vett hátrányos helyzet. A megállapítás igaz a munkaerő-piaci betöltött szerepekre is. Az álláskereső csoportján belül is meghatározhatjuk azokat a csoportokat, személyeket, akikre hátrányaik következtében fokozott figyelmet kell fordítani. Oda kell figyelniük a munkaerőpiacon inaktívakra, és a munkaerő-piaci hátrányokkal küzdő álláskeresők minél szélesebb körének megszólítására. (Malatinszki, Sz., 2020) Fokozott figyelemmel kezelendők a hátrányos helyzetűek csoportján belül az alábbi célcsoportok: alacsony iskolai végzettségűek, 25 év alatti fiatalok, pályakezdők, 50 év feletti, gyese, gyeden lévő és ápolási díjról visszatérők, foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők és a munkanélküliség tartóssá válásával veszélyeztetettek.

A munkavállalók helyzetével számos hazai és nemzetközi kutatás foglalkozik, számos tudományterület figyelme a foglalkoztatási viszonyok zavarai felé terelődik. Hazánkban az 1990-es évet követően az álláskereső számának jelentős emelkedésével a munkanélküliség problémája hamar a kutatók látószögébe került. 1990 után a munkanélküliség először mint általános probléma került a vizsgálatok látószögébe (Káposzta, J ; Nagy, A ; Nagy, H, 2013).

A magyar gazdaság a rendszerváltást követően válságba került, a gazdasági átalakulás következtében a foglalkoztatottság körülbelül a háromnegyedére csökkent. Tömeges munkanélküliség alakult ki, mivel a korábbi gazdaságszerkezet a világ többi gazdaságához viszonyítva elmaradott, versenyképtelen volt és ez maga után vonta számos vállalat bezárását (Tóth, Regionális gazdaságfejlesztés, Gödöllő, Szent István Egyetem, GTK, 2002).

A 2000-es évektől lassú fejlődés volt jellemző a foglalkoztatottak számában, azonban a munkanélküliség így is enyhe növekedést mutatott, melynek okai lehetnek a sorkatonaság megszüntetése, külföldről érkező munkavállalók növekvő száma, gazdasági szerkezetváltozás és az oktatási rendszer különbözősége.

A 2008-as válság hatására ismét a létszámleépítés és a munkanélküliség került középpontba. A válság legjobban az építőipart, autóipart és a feldolgozóipart érintette, így hatása leginkább a szakképzetlenek és a fizikai munkások körében volt a legsúlyosabb. A munkanélküliek aránya Borsod-Abaúj-Zemplén megyében 2001-2011 között 19%-ról 23,5%-ra növekedett, az álláskereső száma ezen időszak alatt 15 577 fővel nőtt. A munkanélküliségi ráta 2012 és 2016 közötti időszakban jelentős mértékben, 22,95%-ról 14%-ra csökkent. Az álláskereső száma 2017 februárjában 38 497 fő volt, ez az egy évvel korábbi adatokhoz viszonyítva 6 680 fővel alacsonyabb. A munkanélküliségi ráta is további csökkenést mutatott, 2017

februárjában 13,5% volt. Ezzel ellentétben 2021 februárjában köszönhetően a koronavírus okozta gazdasági problémáknak az álláskeresők száma februárban 1,2 százalékkal nőtt az előző hónaphoz képest, a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) nyilvántartásában februárban már 302 200 álláskereső szerepelt.

Megoldásokat kellett és kell találni a problémákra, olyan szakemberekre van szükség, akik hatékonyan tudnak segíteni az érintett csoportokon és egyéneken, ezért pl. a Gödöllői Agrártudományi Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Karán 1992-ben kezdődött meg a munkavállalási tanácsadó képzés Dr. Szilágyi Klára vezetésével, mely a munkanélküliek munkaerőpiacra való visszakerülését segítő, akkoriban teljesen új ismereteket tartalmazó képzés volt, Magyarországon először megteremtve azokat a feltételeket, melyek segítségével valódi, aktív támogatást lehetett nyújtani csoportos és egyéni formában az érintett hátrányos helyzetű embereknek (Káposzta & Nagy, 2015).

Kiemelendő ugyanakkor, hogy a segélyezés nélkül – amennyiben az nem járul hozzá egy minimális életszínvonal fenntartásához sem – fennáll a leghátrányosabb helyzetű személyek anyagi lecsúszásának veszélye (Nagy, H., 2016). Megemlítve, hogy a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok valószínűsíthetően a pályakezdők, a nők, az alacsony végzettségűek, a nagycsaládosok, a csökkent munkaképességűek és a kisebbségek lesznek.

A különböző irodalmak hangsúlyozzák az állami szerepvállalás fontosságát, amely a kereslethiányos gazdaságban – részben a közfoglalkoztatáson keresztül – alapvetően járulhat hozzá a leghátrányosabb helyzetű álláskeresők esélyeinek javításához.

Bánfalvy Csaba (1991) és Csanády András (1991) munkáikban a magyar munkanélküliség jellegzetességeire, illetve az ország gazdasági helyzetével vett kapcsolatra helyezték a hangsúlyt. Több írás is kiemelten kezeli az egyre tömegesebben jelentkező állástalanok szociális helyzetét. Jósza Zoltán (1998) és Kovács Zoltán (1998) a munkanélküliség, a szociális ellátás és a szegénység hármását elemezték. Frey Mária és Gere Ilona (1992) rámutattak az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök szükségére, illetve a passzív formák túlzott arányából következő nehézségekre (Bánfalvy, 1991) (Csanády, 1991) (Jósza, 1998) (Kovács, 1998) (Frey–Gere, 1992).

A 90-es években kialakult területi különbségek a munkanélküliség szempontjából nem változtak jelentősen. A külföldi tőke elsősorban a főváros körzetéhez, másodsorban pedig a nyugati határ közeli régiókban koncentrálódott, ennek hatására a munkanélküliség szempontjából legkedvezőbb helyzetű a főváros, a nagyvárosok, valamint a Nyugat-Dunántúl és a turisztikai jelentőséggel rendelkező körzetek.

A megye jelenlegi foglalkoztatási helyzetére jellemző, hogy munkaerőpiacán egyre több szakmai területen és térségben egyszerre van jelen a munkaerőhiány és a munkaerő-túlkínálata, a globális és a strukturális munkanélküliség.

A hazai szakmai közvélemény a foglalkoztatáspolitikát elég átfogóan értelmezi,

de ajánlatos lenne az osztrák terminológia alapján egy finomabb megkülönböztetést tenni a két fogalom között, annak ellenére, hogy a munkaerő-piaci politika és a foglalkoztatáspolitikai szorososan összekapcsolódik, nincs közöttük egyértelmű merev határvonal. Nevéből is kitűnik, hogy a foglalkoztatáspolitikai a munkaerő-piac keresleti oldalára irányul, eszközeivel a foglalkoztatási esélyek megteremtését, növelését, a foglalkoztatás bővítését célozza meg (Nagy, H.; Káposzta, J., 2017). Ezzel szemben a munkaerő-piaci politika a kínálati oldalra helyezi a hangsúlyt, mivel a keresletet meghaladó kínálat következtében a munkanélküliek problémájával foglalkozik. Eszközeivel a munkanélkülivé válást próbálja megakadályozni, illetve a már munkanélküliek foglalkoztatását és az inaktív munkanélküliekre való visszajutását, a munkaerő-piaci igényekhez való jobb alkalmazkodást célozza. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló foglalkoztatási törvény (a többször módosított 1991. évi IV. tv. (IV.tv, 1991)) szabályozza a foglalkoztatás eszközrendszerét.

Csehné Papp Imola (2011) a következőképpen határozza meg a foglalkoztatáspolitikai definícióját: „a munkaerőpiac olyan külső szabályozó rendszere, amelynek feladata a munkaerő-piaci kereslet és kínálat szabályozása” (Csehné, 2011).

A foglalkoztatáspolitikai eszközrendszere

„A foglalkoztatáspolitikai eszközrendszerét aktív és passzív eszközök alkotják. Az aktív eszközök azok, amelyek a foglalkoztatottság növelését célozzák. A munkahelyek és foglalkoztatási lehetőségek létrehozásának elősegítésére irányuló jogi, pénzügyi, beruházási stb. konstrukciókat lehet ide sorolni, amelyek a munkaadók foglalkoztatási képességének, hajlandóságának és lehetőségének elősegítését célozzák. A passzív eszközök azok, amelyek a munka nélkül maradt emberek segélyezését szolgálják. Ez azért passzív, mert nem tudja közvetlenül befolyásolni foglalkoztatást.” (Csehné, 2011)

Cserné és munkatársai a hátrányos helyzet lényegét foglalkoztatáspolitikai aspektusából a következőképpen foglalják össze: hátrányos helyzetűek azok, akiknek munkaerő-piaci esélyeik az átlagnál alacsonyabbak. A szerző meghatározza azokat a tényezőket, amelyek alapján valaki hátrányos helyzetbe kerülhet a munkaerőpiacon. Megjelöli a negatív diszkriminációt mint faj, nem, kor, nemzetiség, vallás stb. szerinti megítélést, valamint piaci szempontból olyan tényleges jellemzőket mint az egyén fogyatékosága, alacsony iskolai végzettség, szakképzettség hiánya, a közlekedés szempontjából hátrányos helyzetű lakhely, a gyakorlat hiánya pl. a pályakezdőknél és így tovább (Áldorfai, Topa, & Káposzta, 2015).

Ezenkívül éppen az előbb részletezett okok folytán előfordulhat az is, hogy az egyén tartósan távol marad a munka világától, és számára már pszichés megterhelést jelent a munkavállalás. A szerző külön csoportként kategorizálja a gyermekgondozási segélyen levőket is, akik alapvetően nincsenek hátrányos helyzetben munkaerő-piaci szempontból, de mivel ideiglenesen távol kerülnek a munka

világától, ennek következtében ismereteik fejlesztésre szorulnak (Cserné_et_al., 2006).

Példának okáért a Zempléni térségben élők többsége lakóhelyük elhelyezkedése miatt hátrányos helyzetű, ezt földrajzi hátránynak nevezi a szakirodalom. (Halmos, Cs., 2005)

A hátrányos helyzetű csoportokat Halmos Csaba az alábbi típusokba sorolja:

- Munkanélküliek, tartós munkanélküliek
- Roma népesség
- Egészségkárosodottak

„A munkanélküliek között különösen a tartós munkanélkülieket sorolhatjuk a hátrányos, sőt halmozottan hátrányos helyzetűek csoportjába. A tartós munkanélküliek esetében is több célcsoportot különböztethetünk meg: egyrészt a munkanélküliség idejét illetően, másrészt a munkanélküli korát és nemét illetően is.” (Halmos, Cs., 2005)

A fentiekben kifejtett hátrányos helyzet tényezői sokszor halmozottan vagy részben halmozottan jelennek meg, ezért ezek a személyek a legesélytelenebbek a munkaerőpiacon, ebből kifolyólag a problémakezelésnél is komplex megoldásokat kell előtérbe helyezni.

„A hátrányos helyzet következményei jól körülhatárolhatóak:

- esélyegyenlőtlenség,
- tanulási nehézség,
- kudarcok,
- tartós alulképzettség,
- munkavállalási nehézség.

A hátrányos helyzet az esetek döntő többségében képzésbeli, később életvitelbeli esélyegyenlőtlenséget jelent. A tanulási motiválatlanság és az ettől részben függő képességcsökkenés kudarcokat és önértékelési zavarokat okoz. Ennek következménye a tartós alulképzettség lesz. Az alulképzettség pedig munkavállalási nehézséget vagy lehetetlenséget idéz elő. A munkanélküliség pedig rövid, de különösen hosszabb távon a szocializáltság hiányát, és végső soron társadalmi szegregációt okoz.” (Halmos, Cs., 2005)

Munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok jellemzői

A hátrányos helyzetű csoportok számára rendkívül nehéz a munkaerőpiacra való visszajutás, és bentmaradás, munkaerő-piaci lehetőségeik nagymértékben be vannak határolva. Esélyeiket tovább nehezíti a munkaerőpiacon keresett és használható kompetencia hiánya, a hiányzó alapkészségek és alpműveltség. Korai iskolaelhagyás jellemzi a csoportot, ennek következtében rendszerint alulképzettek és alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek, ami sok esetben befejezetlen vagy befejezett 8 általános iskolai osztályt, illetve szakiskolai vagy szakmunkás

végzettséget jelent. Szakmai képesítés tekintetében sokszor már elavult tudással rendelkeznek. Kommunikációs készségük, számítástechnikai tudásuk és nyelvi ismereteik alacsonyabb szintűek az átlagnál. A csoporthoz tartozók többségében kedvezményezett (hátrányos) vagy fejlesztendő (leghátrányosabb helyzetű) járásában élnek. A szegénység kockázata magas a csoport körében (Nagy, Káposzta, & Meta, 2017).

„A halmozottan hátrányos helyzetű munkanélküliek esetében a kedvezőtlen munkaerő-piaci pozíció, az ebből következő szegénységi kockázatok halmozottan jelentkeznek, melyek szocializációs, életvezetési és tanulási problémákat okoznak. A korcsoportból adódó kockázat speciális abból a szempontból, hogy náluk ki sem alakulnak a munkaerő-piaci készségek, ezért képtelenek a munkaerőpiacra jutni, ott gyökeret verni, vagy a lezajló változásokhoz alkalmazkodni.” (Halmos, Cs., 2005)

A hátrányos helyzetűek reintegrálása aktív munkaerő-piaci eszközök igénybevételével valósulhat meg.

A tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek foglalkoztathatóságának elősegítése érdekében leggyakrabban előforduló támogatási forma a bértámogatások, mely igénybevételével ösztönzik a munkáltatókat, hogy üres álláshelyeiket ezen célcsoportba tartozók közül töltsék fel (Malatyinszki S., 2007/a). A humán szolgáltatások meghatározók a célcsoport körében, hiszen a munkaerőpiactól hosszabb időn keresztül távol maradó személyek számára nagyon fontos a folyamatos motiválás, bátorítás, munkaerő-piaci ismeretek átadása, érdeklődéseik, céljaik meghatározása. Önismeretük feltárása, elmélyítése során a munkavállalásukat befolyásoló képességeikről, készségeikről, tudásukról is egy adekvát képet kapnak, mely segítheti őket egy állás betöltésében, a helytállásban, a megtartásban, egy képzés sikeres elvégzésében.

Humán szolgáltatás

Manapság egyre több olyan foglalkozással találkozunk, ahol a munkakör feladata más emberek támogatása és segítése. Lényeges, hogy az adott problémához a legjobban illeszkedő megoldást találjuk meg a legmegfelelőbb szakember személyében. A humán szolgáltatások között található a munkaerő-piaci problémák megoldásában segédkező tanácsadó, aki információnyújtással segíti az egyént. A munkapályával kapcsolatos tanácsadás iránt egyre nagyobb az igény hazánkban is, típusai szerint lehet: pályaválasztási tanácsadás, pályakorrekciós-, karrier-, rehabilitációs-, munkába állást elősegítő tanácsadás (Nagy, Káposzta, & Varga-Nagy, 2018). A tanácsadásnak ezek a területei magas szintű tudást igényelnek, a munkavállalási tanácsadó, illetve az emberi erőforrás tanácsadó képzésen lehet elsajátítani a szükséges ismeretanyagot. A képzett tanácsadókkal a munkaügyi szervezetben, civil szervezeteknél, munkaközvetítőknél, esetleg más, emberi erőforrás fejlesztéssel foglalkozó munkáltatóknál találkozhatunk. A tanácsadás olyan segítő tevékenység, amely a tanácskérő és a tanácsadó közötti személyes

kontaktuson keresztül valósul meg azzal a céllal, hogy a meghatározott kérdések tisztázódjanak egy szakember segítségével a tanácsot kérő személy igényeinek megfelelően, információáramlás történik az interakciós folyamatban (Szilágyi, 2007).

A foglalkoztatáspolitikai aktív eszközrendszerének része a humán szolgáltatás.

Szilágyi Klára (2007) szerint „a humán szolgáltatás olyan szolgáltatási forma, amelynek középpontjában az ember áll. Az ember, az állampolgár személyes érdekeivel, egyedi életfelfogásával, sajátos élményvilágával és egyéni tapasztalataival. A humán szolgáltatások megjelenése a társadalomban mindig az önszerveződés jele, és az ember értékes voltának hangsúlyozását jelenti.” (Szilágyi, 2007)

A humán szolgáltatás életpálya-szemléletű, folyamatelvű, támogatórendszerű.

A humán szolgáltatások körébe tartozik a mentorálás, mely az elemzésünk fókuszába került, ezenkívül történik több utalás egyéb munkaerő-piaci szolgáltatásokra (pl. tanácsadás) is. Ezek a szolgáltatások nagyon fontos szerepet töltenek be a célcsoport körében, az adott személyre történő odafigyelés, meghallgatás is segítheti a problémák ventillálását, az életük „élhetőbbé” tételét, segíthet a reményvesztett állapotok feldolgozásában, mindezek mellett segítheti még a reménykedés, bizakodás felélesztését, az álláskeresési aktivitás erősítését, a reális öndefiníció kialakulását.

Mentorálás

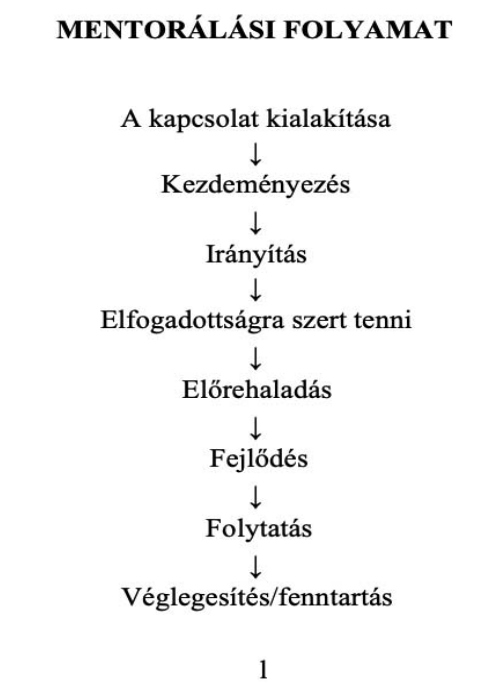
A mentorálást, a segítő tevékenységet gyűjtőfogalomként használjuk, mivel számos területen (közoktatás, felsőoktatás, felnőttképzés) előfordul. Azonban napjainkban a gyűjtőfogalomból kezd kiválni, mivel a fogalom tartalma és a hozzá kapcsolódó feladatok az előbb említett területeken is körvonalazódnak, konkretizálódnak.

A mentorálás szó jelentése a görög mitológiából ered, jelentése a Homérosz Odüsszeia című művében szereplő Télemakhosz nevelőjének Mentórnak a nevéből származik. Odüsszeusz Mentór gondjaira bízta gyermekét, hogy a háború ideje alatt viselje gondját és tanítsa ezen idő alatt, hogy egykoron bölcs uralkodó válhasson belőle.

Mészáros György a mentor fogalmát úgy határozta meg, „mint egy segítő, a másikat személyesen elkísérő személy, aki támogatásával, tanácsaival, konkrét segítségnyújtással a másik úton haladását szolgálja”. (Mészáros, 2006)

A nemzetközi szakirodalomra kitekintve a legismertebb definíció Rhodes nevéhez fűződik, aki az alábbi megállapítást teszi a pályakezdők mentorálásáról „A humán szolgáltatások terén alkalmazott elnevezés, mely egy idősebb, tapasztalt felnőtt és egy nem rokon, fiatalabb személy kapcsolatát jelenti, mely kapcsolatban az idősebb személy folyamatos tanácsadást, útmutatást, bátorítást ad a fiatalabb számára, alkalmassága-kompetenciája és személyiségfejlődése növekedése érdekében” (Rhodes, 2002).

A mentorálás folyamatát a következő ábra szemlélteti:



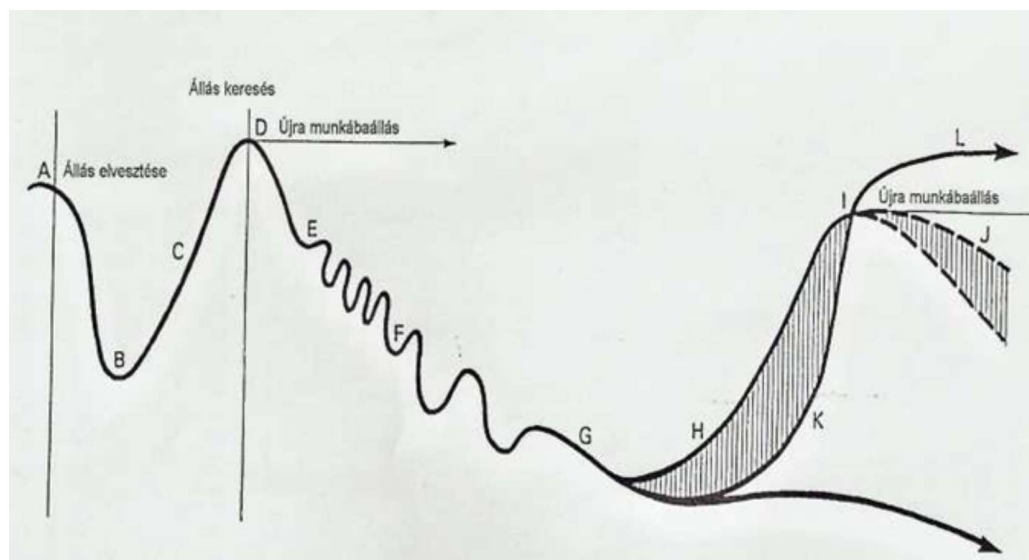
4. ábra. A mentorálás folyamata

Forrás: (Visztenvelt – Molnár, 2015)

A fogalommeghatározások kapcsán nem létezik egységes álláspont, azonban Freedman szerint 3 központi elem megtalálható a definíciókban, mint közös pont.

1. A mentor olyan személy, aki nagyobb tapasztalattal vagy életbölcsséggel rendelkezik, mint a mentorált.
2. A mentor irányítást és útmutatást ad, melynek célja a mentorált támogatása és fejlesztése.
3. A mentor és mentorált között olyan érzelmi kötelék alakul ki, melynek alapja a bizalom. (Freedman, 1992)

A mentor nem irányít, és nem mutat rá egyből a probléma gyökerére, hanem támogat, ösztönöz, motivál, meghallgat, ha szükséges segítséget, tanácsot ad, de a döntéseket az érintettnek kell meghoznia. Hiszen a választott utat az adott személynek kell a későbbiekben végig járni, és ezért nagyon fontos, hogy a döntés az egyén szuverén választása legyen. A segítő személy elhatárolódik a szülői, baráti, tanári vagy testvéri stb. szereptől, az útmutató tábla metaforával írható le, az adott probléma felmerülése kapcsán ajánl többféle megoldási utat, javaslatot, lehetőséget, de a döntés és az úton való végig haladást a segített személynek kell megtennie. (Mészáros, 2006)



5. ábra. Borgen–Amundson-féle hullámvasút-modell

Forrás: http://www.revalap.hu/tavoktatasi_tananyagok/2008_Altern_munkaero-piaci_szolg_terv_modszertana/02/lm_pg_1831.html

A Borgen–Amundson-féle hullámvasút-modell nagyon jól szemlélteti, hogy a munkanélküli személy milyen ciklusokon megy keresztül a munka elvesztése és az újra munkába állás időszaka között. A modell neve is utal arra, hogy hullámzó mentális állapot jellemző az egyénre az állás elvesztésének következményeként, amit a gyászhoz lehet hasonlítani. A munkáját elvesztő személy által megélt érzelmi állapotok, melyek folyamatosan váltakoznak: düh, aggodalom, szorongás, belenyugvás, remény, optimizmus, félelem, elbizonytalanodás, apátia, értéktelenség, magányosság, remény, megértés, változás és magabiztosság. Megoldás lehet a csoportban való munka megtapasztalása, a munkaszocializáció elindítása, a jövőképfarmálás, hasonló helyzetben lévő emberekkel találkozás, ez pozitívan hathat az álláskereső személy pszichés állapotára. (Kenderfi, 2011)

Egy adott társadalmi közösségben a rászoruló emberekről való gondoskodás nagy jelentőségű, a jelenben és a múltban egyaránt fontos volt. Mára az állam szerepe teljes mértékben felértékelődött ez ügyben (Malatyinszki, Sz; Ráfi, I., 2018). Szükséges a feltételeket biztosítani ahhoz, hogy méltóságteljesen élhessenek az emberek, és a feltételek adottak legyenek a boldoguláshoz, akár képesek gondoskodni önmagukról, akár nem. A Magyarországon bekövetkezett változások következtében a munkanélküliség megjelenésével egy megoldandó problémával szembesült a társadalom (Káposzta & Nagy, 2015). Előtérbe került egy csoport, melynek a tagjai - foglalkoztathatósági szempontok figyelembevételét tekintve - hátrányokkal küzdenek, így számukra olyan feltételeket kellett teremteni, melyek

az alkalmazhatóságukat lehetővé teszik az esélyegyenlőség biztosítása mellett (Farkas, 2011).

A mentorálások a foglalkoztathatóságot elősegítő programokban általában a hátrányos helyzetűek csoportjait hivatottak segíteni. Ezen célcsoportba tartozók többletsegítséget igényelnek, akár egy képzés sikeres elvégzése esetén, a beilleszkedés és a lemorzsolódás veszélyének csökkentésében, elkerülésében, akár munkahely feltárásában, sikeres munkaerőpiaci reintegrációban, munkahelymegtartás segítésében, mentális, egészségügyi problémák kezelésében (Nagy, Káposzta, & Varga-Nagy, 2018). A mentor a hátrányos helyzetű csoportok problémáinak felismerésében tudatos módszertannal rendelkezik, számukra információkkal és tanácsadással szolgál a felmerülő problémák megoldásához, mindezt a célcsoport tagjaival kiépített partnerkapcsolat útján valósítja meg. Ezen szolgáltatás egyénre szabott problémakezelést tesz lehetővé.

A TÁMOP 5.3.10 programban a humán segítő szerepét a munkaerő-piaci mentor töltötte be, akinek az elsődleges feladatai között szerepelt, hogy a képzésben részt vevő egyének a képzést elvégezzék, és tovább lépjenek a munka világának irányába. A mentornak ebben a programban olyan halmozott hátrányokkal küzdő személyekkel kellett együtt dolgoznia, akik a tartós munkanélküliség problémája mellett rossz szociális körülmények között élnek. A mentorok által végzett munka megkívánta az érett, felelősségteljes személyiséget, ahhoz, hogy a nehéz élethelyzetben lévő embereken segíteni tudjon, kimozdítani az adott szituációból a személyiségükhöz illeszkedő módszerekkel. (Kenderfi, 2011)

Az előírt iskolai végzettség mellett a szakmai előélet meghatározó a mentori munka ellátásánál, mivel a tapasztalati tudás a mentorálás hatékonyságában mint a munkavégzés eredményességét pozitívan befolyásoló tényező jelent meg. Általában a programba vonáskor a halmozottan hátrányos helyzetű emberek előnyben részesülnek, az ő helyzetük azonban nagyon speciális, a munkaerőpiactól való hosszú távú távolmaradás a személyiségre romboló hatással van, ezek az emberek fokozottan érzékenyek, gyakran védekező pozíciót vesznek fel. Ezekben a helyzetekben a mentornak tudnia kell megteremteni azokat a feltételeket, hogy a mentoráltak elfogadják a segítséget, ebből következik, hogy a mentori munka ellátása egy érett személyiségű, a célcsoport körében megfelelő tapasztalati tudással rendelkező szakember jelenlétét feltételezi (Káposzta, J; Ritter, K; Nagy, H., 2020).

A mentori szolgáltatás folyamatos, személyre szabott segítségnyújtás az érintettek munkaerő-piaci helyzetének javítása céljából, mely az álláskereső egyénre szabott problémakezelését jelenti. Összességében megállapítható, hogy a mentori szolgáltatások hozzájárultak a hátrányos helyzetűek sikeres munkaerő-piaci integrációhoz, hiszen sok esetben a foglalkoztatást elősegítő támogatások hatékonyságát is növeli egy folyamatosan rendelkezésre álló mentori segítő háttér, mely ösztönzőleg hat mind a célállás felkutatására, ezáltal a sikeres elhelyezkedésre, mind pedig a képzés sikeres elvégzésére, a lemorzsolódás csökkentésére. Továbbá

elősegíti a munkahelyre való sikeres beilleszkedést, és egyéb számos pozitív hozzáadékkal jár a mentorált személyre nézve. Kulcsfontosságú tehát a mentor szerepe, aki segít lépést tartani a változó világgal, egyfajta folyamatos ösztönző bázisként segít a reményvesztett állapotok feldolgozásában, átértékelésében, elősegíti a reális önismeret kialakulását. Ezért a humán szolgáltatások közé tartozó mentorálások létjogosultsága megkérdőjelezhetetlen a hátrányos helyzetűeket segítő programokban (Nagy, Káposzta, & Varga-Nagy, 2018).

Összefoglalásképpen megállapíthatjuk, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalók segítése érdekében mind a passzív, mind az aktív eszközök használatának nagy szerepe van, de a súlyos, mély, mondhatni akut problémák, helyzetek megoldásánál az aktív eszközök pl. a képzések, a munkavállalási tanácsadás, a mentorálás jelentősége felértékelődik.

3. KÁPOSZTA JÓZSEF: A MUNKÁLTATÓK ESZKÖZEI A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSÁBAN

A hazai szakirodalom tanulmányozása során megmutatkozik, hogy különböző szerzők egymástól eltérő csoportokat jelölnek meg a munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetűnek, (Öry, 2005) az alacsony végzettségűeket, a bevándorlókat (menekülteket), a megváltozott munkaképességűeket (fogyatékkal élőket), valamint a cigányságot tartja ehhez a gyűjtőfogalomhoz tartozónak; (Halmos, Cs., 2005) a tartós munkanélkülieket, a roma népességet és az egészségkárosodottakat sorolja ide. (Cserné, 2006) Cserné munkatársaival munkaerő-piaci aspektusból hátrányos helyzetűnek írja le az alacsony iskolázottságúakat, a tartós álláskeresőket, a megváltozott munkaképességűeket, a gyermekgondozási ellátásban részesülőket, a 45 év felettieket és a korkedvezményes nyugdíjasokat. Megállapíthatjuk, hogy a szerzők által említett munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetű csoportok között vannak egyezések, átfedések és eltérések egyaránt.

A hátrányos helyzet fogalma több próbálkozás ellenére a mai napig nem tekinthető tudományosan meghatározott kategóriának. Tartalma általában attól függ, hogy használata milyen kontextusban merül fel. A megközelítés módja leggyakrabban gazdaság-, illetve társadalompolitikai aspektusú. A két ágazat összefüggései következtében a hátrányos helyzetnek egymásra épülő, egymásból következő tételei vannak. Azt is megállapíthatjuk, hogy a fogalom értelmezése koronként eltérő, valamint a hátrányos helyzetű kategóriában bizonyos rétegek mindig szerepelnek. Mindezek alapján megfogalmazhatjuk, hogy *hátrányos helyzetű az a személy, akinek életfeltételeiből, körülményeiből következő társadalmi karrierlehetősége nem biztosított.*

Hátrányos helyzet kérdése a foglalkoztatáspolitikában

A foglalkoztatáspolitikai a munkaerőpiac olyan külső szabályozó rendszere, amelyik a munkaerőpiacot úgy igyekszik befolyásolni, hogy ezáltal harmonikusabb legyen a működése, és egyúttal érvényesüljenek, mozgásteret, megvalósulási lehetőséget kapjanak a társadalmi funkciók. Annak érdekében, hogy a foglalkoztatáspolitikáról, illetve ennek aktív és passzív eszközeiről érdemben tudjunk beszélni, szükség van néhány alapvető információ ismertetésére a téma függvényében. Az első, és talán legfontosabb a foglalkoztatáspolitikai mibenlétének, fogalmának a tisztázása (Malatyinszki, Sz; Ráfi, I., 2018). A foglalkoztatáspolitikai a munkaerőpiac olyan külső szabályozó rendszere, amelyik a munkaerőpiacot úgy igyekszik befolyásolni, hogy ezáltal harmonikusabb legyen a működése, és egyúttal érvényesüljenek, mozgásteret, megvalósulási lehetőséget kapjanak a tár-

sadalmi funkciók. A fogalomból tehát jól látható, hogy a foglalkoztatáspolitikai szorosan kapcsolódik a munkaerőpiachoz, ennek megfelelően igyekszik reagálni a munkaerőpiacon bekövetkező változásokra is. A foglalkoztatáspolitikai és a munkaerőpiac szoros ok-okozati kapcsolatban állnak egymással.

A foglalkoztatáspolitikai fő célja, hogy megoldást keressen a munkaerőpiac aktuális problémáira, azokra érdemi megoldást találjon, valamint szabályozza a munkaerőpiaci folyamatokat. A témához természetesen szorosan kapcsolódik a foglalkoztatottság. A foglalkoztatottság meghatározója egyrészt a piac, másrészt az ezt befolyásoló kormányzati politika (Nagy, H., 2016). A foglalkoztatáspolitikai kiteljesedése a kormányzati-önkormányzati és vállalkozási közeg egészének együttes szaktudása, amiben a kormányzat a foglalkoztatási végcél elérése érdekében épít a gazdaság szereplőinek hozzájárulására. Mindezek alapján a foglalkoztatáspolitikai a munkaerőpiac olyan külső szabályozó rendszere, amelyik a munkaerőpiacot úgy igyekszik befolyásolni, hogy ez által:

- könnyebb és folyékonyabb legyen a működése
- elősegítse a munkaerőpiaci egyensúly létrejöttét
- egyúttal érvényesüljenek, mozgásteret, megvalósulási lehetőséget kapjanak a társadalmi-szociális tevékenységek is
- a munkaerőpiacra belépő kínálat nagyságának és szakmai vagy képzettségi struktúrájának olyan kialakítását, amely megfelel a kereslet igényeinek
- a munkaerőpiaci kínálat csökkentését, pl. a képzésben résztvevők számának vagy a képzési idő hosszának növelését
- a munkaerő kínálatának a kereslethez való minél tökéletesebb folyamatos igazodását,
- a munkaerő kereslet növekedését, olyan nagyságának és struktúrájának kialakítását, amely minél teljesebb mértékben képes foglalkoztatni a kínálatként megjelenő munkaerőt
- a társadalmi gondoskodás és a szolidaritás elve alapján azok megélhetésének biztosítását, akik önhibájukon kívül kerültek ki a munkaerőpiacról.

A foglalkoztatáspolitikai területén Magyarország is megfogalmaz bizonyos célokat, célkitűzéseket. A téma kapcsán hazánk főbb célkitűzései a következők:

- a munkaerő minőségének javítása
- a foglalkoztathatóság és az aktivitás növelése
- a munkalehetőségek bővítése
- a foglalkoztatás bővítése.

A foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiaci eszközöket gyakran aszerint különböztetik meg, hogy milyen hatással vannak a megcélzott csoportok munkaerőpiacra történő belépésére. Ha a cél az emberek aktivizálása, azaz hogy foglalkoztatottá (alkalmazottá vagy vállalkozóvá) váljanak, a programot aktív munkaerőpiaci eszköznek nevezik. Ezzel ellentétben a passzív munkaerőpiaci eszközök főként

a kieső jövedelmet pótolják, vagy a korengedményes nyugdíjazási programok révén, vagy pedig a munkanélküliek által igénybe vehető jövedelempótlással és -támogatással (Malatyinszki, Sz., 2009/c).

A foglalkoztatáspolitikai aktív eszközei

Az aktív eszközök azok, amelyek leginkább a foglalkoztatás növelését célozzák meg. A munkahelyek és foglalkoztatási lehetőségek létrehozásának elősegítésére irányuló jogi, pénzügyi, beruházási konstrukciókat lehet ide sorolni, amelyek a munkaadók foglalkoztatási képességének, hajlandóságának és lehetőségének elősegítését célozzák. Az aktív eszközök elnevezéséből is könnyedén kikövetkeztethető, hogy a cél elsősorban a foglalkoztatás helyzetének aktív befolyásolása. A foglalkoztatás növelésének elérését az álláskereső képzése, valamint a munkaadók foglalkoztatási lehetőségének növelésével lehet megvalósítani. A foglalkoztatáspolitikai céljainak végrehajtásában fontos szerepet játszik az aktív eszközöknek az alkalmazása.

Az aktív eszközök funkciója, és ebből adódó jelentősége is az, hogy érdemleges, tartós megoldást kíván adni a munkaerő-piaci feszültségekre. Ezek az eszközök elsősorban a munkahelyteremtésre és az elkerülhető munkahely-megszüntetés támogatására, illetve a mobilitási esély és mobilitási képesség javítására irányulnak. Kialakításuk, működtetésük általában jelentős és többnyire csak hosszabb távon megtérülő befektetést igényel a társadalom részéről, a passzív eszközökhöz képest mégis ezt tekinthetjük a jobb, a hatékonyabb megoldásnak, mert ennek nyomán csökkenhet a munkanélküliség, javulhat a munkaerőpiac egyensúlya (Nagy, H.; Káposzta, J., 2017). Ezért is tartjuk jelentősnek a foglalkoztatási törvénynek azt az alapelvét, amelyben az aktív eszközök alkalmazását hangsúlyozza. Mindezek alapján azon eszközök összessége, amik elősegítik, hogy minél hamarabb visszakerüljenek a munkaerőpiacra azok, akik kiszorultak. A kínálatot megpróbálja a kereslethez igazítani. Példái:

- **Képzési támogatás:** a munkaerőpiacon való elhelyezkedést segíti, jellemzően a ráfordított összeg kb. 40-50%-a. A támogatás formája lehet: a képzés költségei egészének vagy egy részének biztosítása, keresetkiegészítés, esetleg pótlékszerű juttatás, a képzés tartamáig jár.

Alapvető szabályok:

A képzésekbe bevonható személynek az álláskereső, a pályakezdők, a gyermek nevelése, gondozása miatt ellátásban részesülő személyek – miután gyermekük betöltötte az 1 éves kort – és a munkaviszonyban álló személyek egy szűk köre minősül. Munkaviszonyban álló személy ugyanis csak akkor vehet részt támogatott képzésben, ha közhasznú munkavégzés keretében történik a foglalkoztatása, vagy ha előreláthatóan 1 éven belül munkaviszonyát létszámléépítés miatt megszünteti munkáltatója, illetve

ha foglalkoztatása átképzés nélkül nem lenne biztosítható, viszont a munkáltató átképzés esetén biztosítja a munkavállaló továbbfoglalkoztatását és hozzájárul a képzési költségek viseléséhez. A támogatható képzések köre többek között az állam által elismert szakképesítések, a szakképzés megkezdéséhez szükséges alapismeretek oktatása, pályaorientáló és álláskeresési technikák oktatása, járművezetői engedély megszerzésére irányuló képzések, valamint – ezek részeként és önálló képzés keretében is – nyelvi képzések. A munkaügyi központ évente meghatározza az adott évben támogatható képzési irányokat, összeállítja és nyilvánosságra hozza a felnőttképzést folytató azon intézmények jegyzékét, amelyek a képzési irányoknak megfelelő ajánlatokat tettek. A képzésben részt vevő személy a jegyzékben szereplő intézmények által ajánlott képzések közül választhat, de az álláskereső kérelmére a jegyzékben nem szereplő képzésen való részvételhez is nyújtható támogatás. A képzésben részt vevő személynek keresetkiegészítés, keresetpótló juttatás, illetve költségtérítés adható. A munkaviszonyban álló, képzésben részt vevő személy keresetkiegészítés címén a képzést megelőzően elért átlagkereset és a képzés alatt elért keresete különbözetére, valamint költségtérítésre jogosult. Álláskeresők és pályakezdők a megállapításkor hatályos minimálbér 60%-ának megfelelő összegű keresetpótló juttatásra és költségtérítésre jogosultak. Gyermekek nevelése, gondozása, hozzátartozó ápolása miatt ellátásban részesülő személyek a képzési költségeik megtérítését igényelhetik.

- **Intenzív álláskeresés:** a munkaerőpiacon való elhelyezkedést segíti, az álláskeresés ésszerű, járulékos költségeinek átvállalását jelenti. Maximum 180 napig kapható, ha előbb elhelyezkedik az érintett, akkor a támogatás 50%-át megkapja.
- **Vállalkozóvá válás támogatása:** segít, hogy vállalkozóvá váljon az álláskereső, 50%-ban hozzájárulnak a költségekhez, irodabérlet, hitelfedezet, maximum 6 hónapig kapható.

Alapvető szabályok:

Támogatásként a munkanélküli járadék teljes összegének, az álláskeresési járadék, illetve vállalkozói járadék legkisebb összegének legfeljebb 6 hónapra történő folyósítása, valamint a vállalkozáshoz szükséges szaktanácsadás, tanfolyami költség és hitelfedezeti biztosítás költségei legfeljebb 50%-a adható. Az a legalább 40%-ban csökkent munkaképességű álláskereső, aki nem jogosult öregségi nyugdíjra és nem részesül rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rendszeres szociális járadékban, átmeneti járadékban vagy bányászok egészségkárosodási járadékában, akkor is részesülhet támogatásban, ha nem jogosult munkanélküli, álláskeresési vagy vállalkozói járadékra. A támogatás folyósításának leghosszabb tartama 6 helyett 12 hónap, a tanfolyami képzés térítése pedig 50% helyett 100% mértékű lehet. A vállalkozói tevékenység gyakorlását a munkaügyi központ ellenőrzi, és a

támogatást jogosulatlanul igénybe vevő személyt kötelezi a támogatás visszafizetésére.

- **Foglalkoztatást bővítő támogatás:** bértámogatás, tartós munkanélküliek munkapiacra történő visszahelyezésére lehet kapni. Ez a leghatékonyabb rendszer, mivel a munkaadó kapja. A támogatás a munkabér 50-100%-ig terjedhet és 1 éven keresztül kapható.

Alapvető szabályok:

Ezeket a támogatásokat a munkáltatók igyekeznek a lehető legnagyobb mértékben kihasználni, ezzel összefüggésben jelentkező hátrányuk azonban, hogy – legalábbis a csoportspecifikus támogatások esetén – a kedvezményezett csoport egyéb munkavállalói csoportok rovására is érvényesülhet. A támogatások egy része csoportspecifikus támogatási forma, azaz az ún. hátrányos helyzetű munkaerő-piaci csoportok foglalkoztatása esetén vehető igénybe. Ilyennek minősülnek különösen a pályakezdők, a gyest, illetve gyedet igénybe vevők, a megváltozott munkaképességű munkavállalók és az 50 év feletti munkavállalók is.

- **Továbbfoglalkoztatási támogatás:** bértámogatás, tartós munkanélküliek munkapiacra történő visszahelyezésére lehet kapni, a munkabér 50-100%-ig terjedő összegben. Megegyezik az időtartam az előzővel (1 év), de kötelezettsége a munkaadónak, hogy ugyanennyi ideig tovább is kell foglalkoztatnia az álláskeresőt.

Alapvető szabályok:

Az a munkáltató, aki vállalja a nála legalább 1 évig gyakorlati képzésben részesülő szakmunkás, szakiskolai vagy speciális szakiskolai hallgató foglalkoztatását a gyakorlati képzés befejeződésétől számított 90 napon belül, legalább napi 6 óra munkaidőben, támogatásban részesíthető. A támogatás fix összeg, a kötelező legkisebb munkabér 50%-a és legfeljebb 270 napig folyósítható, de a munkaügyi központ ezen felül az egészségügyi hozzájárulást is megtérítheti. A munkáltatót ebben az esetben is továbbfoglalkoztatási kötelezettség terheli, legalább a támogatás megszűnését követő 90 napig.

- **Közhasznú munka támogatása:** nem közmunka, ez a legnépszerűbb támogatási forma. A támogatást a közvetlen feladatot ellátó intézmények kapják, de a címzettje nem lehet profitorientált intézmény. A támogatás összege a foglalkoztatás közvetlen költségeinek 70-90%-a lehet, és időtartama maximum 1 év.

Alapvető szabályok:

A támogatás elsődleges feltétele az, hogy a munkavégzésre közfeladat vagy közhasznú tevékenység folytatása körében kerüljön sor. Kötelező önkormányzati feladatnak minősül különösen a településfejlesztés, a településrendezés, a lakásgazdálkodás, a vízrendezés és a csapadékvíz-elvezetés, a csatornázás, a köztemető fenntartása, a helyi közutak és közterületek fenntartása, helyi tömegközlekedés, a köztisztaság és településtisztaság

biztosítása; gondoskodás a helyi tűzvédelemről, az óvodáról, az alapfokú nevelésről, oktatásról, az egészségügyi, a szociális ellátásról, valamint a gyermek- és ifjúsági feladatokról való gondoskodás; közművelődési, tudományos, művészeti tevékenység, sport támogatása; a nemzeti és etnikai kisebbségek jogai érvényesítésének a biztosítása; az egészséges életmód közösségi feltételeinek elősegítése. Közhasznú tevékenységnek a közhasznú szervezetekről szóló 1997. évi CLVI. törvény 26. § c) pontjában meghatározott tevékenységek minősülnek, amelyek a következők: gyógyító-, egészségügyi rehabilitációs, szociális tevékenység, családsegítés, időskorúak gondozása, nevelés, oktatás, ismeretterjesztés, kulturális tevékenység, műemlékvédelem, környezetvédelem, gyermek- és ifjúságvédelem, hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése, emberi és állampolgári jogok védelme, a nemzeti és etnikai kisebbségekkel, valamint a határon túli magyarsággal kapcsolatos tevékenység, közrend és közlekedésbiztonság védelme, önkéntes tűzoltás, mentés, katasztrófaelhárítás, ár- és belvízvédelem ellátásához kapcsolódó tevékenység, a közforgalom számára megnyitott út, híd, alagút fejlesztéséhez, fenntartásához és üzemeltetéséhez kapcsolódó tevékenység. A támogatás további feltétele, hogy a munkaadó foglalkoztatottjainak létszámát úgy bővítse a támogatás előtti átlagos statisztikai létszámához képest, hogy a támogatással érintett vagy ahhoz hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató működésével összefüggő okra alapított rendes felmondással sem a támogatás folyósítását megelőző 3 hónapban, sem a támogatás folyósítása alatt nem szünteti meg – azaz nem egy másik, nem támogatott munkavállaló helyére alkalmazza a támogatott álláskeresőt –, valamint az, hogy a munkavégzés ténylegesen a támogatott munkáltatónál történik; más munkáltatónál történő munkavégzésre irányuló, az Mt. 150. § szerinti munkáltatói intézkedéssel, kirendeléssel vagy munkaerő-kölcsönzéssel megvalósuló munkavégzésre nem igényelhető támogatás. A támogatás a foglalkoztatásból eredő közvetlen költségek 70%-a lehet, azonban a megyei (fővárosi) munkaügyi tanács, a Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete által meghatározott esetben, 45 évesnél idősebb álláskereső közhasznú munkavégzés keretében történő foglalkoztatása esetén, valamint olyan közhasznú munkavégzés támogatása esetén, amelynek szervezésében a cigány kisebbségi önkormányzat, önkormányzati társulás vagy a bíróság által nyilvántartásba vett cigány érdekképviseleti szervezet is közreműködött, a támogatás 90%-os mértékű lehet.

- **Munkahelyteremtés támogatása:** pályázat útján nyerhető el, ami elérheti a 300-500 ezer forint/1 munkahely értéket.
- **Álláskeresőt ösztönző támogatás:** a munkanélküli járadék folyósítását követően kapható támogatás, ami a nyugdíjminimum 85%-a lehet. A támo-

gatás maximum 180 nap lehet, de 45 éven felüliek esetében ez akár elérheti a 270 napot is.

- **Önfoglalkoztatás támogatása:** az álláskereső vállalja, hogy munkaviszonyán belül gondoskodik önmaga foglalkoztatásáról. Az álláskereső, ha egyéni vállalkozást indít, 20% saját forrás + biztosíték esetében maximum 3 000 000 forint visszatérítendő támogatást kaphat.

Alapvető szabályok:

A támogatást pályázat alapján igényelheti a már hosszabb ideje – legalább 3 hónapja – regisztrált álláskereső, valamint az a személy, aki álláskeresőként vállalkozóvá válását elősegítő támogatásban részesül, ha egyéni vállalkozást indít, társas vállalkozást indít vagy ahhoz csatlakozik, mezőgazdasági őstermelői tevékenység folytatásába kezd vagy szövetkezeti tagként létesít vállalkozói jogviszonyt. A támogatás feltétele, hogy a támogatást igénylő személy – a vállalkozóvá válást elősegítő támogatásban részesülő személy kivételével – a beruházás költségeinek 20%-át elérő saját forrással és anyagi biztosítékkal rendelkezzen. Legfeljebb 3 millió Ft összegű visszatérítendő támogatás adható; a támogatás kamatmentes, és csak a támogatás folyósításának befejezését követő 13. hónap kezdetétől kell megkezdeni a törlesztést. A törlesztés időtartamát a munkaügyi központ határozza meg, annak leg hosszabb időtartama 60 hónap lehet.

- **Járulékátvállalás:** az állam az álláskereső foglalkoztatása esetén a munkáltatótól meghatározott ideig a járulékot átvállalja.

Alapvető szabályok:

A szabályzás alapján a munkáltatót terhelő társadalombiztosítási járulékok egy részét álláskereső foglalkoztatása esetén átvállalhatja a munkaügyi központ. A munkáltató ebben az esetben sem kaphat támogatást már megkezdett foglalkoztatásra, a támogatásnak ebben az esetben is feltétele, hogy a munkáltató álláskeresőt alkalmazzon. A támogatás az egészségbiztosítási, nyugdíjbiztosítási, munkaadói járulék, valamint az egészségügyi hozzájárulás összege egészének vagy egy részének a munkaügyi központ által történő átvállalását jelenti. Ha a munkáltató pártfogó felügyelet alatt álló személy vagy olyan személy foglalkoztatását vállalja, aki a szabadságvesztés büntetéséből a támogatási kérelem benyújtását megelőző 6 hónapon belül szabadult, a támogatás minimális összege a járulékok 70%-a. A támogatás legfeljebb 200 napra folyósítható, ha a munkáltató 50. életévét betöltött álláskereső, pártfogó felügyelet alatt álló személy, vagy olyan személy foglalkoztatását vállalja, aki a szabadságvesztés büntetéséből a támogatási kérelem benyújtását megelőző 6 hónapon belül szabadult, a támogatás legfeljebb 1 évre nyújtható. A támogatás a foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatással együtt nem nyújtható, a két támogatási forma tehát kizárja egymást.

- **Megváltozott munkaképességűek támogatása:** a rehabilitációs alapból lehet igénybe venni, bővítésre, fejlesztésre, beruházásra, pályázat útján érhető el.

Alapvető szabályok:

Megváltozott munkaképességű személynek minősül az a személy, akinek a munkaképesség-csökkenése legalább 50%-os mértékű, vagy 50%-nál alacsonyabb szintű, de testi-lelki károsodása miatt csökkentek a munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei. A szabályok alapján pályázat útján visszatérítendő, illetve vissza nem térítendő támogatás nyerhető megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő beruházások megvalósítására, amennyiben a munkáltató meghatározott ideig vállalja megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását. Támogatás nyújtható – a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása érdekében – létesítmények akadálymentesítésére, létesítmény átalakítására, korszerűsítésére, építésére, bővítésére, munkaeszközök beszerzésére és biztonságosabbá tételére. A támogatás feltételeként előírt foglalkoztatási kötelezettség időtartamát 2, illetve 3 évben határozzák meg a szabályok.

- **Fiatal munkanélküliek támogatása:** munkáltató kapja, ha munkatapasztalat megszerzésére lehetőséget biztosít. Ez a támogatás a munkabér 50-100%-ig terjedhet.

Alapvető szabályok:

A fiatal álláskeresőket a hazai foglalkoztatáspolitikai kiemelt figyelemben részesíti, ugyanis a tanulmányaikat befejező vagy megszakító fiatalok még nem rendelkeznek megfelelő szakmai tapasztalatokkal, így a munkaerőpiacon komoly hátránnyal indulnak. A fiatal álláskeresők kiemelt támogatására vonatkozó szabályokat, valamint a pályakezdő fiatalok, az 50 év feletti álláskeresők, valamint a gyermek gondozását, illetve családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló szabályok állapítják meg. Ezek a jogszabályok a következő támogatási formákról rendelkeznek:

- pályakezdő fiatalok foglalkoztatási célú járulékkedvezménye,
- START-kártya program,
- ösztöndíjas foglalkoztatás,
- munkatapasztalat-szerzési támogatás,
- foglalkoztatási támogatás.
- **Munkaerő-piaci programok támogatása:** adott hátrányos helyzetben lévő térségben képzési program összeállítására, a foglalkoztatás bővítésére szolgáló támogatás.
- **Területi mobilitást elősegítő, ösztönző támogatás:** helyközi utazás, csoportos szállítás, toborzás, lakhatási támogatás bővítésére szolgáló támogatás.

- **Munkatapasztalat-szerzési támogatás:** A 68/1996. (V.15.) Korm. rendelet 7. § alapján a szakképzetlen, a munkaügyi központ által meghatározott szakképzettséggel rendelkező, valamint a munkaügyi központ igazgatója által méltányosság alapján kijelölt pályakezdő álláskereső foglalkoztatása támogatható munkatapasztalat-szerzési támogatással. A támogatás további személyi feltétele, hogy a pályakezdő álláskereső már legalább 90 napja együttműködik a munkaügyi központtal, vagyis már 90 napja regisztrált álláskereső. Támogatás munkaviszony vagy azzal egy tekintet alá eső jogviszony keretében, legalább napi 4 óra munkaidőben történő foglalkoztatása céljából biztosítható, legfeljebb 360 napig. A támogatás a munkabér 50-100% mértékéig terjedhet, de 100%-ban történő megállapítása esetén szakképzetlen pályakezdő esetében a kötelező legkisebb munkabér másfélszeresét, középfokú végzettséggel rendelkező pályakezdő esetében a kétszeresét, felsőfokú szakképzettségű pályakezdő esetében a két és félszeresét nem haladhatja meg.

A foglalkoztatáspolitikai passzív eszközei

A passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök az álláskeresőket ellátását szolgálják az álláskereső időszakában. A passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök rendszerre 1991 óta sokat változott. A megállapítás és folyósítás feltételei folyamatosan szigorúbbak lettek (munkanélküli járadék), bizonyos ellátási formák (pályakezdők álláskeresői segélye, előnyugdíj) megszűntek, illetve más intézmények váltották fel őket (előnyugdíjat a nyugdíj előtti álláskeresői segély), és új ellátások bevezetésére is sor került (álláskeresőt ösztönző juttatás, vállalkozói járadék). A munkanélküli ellátórendszer szerkezetét meghatározó törvény hatályba lépése előtt a munkanélküli ellátás intézményei az álláskeresői járadék, az álláskeresőt ösztönző juttatás és a nyugdíj előtti álláskeresői segély voltak (Nagy, H.; Káposzta, J., 2017). A törvény hatálybalépését követően a munkanélküli fogalmát az Flt.-ben az álláskereső fogalma, a munkanélküli ellátó rendszert az álláskereső támogatási rendszere váltotta fel. Az álláskeresői járadék helyébe az álláskeresői támogatás lépett, az álláskeresőt ösztönző juttatás és a nyugdíj előtti álláskeresői segély egyes elemei az álláskeresői segély rendszerébe épültek be. Az Flt. jelenleg hatályos szövege szerint tehát a passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök az álláskeresői járadék, az álláskeresői segély és a költségtérítések.

- **Álláskeresői járadék:** különbség az álláskeresői segély és az álláskeresői járadék között az, hogy a segély alapja a rászorultság elvén, a járadék a biztosítottság elvén működik. Alapja az 1%-os munkavállalói járulék.

Alapvető szabályok:

Álláskeresői járadékra az a személy jogosult, aki a következő négy feltétel mindegyikének eleget tesz:

- A munkaügyi központ illetékes kirendeltségével álláskeresői megállapodást köt és teljesíti a megállapodásból származó kötelezettségeit.
- Az álláskeresővé válását megelőző négy éven belül legalább 365 nap munkaviszonnyal rendelkezik.
- Az álláskereső önállóan nem képes elhelyezkedni, és a munkaügyi központ sem tud számára megfelelő munkát felajánlani.
- A gyakorlatban sokszor fordul elő, hogy a munkaügyi központ által felajánlott munkát az álláskereső nem kívánja elfogadni, ugyanakkor továbbra is igényt tart az álláskeresői járadék folyósítására. Az álláskereső csak akkor utasíthatja vissza a munkaügyi központ által felajánlott munkahelyet és kérheti továbbra is az álláskeresői járadék folyósítását, ha a felajánlott munka számára nem megfelelő.

Az álláskeresői járadék mértékének megállapítása két lépésből áll. Az első lépés a járadékalap meghatározása. Az egy napra jutó álláskeresői járadék alapja az álláskeresővé válást megelőző 4 naptári negyedévben elért havi átlagkereset 1/30-ad része. A második lépés az álláskeresői járadék konkrét összegének meghatározása. A folyósítás időtartamának feléig, de legfeljebb 91 napig az álláskeresőt a járadékalap 60%-a illeti meg, ha azonban ez az összeg alacsonyabb a kötelező legkisebb munkabér 60%-ánál, akkor az álláskereső a minimálbér 60%-ára jogosult, ha magasabb a minimálbér 120%-ánál, akkor viszont a minimálbér 120%-ára. A folyósítási időtartam második felében az álláskeresői járadék összege a minimálbér 60%-a.

- **Álláskeresői segély:** Az álláskeresői segélyre jogosult az az álláskereső, aki
 - nem jogosult rokkantsági vagy baleseti rokkantsági nyugdíjra,
 - nem részesül táppénzben,
 - a munkaügyi központ nem tud számára megfelelő munkát felajánlani,
 - legalább 180 napig álláskeresői járadékban részesült,
 - az álláskeresői járadékot kimerítette,
 - az álláskeresői járadék megszüntetésétől számított 30 napon belül álláskeresői segély megállapítására irányuló kérelmet terjesztett elő.

Alapvető szabályok:

Az álláskeresői járadék folyósításának időtartama 90 nap, 50. életévét betöltött igénylő esetében 180 nap. Az álláskeresői segély folyósítását meg kell szüntetni, ha a segélyben részesülő személy kereső tevékenységet folytat, kivéve, ha alkalmi munkavállalói könyvvvel foglalkoztatják. Az álláskeresői segély ebben az esetben az öregségi, rokkantsági, illetve a baleseti rokkantsági nyugdíjjogosultság megszerzése napjáig folyósítható. Ha az álláskereső az álláskeresői segély folyósításának ideje alatt kereső tevékenységet folytat, a kereső tevékenység időtartamára szüneteltetni kell az álláskeresői segély folyósítását. Ha huzamosabb ideig folytat kereső tevékenységet, és ez alapján álláskeresői járadékra szerez jogosultságot, az álláskeresői jára-

dék folyósításának időtartamára szünetel az álláskeresői segély, de amint az álláskeresői járadékot kimerítette, az álláskeresői segélyt tovább kell folyósítani. Az álláskeresői segély összege egységesen alakul: a kérelem benyújtásának időpontjában hatályos kötelező legkisebb munkabér 40%-a. Amennyiben az álláskereső átlagkeresete alacsonyabb volt a kötelező legkisebb munkabér 40%-nál, akkor az álláskeresői segély összege a korábbi átlagkeresetével megegyező mértékű lesz.

- **nyugdíj előtti álláskeresői segély:** A juttatás feltételei: 5 évvel a nyugdíjkorhatárt megelőzően akkor, ha megfelelő idejű munkaviszony letelte után legalább 140 napig kapott álláskeresői járadékot és az álláskereső számára nincs munkalehetőség. Mértéke a mindenkori legkisebb öregségi nyugdíj 80%-a.
- **költségtérítés:** az álláskereső személy költségeit (pl. munkakeresés) meg kell téríteni. Ha a munkahelykeresés tartósan sikertelen marad, a foglalkoztatáspolitikai kénytelen lemondani a munka nélkül maradókról. A további sorsát ugyan követi, de ellátásukat tekintve átadja őket a szociálpolitikának. Ezért a szociálpolitikai ellátás a foglalkoztatáspolitikai passzív eszközeinek feltétlen szükséges követő eleme.
- **rendszeres szociális segély:** a rászorultság elvén működik. Akkor jár, ha az érintett kimerítette az álláskeresői ellátást, a családjában az egy főre jutó jövedelem összege nem éri el a mindenkori öregségi nyugdíj legkisebb összegének a 80%-át és vállal legalább 30 nap közcélú munkát.

4. MALATYINSZKI SZILÁRD: A KOMPETENCIA-TÉRKÉPEK, MUNKAKÖR-ELEMZÉSEK ÉS MUNKAKÖRI LEÍRÁSOK FEJLESZTÉSÉBEN REJLŐ LEHETŐSÉGEK

A hátrányos helyzetű térségekben élők munkavállalása több területen nehezített. Három csoportban jelenik meg hátrányuk egy csoportosítási logika szerint. Első a megfelelő minőségű és mennyiségű munkahelyek hiánya. Amennyiben sikerül elhelyezkednie a munkavállalóknak, úgy sokszor annyira távol van a lakóhelyétől, ami megnehezíti a bejárást. A bejárás anyagi terhei szintén nehézséget okoznak számukra még akkor is, ha a jogszabályok szerint a helyközi közlekedés jelentős részét a munkavállalónak kötelessége finanszírozni. A munkáltatók több esetben inkább a közelebb élő munkavállalókat választják, hiszen őket könnyebb mozgósítani, túlóráztatni és mobilabbak. A másik közlekedési kihívás a menetrend kérdése, hiszen sokszor az nem illeszkedik a munkáltatók céljaihoz és saját járművel szükséges ahhoz közlekednie, hogy időben beérjen a munkahelyére. Már több törekvés volt az illetékes közlekedési társaságokkal ennek változtatására, de csak részleges megoldások születtek. Nem segíti a helyzet megoldását, hogy Békés megyében a települések távolságai viszonylag nagyok és 4-5 fő gazdasági centrumban (Békés-Békéscsaba-Gyula, Mezőkovácsháza, Orosháza, Szarvas) található a munkáltatók jelentős része.

A második jelentős nehézség munkavállalók tudásában, kompetenciakészletében jelenik meg. A cégek sok esetben olyan szempontok szerint választanak telephelyet, mely nem feltétlenül támogatja a minőségi, szakképzett munkaerőhöz való könnyű hozzáférést. Egy olcsó telephely, egy közlekedési szempontból könnyen megközelíthető település még nem jelenti azt, hogy az adott szakterületen és térségben a szakemberbázis is rendelkezésre áll. Sajnos legtöbb esetében e tény a legnagyobb akadálya a hátrányos helyzetű térségek fejlődésének/fejlesztésének.

A harmadik nehézség a munkáltatók elvárásaiban keresendő. A gazdaságosan megszervezett, megfelelő árrést és eredményt biztosító munkáltató belső szervezete használja a modern menedzsment technikákat, ügyfélkapcsolati és vállalatirányítási (CRM, ERP) rendszereket. E rendszerek használata generálja, hogy átgondolják a folyamataikat, eljárásaikat, és sokkal jobb lehetőség van a projektekben a mérföldkövek, folyamatokban a kulcstevékenységek meghatározására, ellenőrzésére, fejlesztésére. Sok esetben a jó szakemberből és jó emberből cégvezetővé vált menedzsment tagok nem rendelkeznek azokkal a menedzsment kompetenciákkal, melyekkel pontosan azonosíthatók azok – munkavégzés számára szükséges – tevékenységek, készségek, képességek, melyekkel mindkét fél számára sikeres lesz a munkavégzés. Mivel a munkáltató nem tudja meghatározni igényeit, így a munkavállaló és munkáltató elvárásai nem fognak illeszkedni egymáshoz, ami magas szintű fluktuációt fog hosszú távon – és gyakran rövid távon – eredményezni. E folyamat nem segíti a toborzási tevékenységet és a cég érintettjeivel való együttműködést sem. Persze nem feltétlenül a nem egyértelmű

elvárások lehetnek az okai a magas fluktuációnak, hiszen több munkáltató a rövid távú bértámogatás kihasználása érdekében alkalmazza rövid távon a munkavállalókat. Amint a támogatási időtartam és a foglalkoztatási kötelezettség lejár, úgy megszűnteti a munkaviszonyt eltérő okokra hivatkozva (Nagy, H., 2016).

A kompetencia-térkép

A fogalom meghatározásához tisztában kell lennünk a kompetencia szó eltérő értelmezésével. Klasszikus megfogalmazás szerint illetékesség, jogosultság, hozzáértés (Magyar Nagylexikon, 2000). A fogalom kiterjesztésével jutunk el annak valódi tartalmához, mely szerint „az egyén azon képessége és hajlandósága, hogy tudását, ismereteket, képességeket, attitűdbeli jellemzőket sikeres problémamegoldó cselekvéssé alakítsa” (NGM, Fogalomtár, 2021). A fentiek szerint már nem csupán érteni kell az adott szakterülethez, hanem magában foglalja a motivációt, szándékot is. A kompetencia komplex fogalom, melyben megjelenik a tudás (knowledge), a megszerzett ismeret (skill), de ami a legfontosabb: az a személyes érték (value), attitűd (attitude), a személyiségvonások (character) és a motiváció (motivation) (Kissné, 2011). Egy átfogó meghatározás fedi le leginkább a kompetencia fogalmát: „A felnőttképzésben részt vett személy ismereteinek, készségeinek, képességeinek, magatartási, viselkedési jegyeinek összessége, mely által a személy képes lesz egy meghatározott feladat eredményes teljesítésére (OGY, 2001). Ez az a teljesítmény, melyre szüksége van a munkáltatónak. Az eredmény kulcsa abban keresendő, hogy a teljesítménytényezőket sikerül-e meghatározniuk (mit kell létrehozni) és e teljesítményhez milyen kompetenciára van szükség. Mind a kompetencia szó, mind a kompetencia-térkép elfogadottá vált a menedzsment és a HR területeken annak ellenére, hogy nagyon kevés cég alkalmazza tudatosan működésében ennek feltárását és fejleszti munkatársait. Egy nagyon tudatos, tervszerű és szakszerű emberi erőforrással való gazdálkodás szükséges ahhoz, hogy a cég mindennapi életébe beépüljön e terület.

A kompetenciát, kompetenciákat sokan, sokféle módon csoportosították (Mihály, 2003). Wilkens-Keller-Schmette szerzők négy területen kifejtett kompetenciát azonosítottak:

- Hálózati kompetencia, mely a hálózatok létrehozására, menedzselésére irányul;
- Szervezeti kompetencia, mely tartalmazza az együttműködési, önszerveződési és kapcsolódási képességeket;
- Csoportkompetencia, ami az együttműködésen alapuló cselekvőképességet, a csoportban történő működés szakmai, módszertani és társas irányait jelzi;

- Egyéni kompetencia, ami szituációtól független cselekvési képesség – hatékonyság, szakmai, módszertani és társas kompetencia, az egyéni minőséget jelenti. (Málovics & Málovics, 2009).

Minden csoportosításban van bizonyos szakághoz, szakterülethez történő illeszkedés. A pedagógia a fiatal generációban kifejtendő, kialakítandó – a jövő és/vagy a gazdaság, társadalom számára hasznos kompetenciák irányát erősíti, a pszichológia a lelki, a szociológiai társadalmilag hasznos hatásait, illetve diszfunkcionális eltéréseit vizsgálja a társadalomban (Áldorjai, Topa, & Káposzta, 2015).

A szakértők többen, többféle módon határozzák meg a kompetencia fogalmát, a kompetencia csoportosítását is eltérő módon teszik. Több évtizedes „harc folyik” a kulcskompetencia fogalmának meghatározására is, de még nincs általános, mindenki számára elfogadott meghatározása (Káposzta, J ; Nagy, A ; Nagy, H, 2013). E fogalomról alkotott képet a definíciót megadó személyek tudományos háttere és a társadalomban betöltött szerepe alakítja. A legnagyobb egyetértés abban írható le, hogy a kulcskompetenciákat a minőségi élet elválaszthatatlan részeként kezelik. E minőségi életnek „meghatározó jellemzője a sikeres, felelősségteljes és termékeny tevékenység otthon, a gazdasági életben és a politika területén.” (Eurydice, 2002) A fentiektől függetlenül az Európai Unió elfogadott egy referenciakeretet, melyben a kulcskompetenciák a következők (OFI, 2009):

1. Anyanyelvi kommunikáció
2. Idegen nyelvi kommunikáció
3. Matematikai, természettudományi és technológiai kompetenciák (MTMI területek)
4. Digitális kompetencia
5. A tanulás tanulása
6. Személyközi és állampolgári kompetenciák
7. Vállalkozói kompetencia
8. Kulturális kompetencia

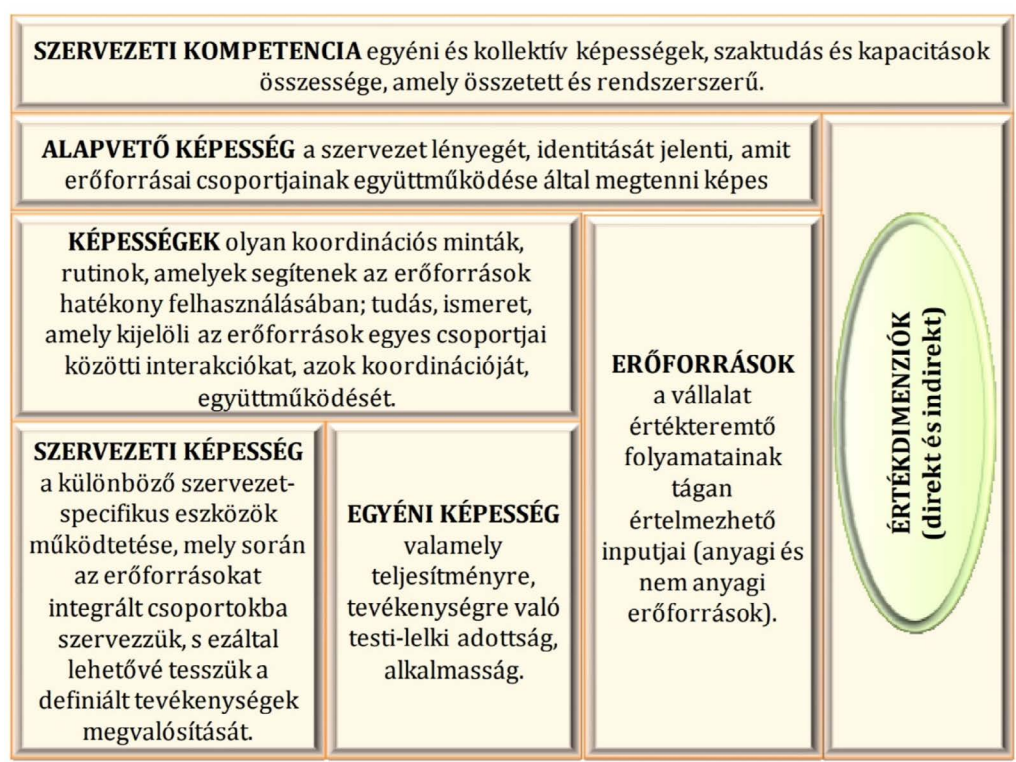
Bár a fenti kulcskompetenciák meghatározását közel 10 éves munka előzte meg (a szakértői csoport 2001-ben látott munkához), de még így is folyamatosan változnak a fenti területek. Az Európai Bizottság új digitális cselekvési tervet terjesztett elő, melyben felhasználják a koronavírus-járvány tanulságait. Cél: felkészíteni az oktatási és képzési rendszereket a digitális korra, mozgósítani a technológiát az oktatási és képzési célokra. Az új cselekvési terv két stratégiai prioritással rendelkezik:

1. A nagy teljesítőképességű digitális oktatási ökoszisztéma fejlesztésének előmozdítása (infrastruktúra, konnektivitás, digitális eszközök létrehozása – magas színvonalú tananyaggal és felkészült tanárokkal);
2. A digitális készségek és kompetenciák fejlesztése a digitális transzformáció érdekében – ehhez szükség van arra, hogy egyrészt kisgyermekkortól

kezdve elsajátítsák a társadalom szereplői a digitális jártasságot és megértésük az adatintenzív technológiákat és a mesterséges intelligencia működését. (Európai Bizottság, 2020)

A kompetenciával kapcsolatos folyamatok megértése két dolog miatt szükséges. Egyrészt segít megérteni, hogy munkaerőpiacra belépő munkavállalóktól a jövőben milyen kompetenciák lesznek elvárhatók. Másrészt a munkáltatói igények – a piac által elvárt igények – melyek lesznek a jövőben. Ha olyan dolgozók jelentkeznek a cégeknél munkavállalásra, akik digitális kompetenciákkal szerény mértékkel bírnak, akkor a munkáltatók joggal nem fogják őket alkalmazni, hiszen ők a 21. századi technológiával a modern társadalom számára állítanak elő terméket, szolgáltatást, adatmennyiséget stb.

Veressné Somosi Mariann kiválóan összefoglalja azokat a kompetenciakategóriákat, melyeket Garavan és McGuire szerzőpáros felállított a következő ábrában:



6. ábra. Egyéni és szervezeti kompetenciák rendszere

Forrás: (Veressné, 2011)

A kompetencia-térkép egy-egy foglalkozás, szakma, munkakör sikeres és eredményes végzéséhez szükséges kompetenciákat írja le, egyes szakértők kompetencia-tükörnek is nevezik. Kidolgozásához gazdag szakirodalom társul. A

fogalommeghatározás után a cégek sokszor meghatározzák a saját kompetencia-szótárukat – ami számukra fontos – és leírják a munkaköri sajátosságokat, a szervezeti kultúrát, majd munkakörökre kivetítik azokat. (Bori, 2020)

A kompetencia-térkép, -tükör, -jegyzék a leggyakrabban a következő tartalmi elemeket hordozza magában (Poór, 2014):

Szakmai kompetencia: e területnek a szakmai végzettség jelentheti a gerincét, de minden további elemét az adott cégnek/céggel kell meghatározni, hiszen a specifikációkat, az egyedi paramétereket ők ismerik. A szakmai kompetencia jelenti majd az álláshirdetés egyik elváráscsomagját, illetve e mentén szükséges majd a kiválasztási folyamatot lefolytatni.

Személyiségjellemzők: e jellemzők kapcsolódnak a tartalmi követelményekhez, megállapításuk elképzelhetetlen a megfelelően felkészült szakemberek nélkül (vállalaton belüli és/vagy kívüli). Természetesen feladatkörönként eltérőek e jellemzők, melyek a következő csoportokból választhatunk:

Intellektuális kompetenciák – kreativitás, kritikus gondolkodás, információ-használat, a problémamegoldás;

Módszertani kompetenciák – munkamódszerek alkalmazása, IKT technológiák megfelelő alkalmazása;

Személyi és szociális kompetenciák – együttműködési képesség, azonosulás a szervezeti kultúrával;

Kommunikáció – vezetőkkal, kollégákkal és ügyfelekkel egyaránt.

A fenti két kör képezi a vizsgálandó kompetenciák körét, míg a harmadik elem a munkahelyre jellemző tényezők kategóriája. Természetesen meg lehet ítélni az attitűdelemeket (szakmai identitás, beállítódás, viszonyulás), de ez még nem jelenti azt, hogy érti az adott területet és hatékonyan tud benne dolgozni. A szervezettel való azonosulás, a szervezeti kultúra elfogadása, az alkalmazkodás szintje csak a munkahelyen eltöltött idő után állapítható meg.

A munkakörelemzések és munkaköri leírások

A pozíció az egyén által elvégezhető feladatokat és felelősségi köröket foglalja magába, míg a munkakör a hasonló feladatokat végző és felelősségi körrel rendelkező pozíciók csoportja. Miért van erre szükség és milyen módon változik a jelentősége a szervezet fejlődésével, növekedésével?

Egy szervezet fejlődése, növekedése belső és külső hatások következménye. Amikor egy ötletből elindul egy vállalkozás, akkor többnyire az ötletgazda szakmai tudásából, kreativitásából, emberi és menedzsmentkompetenciáiból indul el és lesz sikeres, vagy hal el. A sikeres vállalkozásoknak többnyire több évre van szükségük ahhoz, hogy az ötlet megerősödjön, az erőforrások és a kapcsolati tőke segítségével sikeresé váljon. A sok munka, gondolkodás, kudarc kitermeli azokat a feladatokat, melyek feltétlenül szükségesek a folyamatos működéshez

(Káposzta, J ; Nagy, A ; Nagy, H, 2013). A fejlődéshez azonban már többnyire nem elég az ötletgazda jelenléte. A munka mennyisége, a feladatkörök sokszínűsége, az ügyfelek megnövekedett száma, a gyártási, termelési, szolgáltatási tevékenység mennyisége igényli családtagok vagy külső személyek bevonását, felvételét a szervezetbe. Ha a tudatosság megvan a tulajdonosban/ügyvezetőben, akkor azokat a feladatokat, melyeket saját maga el tud látni, elkülöníti azoktól, melyeket másra kíván bízni. Valójában a pozíció és a munkakör e feladatnak a papírra vetett változata. Segítséget ad számára ahhoz, hogy tisztábbak legyenek az elvárások, segít az álláshirdetés megfogalmazásában, az állásinterjúban, értékelési és motivációs rendszer kidolgozásában és a jövőben a karriermenedzsmentben, karrierfejlesztésben is.

A teljesség igénye nélkül mutatjuk be, hogy mely tényezők vizsgálata szükséges egy munkakör elemzéséhez:

- Megnevezés, szervezeti egység meghatározása
- Felelősségek mértéke, jellege
- Pszichés és fizikai terhelések mértéke
- Szakmai és/vagy vezetői feladatok
- Hierarchikus és együttműködési kapcsolatrendszerek
- Mennyiségi és minőségi teljesítmény-elvárások
- Motivációs elvárások – kihívás, előmenetel, fejlődési lehetőség
- A munka elvégzéséhez szükséges gépek, eszközök, berendezések
- Elvárt kompetenciák – ismeret, tapasztalat, speciális személyiségjegyek (Testnevelési Egyetem, 2009)

A munkakörelemzés eredményeként létrejönnek a munkaköri követelmények (kompetenciák) és leírhatóvá válik a munkaköri leírás. Módszereiben rendkívül változatos lehet (munkanap- felvétel, önfelmérés, interjú stb.), de minden munkakörben meg kell jelenjen a tudás (mire kell képes legyen), a problémamegoldás (mit kell megoldjon), a felelősség mértéke és a fizikai/pszichikai megterhelés szintje.

A fenti munka elkészítése azért is szükséges, mert így pontosan meg tudja határozni a munkáltató a munkakörrel, a leendő munkavállalóval kapcsolatos elvárásait. A hátrányos helyzetű térségekben gyakran előfordul, hogy helyben (30 km-es körzetben, amit még általában mobilitásban vállalnak a munkavállalók) nem található az adott munkakörnek teljes mértékben megfelelő kvalitású jelentkező a nyitott pozíciókra. Javasolt a fenti elvárások priorizálása, hogy a jelentkező személy és az adott pozíció, munkakör legeszszerűbb illeszkedése feltárható legyen. „A technológiai változás ellentétet generál a kompetenciák iránti kereslet és kínálat között.” (Velden & García-Aracil, 2010) Mind a munkavállalók, mind a munkáltatók új elvárásokat állítottak fel. Míg a munkavállalók alacsonyabb kötöttséget, távmunka-lehetőséget, magasabb bérezést és folyamatos fejlődési lehetőséget igényelnek, addig a munkáltatók kiegyensúlyozottabb önértékelést, al-

kalmazható szakmai tudást, kreativitást, szociális képességeket, problémamegoldást, nyitottságot, rugalmasságot és folyamatos tanulási képességeket követelnek. (Tóthné, 2016) Vajon képesek-e mindennek megfelelni a munkáltatói és munkavállalói oldalon? A munkakörök folyamatos kiterjesztése, változása, gazdagítása igen sokszínű kompetenciaegyüttes jelenlétét igényli. A sokoldalúság képességét (verzatilitás) és a tanulni vágyás képességét, a docilis szemléletet egyaránt igénylik a munkáltatók. A fentiek megvalósulása sokkal jobban megjelenik egy értelmiségi környezetben, a felsőoktatási környezetből kilépve, városi környezetben. Békés megye több kistérsége (Sarkadi, Mezőkovácsházai), majd járása folyamatosan a leghátrányosabb helyzetű térségek között van a magyarországi és EU-s viszonylatok között is. Itt nem a friss diplomások munkába állása a legnagyobb tömegeket érintő kihívás, hanem a szakmával vagy szakmával sem rendelkezők munkával való ellátása, alkalmazása. A hátrányos helyzetű térségekben markánsabban megjelenik világgazdaság IPAR 4.0, a digitalizáció és az IOT elvárásai és a helyben meglévő humántőke közötti minőségbeli eltérés. A cégek, vállalkozások olyan mértékben fogják e térségbe telepíteni a gyáraikat, üzemeket, szolgáltató központjaikat, amilyen mértékben találnak reális közelségben élő, a modern folyamatokhoz alkalmazkodó dolgozót. A modern tudást a diákok a mai szakképzési rendszerben – gyakorlati képzés keretében – a meglévő cégekből/cégekben tudják megtanulni. Ha ezek a cégek 30-40-50 évvel elmaradott technológiát, tudást, innovációs potenciált közvetítenek, akkor azt fogják tudni átadni. És a kör bezárult. Melyek lehetnek a kitörési pontok?

1. A hátrányos helyzetű térségekben működő vállalkozások technológiaváltásával kapcsolatos támogatások kihelyezése, mely feltételez egy olyan cégvezetői fogadókörzetet, aki képes és alkalmas az új technológiák megtervezésére, bevezetésére, beillesztésére és – legalább a pályázati időtartam alatti – megtérülő üzemeltetésére. Emellett pedig még hasznos volna a pályázati és projektmenedzsment ismeretek egyidejű megléte is a szakmai tudáson túl.
2. A fenti, 21. századi követelményeknek megfelelő gyakorlati képzőhely megléte mellett fontosa gyakorlati tudás átadásához szükséges személyi feltétel biztosítása, melynek bérezése nem veszélyezteti a rentábilis működést anyagilag és megoldott a valódi, gyakorlati tudásátadás a látszattevékenységek helyett.
3. A vállalkozások profil- és/vagy technológiaváltása és fejlesztése terén nagy segítséget tud nyújtani ideális esetben az egy vagy több felsőoktatási intézménnyel történő együttműködés. A felsőoktatás szakterületi képzésekben, a technológia- és/vagy szolgáltatásfejlesztésben, menedzsment területen pedig projektmenedzsmentben, a szervezeti működés fejlesztésében, a valódi innovációk megvalósításában. A hallgatók megismerik a valós vállalkozói működés jelenét, fejlesztési potenciálját, míg a szakmailag elismert cégvezetők új szemléletet, filozófiát, innovációs irányt kaphatnak.

Hogyan illeszthető össze a hátrányos helyzetű munkavállalók alkalmazása és a meglévő, sokszor korszerű menedzsment és/vagy HR tudással nem rendelkező munkáltatók igénye? Elsőként segítséget kell nyújtani az álláskeresőknél, munkavállalási szándékkal rendelkezőknek ahhoz, hogy be tudják mutatni értékeiket a vállalkozóknak. Képessé kell tenni őket arra, hogy bemutassák azt a kompetenciakészletet, mellyel bizonyos feladatokat sikeresen tudnak ellátni. Meg kell tanítani őket arra, hogy ezt a képességstruktúrát, gyakorlati tudáscsomagot „el tudják adni” a munkaerőpiacon.

Másodszor a vállalkozói oldalnak meg kell tanítani azt, hogy milyen módon tudják a kompetenciaigényeiket feltárni a vállalkozásukból. Képessé kell őket tenni arra, hogy azokat az elvárt igényeket – melyekkel versenyelőnyük kialakítható vagy fejleszthető – megfogalmazzák és egy-egy álláshirdetésben deklaráljanak megjelenítsék. E folyamathoz lehetséges, hogy kell egy coach, segítő, szervezetfejlesztésben jártas szakember, de mindenképpen támogatni szükséges őket, mert kiváló, adott szakmájához értő szakemberként nem biztos, hogy az aktuális menedzsment vagy HR kompetenciákkal rendelkeznek. E ponton még nem is elemeztük az innovációs potenciált és a fejlesztéssel kapcsolatos képességeket.

Harmadszor mindkét fél részére – a saját nyelvén – be kell mutatni azokat a hazai és EU-s támogatási rendszereket, melyet igénybe lehet venni a folyamat felgyorsításához és az illeszkedési pontok megtalálásához.

A hátrányos helyzetű térségek felzárkóztatását, fejlesztését csak akkor fogjuk tudni elérni, ha

- egyértelmű elvárásokkal rendelkező álláshirdetések, tiszta, átlátható munkakörök, munkaköri leírások jönnek létre;
- a hátrányos helyzetű munkavállalók, munkavállalásra hajlandó lakosok megismerik saját kompetenciáikat és megfelelő módon tudják kommunikálni a vállalkozói szféra részére.

Két pontot még célszerű megjegyezni a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatása kapcsán. Egyrészt számukra többnyire segítség az is, ha részmunkaidős foglalkoztatás keretében alkalmazza őket a munkáltató. Az ilyen típusú atipikus foglalkoztatásra fel kell készülnie a munkáltatónak. Fel kell tárnia és elő kell készítenie azokat a tevékenységeket, melyek alkalmasak erre és a főállásban lévő kollégák bevonása is szükséges ahhoz, hogy sikeres legyen a folyamat. Másrészt a hátrányos helyzetből adódóan részfolyamatokat, távmunkában megvalósítható folyamatokat is célszerű rájuk bízni abban az esetben, ha nagyobb a távolság a munkavállalás helye és a lakhely között. Így csökkenthető az utazási költség és az idő is, mely támogatja a munkavállalót és segíti a gyermekekkel való gondoskodás és a munkaviszony feladataiból fakadó feszültség feloldását is.

5. MALATYINSZKI SZILÁRD: ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI LEHETŐSÉGEK A MEGVÁLTOZOTT FOGLALKOZTATÁSI KÖRNYEZETBEN

A vírusválság alapjaiban megváltoztatta a munkaviszonnyal kapcsolatos alapvető nézőpontokat. A korábban helyzet kötött munkák kapcsán távmunkát rendeltek el, melyben magával hozta a különböző tipikus foglalkoztatáshoz kötött funkciók megváltoztatását is. Így megváltozott a feladatmeghatározás, ellenőrzés, számonkérés, motiváció, szabadság stb. – korábban egyértelműen és közérthetően meghatározott – fogalmi köre is. A korábban személyesen folytatott munka és magánjellegű megbeszélések az online térbe kerültek át, és olyan digitális technológiák és szoftverek kerültek alkalmazásra, melyek elképzelhetetlenek voltak. Felgyorsult a digitális világ felé való odafordulás, és olyan fogalmak jelentek meg, melyek korábban csak minimális formában – és sokszor szakemberek által – voltak használatosak. A home office, otthoni munkavégzés, távmunka, távoktatás, blended learning fogalmak a kiváltságos munkahelyek fogalmai voltak, míg a személyes jelenlétet nélkülözni vágyó világ beemelte a köztudatba és úgy tűnik ott is tartja.

Az atipikus foglalkoztatás meghatározását nehezíti három tényező. Egyrészt az, hogy a fogalom a tipikus-atipikus munkaviszony fogalompárként terjedt el és gyökeresedett meg a munkajogi szakirodalomban is. Az atipikus munkavégzés fogalma eredetileg a munkaviszony nemzetközi jogok által ismert atipikus formáira utalt, mely rendszerint határozott időtartamra és részmunkaidőre létesített munkaviszonyra, majd később a szezonális munkavégzésre, munkaerő-kölcsönzésre és a távmunkára vonatkozott (Káposzta, J.; Nagy, H., 2013). A második nehezítő tényező, hogy a szakirodalomban megjelent a „rugalmas” és „innovatív foglalkoztatás” kategóriák összemosása az atipikus foglalkoztatás kategóriájával. A harmadik nehézséget az adja, hogy a munkajog közjogi része által ismert foglalkoztatási formákat – mint aktív foglalkoztatáspolitikai eszközöket – is atipikus munkaviszonynak interpretálja az irodalom. Így például az állásrotációt atipikus munkavégzésnek tekintik, ami viszont egy hagyományos munkaviszony alkalmazása. (Hovánszki, 2005)

Tipikus foglalkoztatásnak tekintjük azt a jogviszonyt, mely a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. Törvény által szabályozott munkaviszonyra vonatkozó általános rendelkezések szerint történik. A tipikus foglalkoztatás körébe tartozik a rugalmatlan (kötött) és a rugalmas (flexibilis, innovatív) munkavégzés is.

A kötött munkavégzés keretei:

- A munkavégzés munkajogviszony keretében történik, mely határozatlan időre szól;
- A munkavállaló heti 40 óra munkavégzésre köteles a hét 5 napján (hétfőtől péntekig);

- A munkaidőt csak rövid munkaközi szünet szakítja meg;
- A munkavállaló nem osztja be munkaidejét, azt a közvetlen főnöke közli egy hétre előre;
- A munka a munkáltató székhelyén vagy telephelyén végzendő;
- A munkát a munkáltató által biztosított eszközökkel kell elvégezni.

A rugalmas vagy innovatív munkavégzési formák terén a kötött foglalkoztatási formákat igyekszik a munkajogi szabályozás is oldani, így nem tekinthetők atipikus foglalkoztatásnak. A rugalmas foglalkoztatás keretében lehetőség van arra, hogy:

- A munkáltató a munkavállalók napi munkaidejét egyenletlenül ossza be;
- A munkavállalót munkaidőkeretben alkalmazza a munkáltató;
- Idénymunkában dolgozzon a munkavállaló, vagyis a munkavégzés évszakhoz, az év valamely időszakához kötődjön;
- Osztott napi munkaidőben dolgozzon a munkavállaló;
- A munkavállaló készenlétre, ügyeletre legyen beosztva;
- A munkavállaló saját maga ossza be a munkaidejének felhasználását.

Atipikus foglalkoztatás az alkalmazottak munkavégzése, ha arra nem a munkajog szabályai vonatkoznak vagy munkaviszonynak minősíthető, de arra az általánostól eltérő speciális szabályok vonatkoznak. (Hovánszki, 2005)

Atipikus munkaviszonynak tekinthetők a következő kategóriák:

- határozott munkaidejű munkavégzés (maximum öt év)
- részmunkaidős foglalkoztatás
- egyszerűsített foglalkoztatás
- behívásos munkavégzés
- munkakörmegosztás
- munkaerő-kölcsönzés
- iskolaszövetkezeti munkaviszony
- munkaviszony több munkáltatóval
- távmunka
- önfoglalkoztatás
- bedolgozás. (ELTE, 2020)

Az atipikus foglalkoztatási formák meghonosításával a rugalmasság került előtérbe, melyben a foglalkoztatás növelés volt a cél. Jellemzően a nők számára kedvező a munka-család egyensúly javítása, a gyermekvállalás ösztönzése, a nemek közötti egyenlőség előmozdítása. A vírushelyzet miatt nem csupán a nők használják ki az atipikus foglalkoztatási formák előnyeit, hanem számos férfi is hagyományosan nem a munkahelyén, nem hagyományos időrendben és munkaidőben dolgozott tovább. Szélesebb célja a szegénység enyhítése és a társadalmi kohézió erősítése, a nemek közötti egyenlőség előmozdítása. Mint minden lehetőségnek,

e foglalkoztatási módoknak is vannak árnyoldalai (Káposzta, J.; Nagy, H., 2013). Így sok részmunkaidőben bejelentett munkavállaló dolgozik teljes munkaidőben a valóságban, és sok munkavállalót kényszerítettek egyéni vállalkozóként bedolgozói szerepre a járulékfizetési terhek könnyítése miatt.

Az otthoni munkavégzés több esetben hátrányos helyzettel bír. Nem minden munkavállaló képes saját maga megszervezni a munkaidejét és a munkáját, míg az ellenőrzési és motivációs rendszerek is felborulnak. A munkára nehezítő tényező lehet a munka-család egyensúlyának a hiánya, az informatikai eszközök vagy azok tudatos használatának a hiánya, de jelen vírushelyzetben a gyermekek bölcsődei, óvodai vagy iskolai elhelyezésének az ellehetetlenülése is. Természetesen a távmunka, otthoni munkavégzés nem támogatja a korábbi szociális kapcsolatok fejlődését, és szükséges olyan időszakok beiktatása is, amikor nemcsak a munkával kapcsolatos egyeztetések folynak az online térben, hanem más beszélgetések is.

A következőkben néhány atipikus foglalkoztatási formát mutatunk be annak elősegítése érdekében, hogy a munkáltatókat segítsük ennek támogatásában.

Részmunkaidős foglalkoztatás

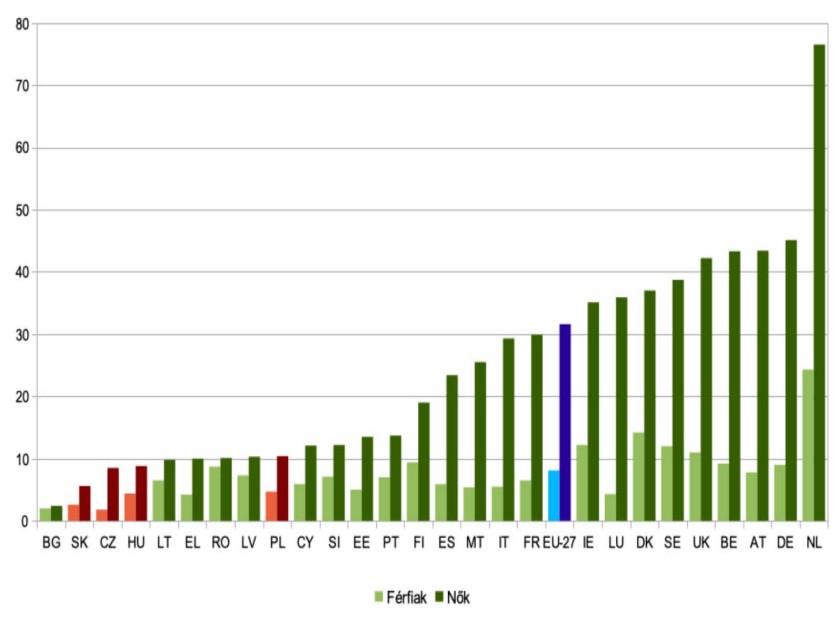
A munkaviszony keretében történő foglalkoztatás ellenkező megállapodás hiányában teljes munkaidőre jön létre, amely a Munka Törvénykönyve (Mt.) alapszabálya szerint napi nyolc óra. Amennyiben a felek ennél rövidebb napi munkaidőre kötnek szerződést, akkor beszélhetünk részmunkaidős foglalkoztatásról. A részmunkaidős foglalkoztatás az atipikus foglalkoztatási formák egyike a munkaerő-kölcsönzés, a távmunka, az egyszerűsített foglalkoztatás és az iskolaszövetkezeti diákfoglalkoztatás mellett.

Részmunkaidőben csak akkor foglalkoztathat a munkáltató, ha ebben a munkavállalóval a munkaszerződésben külön megállapodik. A megállapodás a munkaidőt tartalmazhatja napi, heti vagy havi munkaidő meghatározásával is, melynek legkisebb mértéke nincs korlátozva, így az akár napi fél óra, heti négy óra vagy havi tíz óra is lehet. Munkaidőkeretben történő foglalkoztatás esetén, az alapszabály alapján a legrövidebb munkaidő napi négy óránál rövidebb nem lehet, ettől részmunkaidős foglalkoztatás esetén el lehet térni, de csak akkor, ha a felek ebben kifejezetten megállapodnak. Munkabérre időarányosan jogosult, ha az arra való jogosultság a munkaidő mértékével összefügg. Időbérben tehát a napi, heti, havi munkaidejével arányosan jogosult díjazásra, és a bértételt a munkaszerződésben ennek megfelelően kell megállapítani (Káposzta & Nagy, 2015). A legkisebb kötelező munkabér és a szakképzett bérminimum szabályait ebben az esetben is alkalmazni kell: a törvényben meghatározott kötelező legkisebb minimálbér időarányos része illeti meg a dolgozót.

Részmunkaidőnél a felek abban állapodnak meg, hogy a munkavállaló díja-

zása és egyéb juttatásai is ezzel arányosak. Ha a felek a munkaszerződésben az arányosságban nem állapodnak meg, a juttatások tekintetében az időarányosság elve alkalmazandó. Nem érvényesül ez az elv a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak járó szabadság tekintetében. A törvény az atipikus munkaviszonyok között szabályozza a behívás alapján történő munkavégzést. A behívás a részmunkaidős foglalkoztatás speciális formája, melynek lényege, hogy a munkáltató csak akkor veszi igénybe a munkavállalót munkavégzés céljából, amikor valóban tud neki munkát adni. Ilyenkor a munkaidő a napi 8 óra helyet legfeljebb 6 óra lehet. (Hajdu-Dudás, 2015)

A részmunkaidő elterjedtsége is nagy szórást mutat az EU-n belül is, hiszen míg a keleti blokkban nem éri el a 10%-ot, addig a nyugati államokban 30-40% körüli a részmunkaidő foglalkoztatottság.



7. ábra: A részmunkaidő elterjedtsége az EU-27 tagállamában, 2011.

Forrás: EUROSTAT

Táv munka

A távmunka olyan szellemi munkát foglal magában, amelyben otthon, kihe-lyezett irodában, úgy nevezett „back office”-ban, vagy teleházban dolgozó mun-kavállaló végez feladatokat a távolban lévő munkáltató megbízásából, és ennek eredményéről távközlési csatornán értesíti őt.

A távmunka elterjedtsége rendkívül változó mértékű. Míg az USA-ban az ösz-szes foglalkoztatott 24%-a, az EU-ban 13%-a dolgozik távmunkában. Az EU-n be-

lül is nagy a szórás, hiszen Hollandiában 26, Finnországban 22, addig Franciaországban 6, Spanyolországban 5% körüli a távmunkások aránya.

A távmunka önkéntes jellegű mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló részéről. Rugalmasabb munkaköri leírás tartozhat hozzá, hiszen egy tipikus munkaviszony munkaköri leírása - melyet a munkáltató telephelyére vonatkozó szabályok alapján fogalmaznak meg - kevésbé változtatható. Viszont a távmunka esetében a későbbiek folyamán mindkét fél számára kedvezően módosíthatók a feltételek. Amennyiben a távmunka nem szerepel az eredeti munkaköri leírásban, azonban a munkaadó vagy a munkavállaló ajánlatot tesz távmunka kapcsán, azt mindkét fél elfogadhatja, vagy akár vissza is utasíthatja. Amikor létrejött a megállapodás munkáltató és munkavállaló között a távmunkáról, úgy a munkaadónak kötelessége biztosítani a munkavállaló által használt adatok biztonságát, illetve köteles tájékoztatni a munkavállalót a szervezet információ-, és adatvédelemmel kapcsolatos szabályzatáról (Káposzta, J.; Tóth, T., 2014). Távmunka esetében a munkaadó kötelessége a munkavállaló által használt informatikai eszközök biztosítása és karbantartása, kivéve, ha a munkavállaló a saját eszközeit használja a munkavégzés során. A munkaadónak lehetősége van az adattovábbítással és a kommunikációval kapcsolatos költségek fedezésére, azonban erre nem kötelezhető otthoni munkavégzés során, így azt egy külön pontban szükséges megjelölni és a távmunkára vonatkozó megállapodásban rögzíteni. A munkaidő a törvényi szabályok szerint kötetlen, azonban a felek ettől eltérően is megállapodhatnak. (Vargha, Kovács, & Dávid, 2021)

A távmunka lényege, hogy a munkavállaló otthoni számítógépe összeköttetésben van a tulajdonképpeni munkahellyel, amin keresztül a munkavállaló kapcsolatot tart a munkáltatóval, illetve ezen keresztül adhatja le a munkáját. A távmunkát vállalkozat ugyanolyan jogok illetik meg és egyenrangúak a telephelyen alkalmazott munkavállalókkal. A telephelyen foglalkoztatottakkal megegyező előmeneteli lehetőségeket és szakmai képzést köteles biztosítani a munkaadó (Káposzta, J.; Nagy, A.; Nagy, H., 2013).

Ilyen alkalmas munkaterület az otthoni és mobil munkahely, illetve közösségi munkahely (távmunka ház, távmunka központ). Nem minősül távmunkára alkalmas területnek a teleház, hotspot vagy e-Magyarország pont.

Munkaerő-kölcsönzés

A munkaviszony egy olyan három irányú jogviszony, amely a munkavégzésre irányul, a munkavállaló munkaszerződést köt egy olyan céggel, ahol munkaerő-kölcsönzéssel foglalkoznak, azzal a céllal, hogy egy vagy akár több harmadik félnél, az úgynevezett „kölcsönvevőknél” végezze mindennapi munkáját.

A munkavállaló és a „kölcsönző” cég közötti szerződésnek tartalmaznia kell azt a tényt, hogy a megkötött szerződés a munkaerő-kölcsönzés elősegítésére jött

létre. Mivel a munkavégzés az úgynevezett „kölsönnevő” cégnél történik, ezért a munkaidő beosztása, munkavégzés helyének meghatározása a kölcsönnevő cég feladata, úgymint a munkavégzés ellenőrzése, a szabadnapok kiadása, a megfelelő munkakörülmények kialakítása, az egészség biztosítása. Ha már a kölcsönnevő cég feladatait tisztáztuk, akkor nézzük, mik is a feladatai a kölcsönbeadó cégnek:

- a bér megállapítása
- a munkaszerződések jogszerű megkötése
- a bérszámfejtés
- a munkáltatói bejelentés, bér- és járulékfizetés.

A kölcsönadó cég felkutatja, saját állományába veszi azokat a munkavállalókat, akiket a kölcsönnevő foglalkoztatni szeretne. Minden adminisztráció a kölcsönbeadó céget terheli, aki számlát állít ki a szolgáltatásról.

Egyszerűsített foglalkoztatás

A törvény szerint egyszerűsített foglalkoztatásnak minősült a háztartási munka, a mezőgazdasági és idegenforgalmi idénymunka, valamint a kiemelten közhasznú szervezetnél végzett munka és az alkalmi munka.¹

A fenti törvény értelmében, ha a foglalkoztatás egybefüggő időtartama nem éri el az 5 napot, akkor nem szükséges munkaszerződést kötni, elegendő a szóbeli megállapodás és az elektronikus bejelentés. Jelenléti ív vezetése azonban minden esetben kötelező, melyet a munkavállaló a munkavégzés megkezdésekor és befejezésekor is aláír, majd annak egy példányát a munkavégzés befejezésekor a munkáltatónak átad.

Abban az esetben, ha a foglalkoztatás egybefüggő időtartama eléri az 5 napot, egyszerűsített munkaszerződést kell kitölteni és azt írásban megkötöni.

Az elektronikus bejelentési kötelezettség tartalmazza a munkáltató nevét, adóazonosító számát, illetve adóazonosító jelét, a munkavállaló természetes azonosító adatait - neve, születési ideje, helye, anyja neve, adóazonosító jelét, táj-számát, az egyszerűsített foglalkoztatás céljából kötött munkaviszony fajtáját, ezen kívül kezdetének és megszűnésének időpontját, a munkaviszony esetleges szünetelésének időtartamát, a heti munkaidőt és a munkavégzés helyét. Az elektronikus bejelentésnek a tényleges munkavégzés megkezdése előtt meg kell történnie, így az utólagos pótlás már nem szabályos.

¹ 2009. évi CLII. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról

Egyszerűsített foglalkoztatásra a 2010. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Efo. tv.) szerint létesíthető munkaviszony. Egyszerűsített módon az alábbi munkákra létesíthető munkaviszony:

- mezőgazdasági idénymunka
- turisztikai idénymunka
- alkalmi munka
- filmipari statiszta.

Egyszerűsített foglalkoztatás céljából létrejött munkaviszony a felek szóbeli megállapodása alapján, a munkáltató bejelentési kötelezettségének teljesítésével keletkezik. A jogszabály alapján nem elektronikus úton bevallásra kötelezett munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján az egyszerűsített foglalkoztatás céljából munkaviszonyt a törvény melléklete szerinti szerződés megkötésével is lehet létesíteni, a bejelentési kötelezettség teljesítése mellett. A munkaszerződést ekkor a munka megkezdéséig kell írásba foglalni úgy, hogy a munkavégzés napjának végéig elegendő kitölteni a munkáltató és a munkavállaló megnevezésén kívüli egyéb azonosító adatokat.

A NAV által kiadott Az egyszerűsített foglalkoztatás 2021 című füzet tartalmazza a bejelentés alapvető szabályait és kötelezettségeit. (Nemzeti Adó- és Vámhivatal, 2021)

2021-ben a következő minimálbér összegek alkalmazhatók:

Bruttó havi minimálbér 2021: 167.400 Ft/hó

Bruttó heti minimálbér 2021: 38.490 Ft/hét

Bruttó napi minimálbér 2021: 7.700 Ft/munkanap

Bruttó óra minimálbér 2021: 963 Ft/munkaóra

Az egyszerűsített foglalkoztatás bejelentése megtörténhet EFO applikációval okostelefonon keresztül, telefonon vagy a 20T1042E nyomtatványon. (Pénzcentrum, 2021)

Káposzta József

VII. A hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztathatóságainak lehetőségei

A nemzetgazdasági fejlesztésekhez szükséges az alacsony iskolai végzettségű munkanélküliek számára célzott programok kialakítása, az ezekhez kapcsolódó, a munkába álláshoz szükséges munkaerő-piaci szolgáltatások, foglalkoztatási támogatások kialakítása. A foglalkoztatási és gazdaságfejlesztési programokban az intézkedéseknek el kell érniük a leghátrányosabb helyzetű társadalmi csoportokat is. A leghátrányosabb helyzetű, a nyílt munkaerőpiacra nem, vagy nehezen bevonható emberek munkalehetőségeinek bővítése a szociális gazdaság eszközszerével kiemelten fontos cél (Malatyinszki, Sz., 2015). A kísérleti projektek 2010-es értékelése azt mutatja, hogy a szociális gazdaságban felhasznált fejlesztési források önmagukban nem mindig tudnak jelentős és fenntartható foglalkoztatási hatást kifejteni. A nem állami szervezetek által megvalósított programok eredményességéhez szükséges az előkészítés és a megvalósítás folyamatos szakmai támogatása (forprofit partnerek), a végrehajtás egyszerűsítése.

A lokális munkaerő-piaci problémák megoldását az önkormányzatok, a munkügyi szervezet, a helyi vállalkozások és a foglalkoztatási küldetésű nonprofit szervezetek együttműködésében, megerősített intézményi keretek között célszerű végrehajtani. A szociális gazdaság az EU Fehér Könyvének megfelelően magában foglalja azokat a kezdeményezéseket, amelyek új helyi foglalkoztatási lehetőségek, új fenntartható gazdasági tevékenységek feltárásával teremtenek új munkahelyeket a hátrányos helyzetű munkanélküli és inaktív emberek számára (Malatyinszki, Sz., 2010). A szociális gazdaság elsődlegesen a munkanélküliség felszámolására, foglalkoztatásra irányuló intézményes – szervezeti-hálózati – keretek között folyó, piacorientált termelő, kereskedelmi és szolgáltató tevékenység, közösségi vállalkozás. Alapértékei az önkéntesség és kooperáció, a szolidaritás és felelősség, a profitfelosztás tilalmával megerősített szociális elkötelezettség. A program célterülete a 290/2014. (XI. 26.) Korm. rendelet meghatározott kedvezményezett járáások, valamint a kedvezményezett települések besorolásáról és a besorolás feltételrendszeréről szóló 105/2015. (IV. 23.) Korm. rendelet szerinti kedvezményezett települések.

A foglalkoztathatósági feltételek vizsgálata előtt szükséges összefoglalni a **rehabilitáció** fogalmát. Rehabilitációnak nevezzük azt az egészségügyi, mentálhigiénés, oktatási, képzési, átképzési, szociális és foglalkoztatási rendszerekben megvalósuló folyamatot, amelynek célja a tartósan akadályozott személyek képességeinek szinten tartása, fejlesztése, a társadalmi életben való részvételének,

valamint önálló életvitelének elősegítése. A rehabilitáció olyan folyamat, amely tervszerű, összehangolt, komplex, egyénre szabott, vagyis az egyén szükségleteihez, igényeihez alkalmazkodó tevékenységekre és a rehabilitálandó személy aktív részvételére, együttműködésére épül. Elsőrendű célja a teljes értékű állampolgáriság, a társadalmi részvétel lehetőségének megteremtése. A rehabilitáció **feladata** mindazoknak a tényezőknek a támogatása, amelyek a fenti cél eléréséhez szükségesek:

- *A tartósan akadályozott személyek képességeinek szinten tartása:* A képességek szinten tartása elsősorban azon személyek esetében jelenti a rehabilitáció célját, akiknél a károsodás következtében képességeik, állapotuk romlik, nem javítható. Ebben az esetben az állapotromlás megelőzése, illetve lassítása lehet az elsődleges cél.
- *A tartósan akadályozott személyek képességeinek fejlesztése:* A képességek fejlesztése minden tartósan akadályozott személy esetében elsődleges cél, akiknél erre lehetőség kínálkozik. A veleszületett fogyatékoságok esetén a képességeknek a diagnózist követő korai fejlesztése a rehabilitáció fő feladata, míg a szerzett fogyatékoságok esetén a sérülést, balesetet követően a lehető leghamarabb szükséges megkezdeni a fejlesztést.
- *A társadalmi életben való részvételiük elősegítése:* Az ember társadalmi lény, élete akkor teljes, ha teljes jogú társadalmi tagsággal bír, családot alapíthat, munkát végezhet, tagja lehet kisebb és nagyobb közösségeknek. A fogyatékoság gyakran ezekben a mindennapos tevékenységekben jelenthet akadályt. A rehabilitáció célja éppen azon feltételek megteremtése, amelyek a tartósan akadályozott emberek számára elengedhetetlenül szükségesek.
- *Az önálló életvitel elősegítése:* Az önálló élet egyfelől az egyén önrendelkezési jogát jelenti. Azt, hogy a saját életére vonatkozó döntéseit önmaga hozhassa meg, s ezekért önmaga felelősséget is vállalhasson. Az önálló életvitel azt jelenti, hogy a tartósan akadályozott ember számára esélyt kell teremteni, hogy a lehetőségekhez képest önállóan, másoktól függetlenül, a társadalomban általánosan elfogadotthoz hasonló módon éljen.

A rehabilitáció folyamat, ami azt jelenti, hogy nem egyszeri, hanem időben elhúzódó tevékenységek együttese, amely bizonyos esetekben vagy bizonyos elemeket tekintve akár élethosszig tarthat (Malatyinszki S. , 2009/a). A rehabilitáció – összhangban a károsodás, illetve a károsodás okozta hátrányok összetettségével – egészségügyi, mentálhigiénés, oktatási, képzési, átképzési, szociális és foglalkoztatási rendszerekben megvalósuló olyan komplex folyamat, amely egyes, az ember társadalomban elfoglalt helyét meghatározó, illetve a társadalmi (re) integrációért felelős intézményrendszerek együttes vagy egymásra épülő tevékenységeit feltételezi.

Ezekre épülve, ezen tényezőkhöz szorosan kapcsolva szükséges a hátrányos helyzet tipizálása. Fontos tényező a hátrányos helyzetű munkavállalók vizsgálá-

lata esetén a foglalkoztatáspolitikai szempontok szerinti kategóriák elválasztása (Halmos, Cs., 2005), melyeknek megfelelően a hátrányos helyzetű személyeket (csoportokat) típusokba sorolhatjuk:

1. **Társadalmi, családi helyzetből** vagy előítéletekből fakadó külső ok miatt korlátozva van lehetőségei kibontakoztatásában. A jelölt célcsoportba tartozók individualizált képességeiket illetően nem hátrányos helyzetűek a foglalkoztatásban, a felnőttképzésben való részvétel vagy hozzáférés tekintetében, de társadalmi pozíciójuk vagy családi körülményeik, hagyományaik stb. miatt korlátozva vannak ezen joguk kihasználásában.
2. Normál körülmények között él, de személyiségéből következően nem vagy csak nehezen integrálódik a társadalomba. A célcsoportba tartozók nem tartoznak az értelmi fogyatékkal élő emberek kategóriájába, hanem olyan **személyiségzavarral**, önértékelési és/vagy kommunikációs problémákkal küzdenek, amelyek akadályozzák őket a képzésben való részvételben. Ezek a problémák fizikálisak és mentálisak is lehetnek, sőt a fizikális problémákat az esetek döntő többségében mentálisak követik.
3. **Karakterisztikus hátrány:** szerzett vagy veleszületett egészségkárosodással élők, látás-, hallás-, mozgáskorlátozottsággal és/vagy értelmi fogyatékkal élő emberek. A felsorolt karakterisztikus hátrányok fizikális és mentális korlátozottságot is jelenthetnek, különösen akkor, ha a felsorolt területek halmozottan jelentkeznek. Természetesen a korlátozottság mértékétől függően képesek például a munka világába beilleszkedni, illetve ettől függő eszközökkel érhető el társadalmi, foglalkoztatási asszimilációjuk.
4. **Földrajzi hátrány:** a foglalkoztatáshoz, felnőttképzéshez való hozzáférés szempontjából jelentős korlátozó tényező, hiszen Magyarországon a települések jelentős része nehezen és rosszul megközelíthető közlekedési szempontból, gazdasági eltartó képessége gyenge vagy nincs, művelődési és oktatási intézményekkel rosszul ellátott.

A következőkben a hátránnyal vagy halmozott hátránnyal rendelkezők jellemző csoportjait kívánjuk bemutatni a munkaerőpiacon (Halmos, Cs., 2005):

- a) **A pályakezdő munkanélküliek.** A fiataloknak kevésbé vannak terveik egyéni életük alakítására, nincsenek kellően felkészülve az álláskeresésre. A középfokú végzettségre épülő iskolarendszerű képzések, valamint a második szakmák megszerzési igényének terjedésével megnőtt az iskolában töltött idő tartama. Az álláshoz jutás tekintetében a leghátrányosabb helyzetben továbbra is a kistépülésen élő pályakezdő fiatalok vannak. Ezen csoport esetében a hátrányos helyzet oka két szélsőség között mozog, hiszen egyrészt az aluliskolázottság, másrészt a túlképzettség jelent hátrányt számukra.
- b) **Tartósan munkanélküliek.** A munkanélküliek közül a tartósan munkanélkülieket sorolhatjuk a halmozottan hátrányos helyzetűek csoportjába.

Közismert tény, hogy a hosszan tartó munkanélküliség egyik igen káros következménye a munkavégző képesség fokozatos romlása, ami természetesen a tanuláshoz szükséges képességek csökkenésében is megmutatkozik. Ráadásul a tartósan munkanélküliek az átlagos munkanélkülieknél általában idősebbek és kevésbé képzettek (Malatyinszki, Sz., 2009/b). Ilyen körülmények között nyilván senki sem várhat csodákat a tartósan munkanélküliek képzésbe történő bevonásától. Sok esetben már az is eredmény, ha sikerül őket bevonni, mert ezáltal meg lehet állítani a munkavégző képességük romlását, és némi önbizalmat szerezhetnek. Az ő esetükben a támogatott foglalkoztatás (elsősorban a közhasznú munka) a leggyakrabban alkalmazott aktív eszköz.

- c) **A nők helyzete a munkaerőpiacon.** A kilencvenes évek végére teljesen megváltozott a nők foglalkoztatásának struktúrája. A fiatal nők látványos sikereket értek el az élet gazdasági területein. A férfi és női keresetek között a különbségek csökkentek, de még mindig nem egyenlők. Iskolázottság tekintetében a nők szép lassan hagyják a férfiakat, de ez annak is köszönhető, hogy egy nőnek több tudásra van szüksége az azonos helyen való érvényesüléshez. Ezzel párhuzamosan bizonyítást nyert, hogy a nők bizonyos csoportjával szemben kimutatható a diszkrimináció. Elsősorban a kisgyermekes anyák, valamint a gyermekgondozás vagy egyéb ok miatt távollét után ismét elhelyezkedni kívánó nők számára rendkívül nehéz a munkaerőpiacra való visszatérés.
- d) **A roma népesség** döntő többsége gyakorlatilag a tartósan munkanélküliek közé tartozik, ugyanakkor itt is meg kell különböztetnünk ezt a célcsoportot, mert kultúrája, alkalmazkodóképessége, jövőképe más, ezért problémakezelési módja is jelentősen eltér a megszokottól. Számos kutatási anyag azt mutatta ki, hogy e csoport esetében a hátrányos helyzet korábban sorolt típusai halmozottan jelennek meg, hiszen többségük falvakban lakik (nagy része zsákfalú), illetve munkahellyel alig rendelkeznek. A romák szakképzése több párhuzamos problémával küzd. Egyrészt az alapiskolázási és a szociokulturális hiányok miatt a fiatalok jelentős része már a középiskolába sem kerül be, aki viszont bekerül, nagy részben lemorzsolódik. A végeredmény ugyanaz, nem jutnak szakképzettséghez.
- e) **Az egészségkárosodottak** csoportja speciális célcsoportot jelent, hiszen munkaerő-piaci státusukat illetően döntő többségükben az inaktív, munkanélküliként nem regisztráltak közé tartoznak. Támogatott felnőttképzésbe vonásuk tehát jogi szempontból (a foglalkoztatási törvény hatáskörébe tartozás) is akadályokat vet fel, a többi célcsoporttól eltérően. Ugyanakkor vagy éppen ezért az egészségkárosodottak csoportja képezi a felnőttképzés leginkább fehér foltos területeit. Az elmúlt évtizedben több civilszervezet kapcsolódott be ezen emberek képzési programjainak szervezésébe és segítésébe, aminek következményeként több tanácsadó szolgálatot hoztak

létre különböző uniós támogatásokból, de az elemzések azt bizonyítják, hogy a képzések csak igen szűk réteget érintenek a nagy létszámú csoportból. A rehabilitációs hozzájárulás nem tölti be valódi funkcióját, a vállalati magatartás passzív, és az anyagi követelmények súlytalan jellege mellett hiányzik a Nyugat-Európára gyakran jellemző erkölcsi elköteleződés (Malatyinszki, Sz; Ráfi, I., 2018). A megváltozott munkaképességűek kapcsán el kell mondani, hogy nem a munkaerő-piaci képzés az egyetlen eszköz, amivel a Foglalkoztatási Szolgálat segíteni tudja őket az elhelyezkedésben: rendkívül fontos eszköz a megváltozott képességeik felmérésén alapuló tanácsadás is, beleértve ebbe a célszervezetekhez, védett munkahelyekre történő közvetítést is. Magyarországon a megváltozott munkaképességűek különösen érintettek a munkaerő-piaci hátrányok által, illetve esetükben is a hátrányok gyakran halmozottan jelentkeznek.

Támogatási formák

10. Utazási támogatást a munkába járás biztosításához csak meghirdetett munkaerő-piaci program keretében kérelmezheti a foglalkoztató, a foglalkoztatásra irányuló jogviszony ideje alatt a járási (fővárosi kerületi) hivatal foglalkoztatási osztályánál, annak a foglalkoztatotti létszámnak az erejéig, mely megegyezik azon álláskereső számával, akikkel a foglalkoztató a kérelem benyújtását megelőző három hónapban az 1991. évi IV. törvény szerinti munkaviszonyt létesített, ha a foglalkoztatottjának a lakhelyétől eltérő településen található a munkavégzés helye, és a munkába járás biztosításáról a foglalkoztató gondoskodik. A havonta adható támogatás mértéke foglalkoztatottanként a lakóhely és a munkavégzés helye közötti távolság tekintetében minden 10 km után a kötelező legkisebb munkabér 5%-ának megfelelő összegű havi támogatás. A támogatás összege foglalkoztatottanként nem haladhatja meg a 60 km távolság esetén adandó támogatás összegét.

11. Munkába járáshoz kapcsolódó csoportos személyszállítás támogatás (csoportos személyszállítás támogatása), ami foglalkoztatóként nyújtható be elektronikus formában az adott személyek csoportos személyszállítása támogatás igénylésére. A támogatás a foglalkoztatást közvetlenül megelőzően a járási (kerületi) hivatal által nyilvántartott álláskereső után igényelt támogatás. Az igénylő előzetesen rendelkezzen a munkaadó székhelye, illetve telephelye szerint illetékes járási (kerületi) hivatalnál munkaerőigény-bejelentéssel - melyen előjelezheti támogatási igényét is.

12. Munkahelymegőrzés támogatása, mely kérvény foglalkoztatóként nyújtható be az adott személy munkahelymegőrzés támogatásának igénylésére. A munkahelymegőrzés támogatásának lehetőségeiről az illetékes járási (kerületi) hivaltól lehet érdeklődni és a támogatás iránti kérelmét a munkaadó székhelye vagy telephelye vagy fióktelepe szerint illetékes járási (kerületi) hivatalhoz kell

benyújtania. A támogatás nem érhető el általánosan mindenkor és mindenhol az ország területén, ezért is fontos az előzetes tájékozódás.

13. A foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás (a továbbiakban: bértámogatás), ami foglalkoztatóként nyújtható be az elektronikus úton kérelmet adott személy foglalkoztatásához kapcsolódó bértámogatás igénylésére. Elektronikus ügyintézésre kötelezett ügyfél ügyeit csak elektronikusan intézheti. Elektronikus ügyintézésre nem kötelezett ügyfél ügyeit az elektronikus ügyintézés önkéntes vállalása esetén elektronikus úton vagy a hatóság által meghatározott más módon (személyesen vagy postai úton) intézheti. **Fontos**, hogy mielőtt megtörténik támogatás igénylése, rendelkezni kell a munkaadó székhelye, illetve telephelye szerint illetékes járási (kerületi) hivatalnál munkaerő-igény bejelentéssel - amelyen előre jelezheti támogatási igényét is (Malatyinszki S. , 2007/a). A munkaerőigény alapján közvetített, illetve az állásra jelentkező személyek foglalkoztatásához igénybe vehető bértámogatási lehetőségekről az illetékes járási (kerületi) hivatal ad információt. A támogatás iránti kérelmet a foglalkoztatás megkezdését megelőzően kell benyújtania az illetékes - az álláskeresőként nyilvántartó - járási (kerületi) hivatalhoz. A bértámogatás nem érhető el általánosan mindenkor, mindenhol és minden (hazai vagy uniós) forrásból az ország területén, ezért is fontos az előzetes tudakozódás.

14. Az európai uniós forrású munkaerő-piaci programok keretében nyújtott **bérköltség-támogatás** foglalkoztatóként nyújtható be elektronikus úton, az adott személy foglalkoztatásához kapcsolódó bérköltség-támogatás igénylésére. Elektronikus ügyintézésre kötelezett ügyfél ügyeit csak elektronikusan intézheti. Elektronikus ügyintézésre nem kötelezett ügyfél ügyeit az elektronikus ügyintézés önkéntes vállalása esetén elektronikus úton vagy a hatóság által meghatározott más módon (személyesen vagy postai úton) is intézheti. **Fontos**, hogy mielőtt megtörténik támogatás igénylése, rendelkezni kell a munkaadó székhelye, illetve telephelye szerint illetékes járási (kerületi) hivatalnál munkaerő-igény bejelentéssel - amelyen előre jelezheti támogatási igényét is. A munkaerőigény alapján közvetített, illetve az állásra jelentkező személyek foglalkoztatásához igénybe vehető bérköltség-támogatási lehetőségekről az illetékes járási (kerületi) hivatal ad felvilágosítást a foglalkoztatás megkezdése előtt. A támogatás nem érhető el általánosan mindenkor és mindenhol az ország területén, ezért is fontos az előzetes tudakozódás.

15. 2019. január 1-jétől a szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény tartalmazza a Munkahelyvédelmi Akció keretében biztosított adókedvezményeket az alábbiak szerint:

- a) *A szakképzettséget nem igénylő és mezőgazdasági munkakörben foglalkoztatott munkavállalók után érvényesíthető adókedvezmény.* Az adókedvezmény összege a (bruttó) munkabér, de legfeljebb a minimálbér után megállapított adómérték 50 százaléka.
- b) *A munkaerőpiacra lépők után érvényesíthető adókedvezmény.* A munkaerőpiacra

lépő személyt munkaviszonyban foglalkoztató kifizető az őt a munkaviszonyra tekintettel terhelő adóból adókedvezményt vehet igénybe. Munkaerőpiacra lépő az, aki az állami adó- és vámhatóság rendelkezésére álló adatok szerint a kedvezményezett foglalkoztatás kezdetének hónapját megelőző **275 napon belül legfeljebb 92 napig rendelkezett** a Tbj. szerint biztosítási kötelezettséggel járó munkaviszonnyal. Az adókedvezmény összege a (bruttó) munkabér, de legfeljebb a minimálbér után megállapított adómérték összege a foglalkoztatás első két évében, és legfeljebb a minimálbér után megállapított adómérték 50 százaléka a foglalkoztatás harmadik évében.

- c) *A három vagy több gyermeket nevelő munkaerőpiacra lépő nők után érvényesíthető adókedvezmény.* A legalább három gyermekre tekintettel családi pótlékra szülőként jogosult munkaerőpiacra lépő nők alkalmazására vonatkozik ez a kedvezmény. Az adókedvezmény összege a (bruttó) munkabér, de legfeljebb a minimálbér után megállapított adómérték összege a foglalkoztatás első három évében, és legfeljebb a minimálbér után megállapított adómérték 50 százaléka a foglalkoztatás negyedik és ötödik évében. A kedvezményt a kifizető a legalább három gyermek után járó családi pótlékra való jogosultságról szóló igazolás birtokában érvényesítheti.
- d) *A megváltozott munkaképességű személyek után érvényesíthető adókedvezmény.* Megváltozott munkaképességű személynek minősül az, akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű, vagy aki 2011. december 31-én I., II., vagy III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra volt jogosult, rokkantsági ellátásban vagy rehabilitációs ellátásban részesül. Az adókedvezmény egyenlő a kifizető által megállapított adóalap, de legfeljebb a minimálbér kétszerese után megállapított adókedvezmény összegével.
- e) *A közfoglalkoztatottak után igénybe vehető adókedvezmény.* A közfoglalkoztatót a közfoglalkoztatási jogviszonyban történő foglalkoztatás esetére adókedvezmény illeti meg. Az adókedvezmény egyenlő a közfoglalkoztatási bér, de legfeljebb a közfoglalkoztatási garantált bér 130 százaléka utáni adó mértékének 50 százalékával.

16. A pályakezdő álláskereső munkatapasztalat-szerzési támogatás, ami foglalkoztatóként nyújtható be elektronikus úton az adott személy munkatapasztalat szerzési támogatása igénylésére. Elektronikus ügyintézésre kötelezett ügyfél ügyeit csak elektronikusan intézheti. Elektronikus ügyintézésre nem kötelezett ügyfél ügyeit az elektronikus ügyintézés önkéntes vállalása esetén elektronikus úton vagy a hatóság által meghatározott más módon (személyesen vagy postai úton) is intézheti. **Fontos,** hogy mielőtt megtörténik támogatás igénylése, rendelkezni kell a munkaadó székhelye, illetve telephelye szerint illetékes járási (kerületi) hivatalnál munkaerő-igény bejelentéssel - amelyen előre jelezheti támogatási igényét is. A munkatapasztalat-szerzési támogatási lehetőségekről az illetékes járási (kerületi) hivaltaltól lehet érdeklődni és a támogatás iránti kérelmet a fog-

lalkoztatás megkezdését megelőzően a kormányhivatal felhívása alapján kell benyújtania a pályakezdőt álláskeresőként nyilvántartó járási (kerületi) hivatalhoz (Malatyinszki, Sz., 2008). A támogatás nem érhető el általánosan mindenkor és mindenhol az ország területén, ezért is fontos az előzetes tudakozódás.

17. Bérgarancia támogatás. 2021. január 1-től a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvény 3. § (1) bekezdése szerint a felszámoló vagy a meghatalmazottja, valamint a 11. § (1c) bekezdése szerint a kölcsönbeadó, az iskolaszövetkezet vagy a nyugdíjas szövetkezet a támogatás iránti kérelmet az állami foglalkoztatási szervhez **a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter hivatalos honlapján közzétettek szerint elektronikus formában** nyújtó be. A bérgarancia támogatás a Bérgarancia Alapról szóló, 1994. évi LXVI. törvény alapján megállapítható visszatérítendő kamatmentes támogatás. A bérgarancia támogatással a felszámolás/kénysztörölés alatt álló gazdálkodó szervezetnek a munkavállalóval szemben fennálló kiegyenlíthetetlen bértartozásra előlegezhető meg. A támogatás mértékének meghatározásakor a fennálló - esedékes és forrás hiányában kiegyenlíthetetlen - munkabértartozás vehető figyelembe, amelynek összege jogosultanként fő szabályként nem haladhatja meg a tárgyévét megelőző második év - Központi Statisztikai Hivatal által közzétett - nemzetgazdasági havi bruttó átlagkeresetének ötszörösét. A támogatás iránti kérelmet a törvényben meghatározott formanyomtatvány teljes körű elektronikus kitöltésével és kinyomtatásával, valamint a kötelező mellékletek (a munkavállalók részére járó bértartozást kimutató „ADAT-LAP”, lehetőség szerint a felszámolást/kénysztörölést elrendelő jogerős végzés, ennek hiányában a felszámolási eljárás megindításáról szóló jogerős végzés) csatolásával az országos illetékességgel rendelkező állami foglalkoztatási szervként eljáró Budapest Főváros Kormányhivatalához kell benyújtani.

18. Hátrányos helyzetű munkavállalók továbbfoglalkoztatásának bértámogatása, ami foglalkoztatóként nyújtható be elektronikus úton az adott személy foglalkoztatásához kapcsolódó bértámogatás igénylésére. Elektronikus ügyintézésre kötelezett ügyfél ügyeit csak elektronikusan intézheti. Elektronikus ügyintézésre nem kötelezett ügyfél ügyeit az elektronikus ügyintézés önkéntes vállalása esetén elektronikus úton vagy a hatóság által meghatározott más módon (személyesen vagy postai úton) is intézheti. **Fontos,** hogy mielőtt megtörténik támogatás igénylése, rendelkezni kell a munkaadó székhelye, illetve telephelye szerint illetékes járási (kerületi) hivatalnál munkaerőigény bejelentéssel - amelyen előre jelezheti támogatási igényét is. A munkaerőigény alapján közvetített, illetve az állásra jelentkező személyek foglalkoztatásához igénybe vehető bérköltség-támogatási lehetőségekről az illetékes járási (kerületi) hivatal ad felvilágosítást a foglalkoztatás megkezdése előtt. A támogatás nem érhető el általánosan mindenkor és mindenhol az ország területén, ezért is fontos az előzetes tudakozódás.

Káposzta József – Malatyinszki Szilárd – Tóth Tamás

VIII. Javaslatok a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatásának elősegítése érdekében

E fejezet célja kettős. Egyrészt javaslatokat, segítséget szeretnénk nyújtani azoknak, akik valamilyen hátrányból (képességbeli, gazdasági, területi) indulva szeretnének önfoglalkoztatók lenni vagy munkaviszonyt létesíteni. Másrészt támogatni kívánjuk a már működő vállalkozásokat, hogy sikeresebb működésükkel képesek legyenek lehetőséget adni a hátrányos helyzetű munkavállalók számára. E kettős cél több területen szinergiát is mutat, hiszen a vállalkozók oldaláról képessé kell válni megérteni a hátrányos helyzet mikéntjét, másrészt a munkavállalóként úgy tud belépni a munkaerőpiacra, hogy olyan értéket termel, képvisel egy vállalkozásban, melyből a bére (és az eredmény) finanszírozhatóvá válik. Az egymásra utaltság kifejezetten megjelenik egy pandémiás időszakban és akkor, amikor nagyon nehéz megfelelő szakképzettséggel rendelkező, megbízható szakembert foglalkoztatni a munkaerőpiacról.

Kiemelt célunk a foglalkoztatottság elősegítése, a hatékony és tartós foglalkoztatottság támogatásához eszközök átadása. 2020. június-augusztus közötti időszakban a foglalkoztatási ráta 69,9% volt, mely az előző év azonos időszakához képest kismértékben alacsonyabb. A férfiak esetében 77,2%, a nők esetében 62,5% volt. Az Európa 2020 stratégiában 2014-2020 évek között vállalta Magyarország a 75%-os célérték elérését, ezt sikeresen teljesítettük átlagosan 75,2%-kal a 20-64 éves korcsoport esetében (KSH, Gyorstájékoztató - Foglalkoztatottság, 2020. június-augusztus, 2020).

Magyarország Kormánya a 2014-2020-as programozási időszakra a foglalkoztatáspolitikai számára a következő specifikus célokat jelölte ki a 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozására (NGM, Kormányportál, 2013):

A munkanélküliek és inaktívak munkába állásának ösztönzése. A legfontosabb cél a legnagyobb kihasználatlan foglalkoztatási potenciállal rendelkező, hátrányos helyzetű és alacsony részvétellel jellemezhető csoportok munkavállalásának ösztönzése, foglalkoztathatóságának javítása.

A fiatalok aktivitása, munkába állásuk ösztönzése és foglalkoztathatóságuk javítása. E célkitűzés fókusza a nem tanuló és nem dolgozó 15-24 éves fiatalok munkába vonása, aktivitásának segítése. A célt támogatva vezette be a kormány az „Ifjúsági Garancia” programot, mely kapcsán konkrét segítséget kapnak a fia-

talok a munkába álláshoz a munkanélkülivé válást vagy tanulmányok befejezését követő négy hónapon belül. Itt jelennek meg a következő elemek: a bértámogatás, gyakornoki program, vállalkozóvá válási támogatás, munkaerőpiaci- és felzárkóztató képzések.

A munkaerő-piaci szolgáltatások hatékonyságának és minőségének javítása. A cél érdekében a foglalkoztatási hivatalok az álláskeresőket profilozásuk végzik el, melynek eredményeként személyre szabott szolgáltatásokat nyújtanak és egyéni cselekvési tervekhez segítik őket. Fejlesztették az ügyfél nyomon követési rendszer fejlődését és egyéb új szolgáltatásokat is kialakítottak.

A munkaerő versenyképességének javítása. A megfelelő képzettségű, tudású és kompetenciákkal rendelkező munkaerő elérése a cél a versenyképes gazdaság elérése érdekében. Segítette a kormány a munkavállalási korú népesség képzését, a vállalkozások célzott képzési igényeit támogatta, átalakította a szak- és felnőttképzés rendszerét, fejlesztette a duális képzés megvalósulását.

Az egész életen át tartó tanulás ösztönzése. Főként az alacsony képzettségűek, szakképesítéssel nem vagy elavult szakképesítéssel rendelkezőket vonták be az általános kompetencia fejlesztési és képzés programjaikba, erősítették a közfoglalkoztatottak aktivitási elemeit.

A gazdaság igényeihez igazodó szak- és felnőttképzési intézményrendszer kialakítása. Az intézkedés célja a jövő generációk és a munkavállalási korúak tudásának és kompetenciáinak fejlesztése, a gazdasági és társadalmi változásokhoz való alkalmazkodásuk segítése. Fontos, hogy a képzési kimenetek megfeleljenek a vállalkozások piaci igényeinek, és az intézményrendszer rugalmasabban tudjon reagálni a változásokra.

A munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása. Erősödik a munkahelyi rugalmasság, egyre jobban elterjednek a rugalmas foglalkoztatási formák és a rugalmas munkaszervezési módszerek. Az intézkedés segíti a nők magasabb arányú foglalkoztatását, és cél a vállalkozások szürke- és feketefoglalkoztatása egyre inkább csökkenjen, a költségvetési bevétel pedig növekedjen.

A szociális gazdaság fejlesztése. A cél, hogy a szociális gazdaság, az abban foglalkoztatottak egyre inkább a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásba kerüljenek és a munkáltatók fenntartható munkalehetőségekkel támogathassák őket. A hátrányos helyzetű csoportok részére meg kell teremteni a helyi lehetőségekre alapuló innovatív vállalkozási ötletek és kezdeményezések támogatását. (NGM, 2014)

Az Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Konceptió meghatározza a megújuló területfejlesztési politika elemeit. A Konceptió célrendszere 2030-ig szól, de a főbb fejlesztési prioritásokat a 2014-2020-as programidőszak fejlesztéspolitikájára határozza meg.

E program kiemelten kezeli a szociális gazdaság támogatását és a közfoglalkoztatás biztosítását, mely fókuszra 2020-ra már az e területen dolgozók visszave-

zetése az elsődleges munkaerőpiacra. A rokkantnyugdíjasok arányának növelése és a „leszázálekoltatások” mértéke mögött – főként az ország keleti részén – az elhelyezkedési lehetőségek végleges beszűkülése és ennek kényszere áll. Cél ennek csökkentése és a foglalkoztatás növelése, mely jelenti az atipikus foglalkoztatás vállalását is. Az atipikus foglalkoztatás vállalása függ a nők társadalmi-gazdasági helyzetétől. A dokumentum szerint az ország keleti felében és a periférikus kistérségekben élő, alacsonyan iskolázott, szakképzetlen, gyermeküket egyedül nevelő nők számára nem elérhető e foglalkoztatási forma. A foglalkoztatáshiányos és jelentős számban szociális segélyből élők magas arányával rendelkező térségek számottevő része tartozik a magas arányú roma népességgel rendelkező területek közé. E térségekben a 2000-es években több mint kétszeresen meghaladta a munkanélküliségi ráta az ország többi részét, míg az egy főre jutó jövedelem értéke kevesebb mint kétharmada volt. A társadalmi csoportok integrációja a munkaerőpiacra jelentős erőforrásokat adhat a térségeknek (Nemzeti Fejlesztés 2030 - Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Konceptió, 2014).

Az OFTK komoly szerepet szán a vidéki gazdaság létalapjai biztosításának, a vidéki foglalkoztatás növekedésének és a vidéki népesség életminőségének javításának. Egy olyan új foglalkoztatási rendszer kialakítása a cél, mely igazodik az egyének és családok új munkahelyi kihívásaihoz, a világszerte csökkenő állami szociális szerepvállaláshoz és az egyre csökkenő élőlomb-szükségletekhez. Célként jelenik meg a helyben történő foglalkoztatás, a rugalmas foglalkoztatás támogatása és a munka, tanulás, magánélet összhangjának megteremtése.

A fenti célokhoz illeszkedve került elkészítésre Békés Megye Foglalkoztatási Stratégiája. A munkáltatók, foglalkoztatók több csoportba sorolhatók. A legnagyobb foglalkoztató az állam, illetve az önkormányzatok. Kutatásunknak e területekre nincs ráhatása, így azon foglalkoztatókat vizsgáljuk, melyek jellemzően a versenyszféra igényeit elégítik ki. Ilyen szereplők a regisztrált vállalkozások. Békés megyében a regisztrált vállalkozások száma 2018-ban 65.218, az ezer lakosra jutó regisztrált vállalkozások száma 197 db, mely 13-mal meghaladja az országos átlagot (forrás: KSH). Jelentős, meghatározó nagyvállalat a térségben csupán 15 található, így e magas arányszám főként a mikro- és családi vállalkozások magas arányát mutatja.

A foglalkoztatottak aránya 2020 végére kezdte elérni a pandémiás időszak kezdetén tapasztaltakat, melyhez nagymértékben szükség volt a kormány támogatására a Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében. E programban támogatták a hátrányos helyzetű szakmacsoportokban dolgozó munkáltatókat bér- és járulékkedvezményrel, hiteltörlesztési moratóriummal a teljes vállalkozói szférára, megjelent a csökkentett munkaidős foglalkoztatás és megváltozott munkaképességűek támogatása, munkahelyteremtő bértámogatás. 2020. év I. félévében az előző év azonos időszakában a természetes fogyás a legmagasabb volt a megyék közül. A második negyedévben a foglalkoztatottsági arány 57%, ami elmarad az országos átlagtól, a munkanélküliségi ráta 7,2%-kal meghaladta azt. A havi bruttó átlagke-

reset 10%-kal emelkedett, de még így is az országon belül az egyik legalacsonyabb (286.000 Ft). Az ipari termelés közel fele az országos átlagnak, a beruházások aránya közel 40%-a.

Magyarországon a gazdasági szervezetek száma 2020-ban csökkent, legjelentősebb mértékben a pénzügyi szolgáltatás, szállítás és raktározás, kereskedelem és az információ és kommunikáció területén. Békés megyében a társas vállalkozások közel 70%-a kft., 25%-a betéti társaság, utóbbiból közel 5%-kal lett kevesebb. A szövetkezetek aránya közel 18%-kal csökkent, míg a részvénytársaságok száma négygyel emelkedett. A társas vállalkozások 88%-a legfeljebb 9 főt foglalkoztatott. Az önálló vállalkozók közül 42% mellékfoglalkozásúként, 32% főfoglalkozásúként, 26% nyugdíjasként dolgozott. 2400 egyéni vállalkozás szüntette meg tevékenységét 2020. június végére, ami a korábbihoz képest több mint 50%-os emelkedés (KSH, Fókuszban a megyék - 2020. I. félév, 2020).

Békés megyében még mindig van 7% regisztrált munkanélküli, illetve még jelentős a tartalék az inaktív személyek számában. Foglalkoztatás területén sajnálatos negatív arány, hogy a határmenti térségekben jelentős számú foglalkoztatott ingázik Románia nagyvárosai felé (Arad, Temesvár). A munkaerőhiány miatt sok nagyvállalat (pl. Linamar Hungary Zrt., Gallicoop Zrt.) sok esetben megyén kívüli munkavállalók kiegészítésével, szállításával tudja csak megoldani a foglalkoztatási nehézségeit. A munkáltatók igényei, a képzési, felnőttképzési kínálat és minőség még messze nincs teljes összhangban, míg a munkaképes korú népesség igen alacsony iskolai végzettséggel rendelkezik.

Alacsony az egész életen át tartó tanulásban résztvevők aránya és összességében a képzésekbe bevonhatók alapkompenciája, motivációja. A gazdasági helyzet, alacsony rekreációs potenciál és a háztáji foglalkoztatás miatt az egészségi állapot – főként az idősebb generációban – az országos átlag alatti. Több olyan területe, peremterülete van a megyének, ahol nagymértékű a szegénység és nagy az eltérés a roma és nem roma lakosság életszínvonalában.

Jellemzően veszélyként jelentkeznek a kedvezőtlen demográfiai folyamatok, erősödik a szegregáció, alacsony a fejlesztési potenciál és az infrastruktúrája jelentősen romlik a térségnek. Jelentős tartalékok vannak még a szakképzettség növelésében, a foglalkoztathatóság és az oktatás és az alapkompencia-fejlesztés terén (Békés Megye Foglalkoztatási Stratégiája 2017-2021, 2017).

1. MALATYINSZKI SZILÁRD: AZ ÖNFoglalkoztatás MINT ESZKÖZ A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ MUNKAVÁLLALÓK ÉLETÉBEN

Ma nem tekintik Magyarországon az önfoglalkoztatás kifejezést hivatalos jogi kategóriának. Ennek legfőbb oka, hogy eltér az Európai Unió és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) szóhasználata is (Bankó, 2008). Emellett a jogászok, közgazdászok és a szociális területen dolgozók szintén más és más célcsoportot tekintenek az önfoglalkoztatás kifejezés alatt. Az önfoglalkoztatás alatt különböző státuszokat értenek, így önfoglalkoztatott lehet egyéni vállalkozó, adószám-mal rendelkező (de jogi kategória szerint vállalkozással nem rendelkező) személy és a társas vállalkozást tulajdonló magánszemély is. E fogalmi anomáliát jól öszszefoglalta Szekeres Bernadett, aki felismerte, hogy a magyar, a nemzetközi és az uniós álláspont, de még a szakágazatok kifejezésrendszere is eltér egymástól e kérdésben (Szekeres, 2018).

A magyar jogalkotó az egyéni vállalkozóval azonosítja az önfoglalkoztatót. Dudás Katalin véleménye szerint az az önfoglalkoztatott, aki saját felelősségre jövedelemszerző tevékenységet végez és saját maga szervezi meg a foglalkoztatásának feltételeit, melyhez nincs saját alkalmazottja és e tevékenységhez a családtagjain kívül más segítséget nem vesz igénybe. (Dudás, 2004). A legújabb nézetek szerint az önfoglalkoztatás az esetek jelentős részében kényszervállalkozásnak tekinthető. Jogi értelemben személyi függetlenségben dolgozik (nincs munkaviszonyban és nem tartozik a Munka Törvénykönyve kategóriája szerint alkalmazotti kategóriába), gazdasági értelemben azonban gazdasági függésben dolgozik (Kiss, Berge, Bankó, Kovács, & Kajtár, 2010). A kényszervállalkozások kiszűrésére – azaz amikor a vállalkozó a magas foglalkoztatotti járulékteher elkerülése miatt köt szerződést egy egyéni vállalkozóval – igyekezett csökkenteni a kisadózó vállalkozók kedvezményes adófizetői összeghatárát 3 millió forintra az állam (Stubnya, 2020). Így a munkavállaló kikerül a munka törvénykönyve alatti foglalkoztatásból és saját maga finanszírozza a megélhetését vállalja a munka megszerzésének és megszervezésének a felelősségét is. Kutatásunkban sem fogalmi fejtegetésekben, sem adójogi, foglalkoztatási kérdésekben nem kívánunk vitát nyitni.

Jelen fejezetben az önfoglalkoztatók kapcsán elfogadjuk az Eurofound négy kategóriáját:

- munkáltatók (alkalmazottak felvételével együtt végzik a vállalkozói tevékenységet);
- tartós önfoglalkoztatók (több megrendelő igényeinek kielégítésével, de többnyire egyéni tevékenységként dolgoznak);
- kiszolgáltatott és színlelt önfoglalkoztatók (többnyire egy megrendelőnek dolgozó egyéni vállalkozók);
- kiskereskedők és mezőgazdasági termelők (Eurofound, 2017)

Az Európai Unióban 2019-ben 30,8 millió ember volt önfoglalkoztató, mely a 15-64 éves aktív korosztály 14%-át jelenti. Arányuk egyes országokban elérheti a 30%-ot is. Jellemzően Görögországban, Lengyelországban és Olaszországban magasabb, míg az északi országokban (Dánia, Svédország, Németország) alacsonyabb az arányuk (Káposzta, J.; Tóth, T., 2014). Az elmúlt évtizedekben folyamatosan – a gépesítettség, automatizáltság fejlődésével – csökkent a mezőgazdaságban és nőtt a szolgáltató szektorban dolgozók aránya. E trendnek megfelelően az önfoglalkoztatásban is hasonló a változás dinamikája. Az önfoglalkoztatás jellemzően a következő szektorokat érinti:

- mezőgazdaság, erdészet és halászat;
- nagy- és kiskereskedelem;
- építőipar;
- oktatási, tudományos és műszaki tevékenység (Kardos, 2020).

A visegrádi országok közül Magyarországon kifejezetten alacsony az önfoglalkoztatók aránya, évek óta 10% körüli értéket ér el. A legutóbbi KSH felmérés szerint 2017-ben 424 ezer önfoglalkoztató több mint kétharmada 40 év feletti és harmaduknak egy megrendelője van. Ez utóbbi tény mutatja a kvázi kényszer-vállalkozói, kiszolgáltatott szerepet. Tudatosan 60%-uk választotta a vállalkozói tevékenységet, míg 9% beleszületett (családi vállalkozás) és elmondásuk szerint kényszerből 11,5% lett vállalkozó. Közel 96%-uk elégedett tevékenységével (KSH, Munkaerőpiaci helyzetkép 2014-2018, 2018).

Az önfoglalkoztatás több módon megtörténhet (adószám, vállalkozói igazolvány kiváltásával, cégalapítással stb.), de biztosan szükséges hozzá egy vállalkozói szellem. A továbbiakban az önfoglalkoztató kifejezés helyett a vállalkozó kifejezést használjuk. A vállalkozó saját maga szerzi meg a munkát, szervezi meg a tevékenységét és vállalja a tevékenységből származó kockázatokat is. A kezdő vállalkozások 70%-a öt éven belül elbukik, a fennmaradó 30% többsége nem profitál olyan mértékben a tevékenységből, mint azt korábban remélte. A folyamatos működés nem támogatja a nyugodt, családi életet (Káposzta, J.; Nagy, H., 2013). A vállalkozói szellem létrejötte a családban indul, melyet az iskola, a kortárs kapcsolatok is megerősíthetnek vagy kiolthatnak. Ha valaki otthon vagy baráti társaságban látja a vállalkozói tevékenységet, akkor ezzel együtt sok olyan kompetenciát már elsajátít, mely önbizalmat adhat a működés elindításához. A vállalkozói tevékenység egy komplex folyamat, melynek alapját adják a vállalkozói értékrendek, képességek, készségek és viselkedésminták, a sikerességet azonban befolyásolják a források, lehetőségek, szabályozás, adó- és támogatási rendszer, valamint az infrastrukturális feltételek is.

A sikeres vállalkozó sok esetben rendelkezik egy olyan alapszakkmával, melyet ki kell egészítenie az egyes kompetenciákkal. Megjelenik az a vállalkozói kör is, akinek élettapasztalata és rutinja, kreativitása, tőkéje vagy kapcsolata mellett nem ad magas szakmai hozzáadott értéket egy-egy vállalkozáshoz, de az esetek

többségében (pénzügyi, kereskedelmi, gépészet, informatika stb.) szakmai tudás alkotja a sikeres vállalkozások alapját.

A vállalkozáshoz három alapvető készségre van szükség:

- Szakmai készségek és ismeretek, melyek alapját jelentik az adott üzletág-nak;
- Vezetési készségek, melyek biztosítják a vállalkozás irányítását (marketing, értékesítés, számvitel stb.)
- Vállalkozási készségek, melyek személyes képességek.

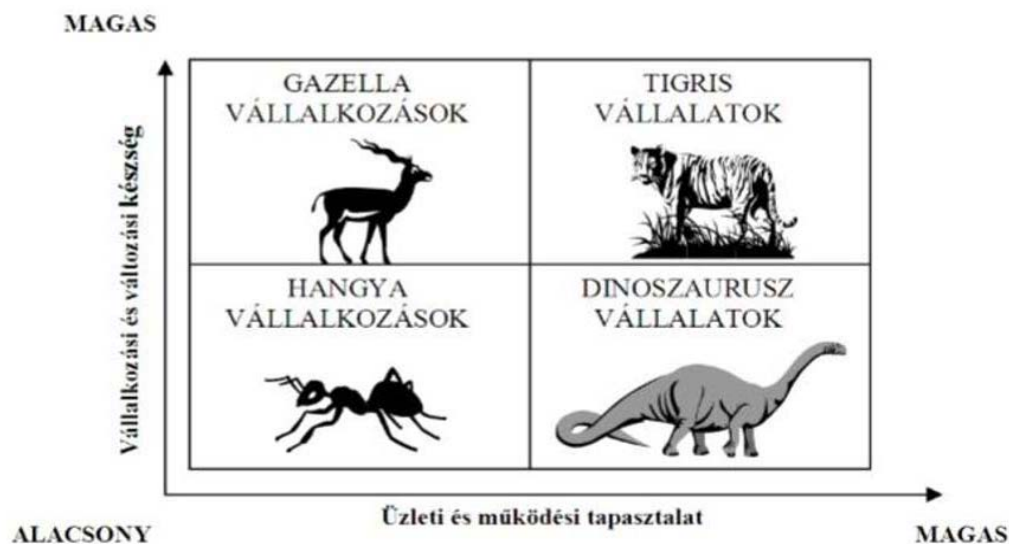
Olyan készségek és képességek tartoznak a vállalkozói kompetenciák közé, mint a tervezés, szervezés, vezetés, feladatok megosztása, elemzés, kommunikáció, megfelelő ítélőképesség, tapasztalatok értékelése, kockázatkezelés, kockázatvállalás, egyéni és csapatban történő munkavégzés, etikus magatartás stb. (Zachár, 2009).

A vállalkozói attitűd egy olyan hozzáállást jelent, mely az ismeretek és készségek „rendelkezésre állása” alapján képes sikerré váltani egy-egy elképzelést. Timmons J. kutatásai (Timmons, 2004) során hat olyan attitűd-jellemzőt emelt ki, ami nélkülözhetetlen az induló és működő vállalkozásoknál egyaránt:

- Elkötelezettség és eltökéltség – segíti a kudarctűrést és a bukások utáni újrakezdést
- Ragaszkodás a sikerhez, a lehetőséghez – támogatja az elkötelezettségét, megmutatja a vállalkozással kapcsolatos azonosulását
- A kockázat, kétértelműség, bizonytalanság tolerálása – sok esetben a vállalkozó kockázatvállalása kiemelkedő jelentőséggel bír, mely jelentős stresszt generál
- Kreativitás, adaptációs készség – az önbizalom, a folyamatos cselekvés, folyamatos változtatás és innováció minden vállalkozás alapja és a külső tényezők (beszállítók, jogszabályok stb.) is igénylik a rendszeres újratervezés képességét
- Kiválóságra törekvés – saját magával szemben és vállalkozásával szemben is elengedhetetlen, támogatja a konkurencia erőssége. Ha nincs egy folyamatos minőségfejlesztésre való igény, akkor a piaci versenyben el fog bukni.
- Vezetés képessége – minden vállalkozó csapatjátékos, hiszen az egyes tevékenységeket, szolgáltatásokat nem tudja egyedül megvalósítani. Szükséges a működéséhez alvállalkozókkal, dolgozókkal, cégekkel, szolgáltatókkal való együttműködés (Bogáth, 2012).

A kezdő vállalkozók jellemzően két csoportba sorolhatók. Az első csoport a szakmájában sikeres vállalkozó, aki nem a főnöknek, tulajdonosnak akart dolgozni, hanem saját magának akart tőkét kovácsolni. A vállalkozói kompetenciákat el kellett sajátítania, a vagyont össze kellett gyűjtenie és sokszor még a saját kollegáit is elcsábította saját vállalkozásába. A másik csoport nem dolgozott soha al-

kalmazottként, hanem szakmaszerzés, vagy felsőoktatási tanulmányai után úgy látja, hogy a piacon sikereket tud egyedül elérni és a tudását felhasználva – nagy önbizalommal – vállalkozást alapít (Káposzta, J ; Nagy, A ; Nagy, H, 2013). A harmadik csoportot a kényszervállalkozók alkotják, akik (akár főnökeik nyomására) kiváltották a vállalkozói igazolványt vagy adószámot kértek működésükhöz és „beszámláznak” a fővállalkozónak. Természetesen ennél jóval több típusú vállalkozói csoportosítás és háttér lehetséges az indulásnál.



8. ábra: Közép-kelet-európai vállalkozások tipológiai osztályozása

Forrás: Vecsenyi János alapján, (Vecsenyi, 1999)

A hangyavállalkozás esetében legtöbbször az alapító szakember énjére épül a vállalkozás és sokszor saját maguk is végzik a termelést, szolgáltatást. A növekedéssel együtt a szakmai feladatok mellett/helyett előtérbe kerülnek a vezető, menedzsment feladatok. Talán ez az egyik oka, hogy a társas vállalkozások közel 50%-a 5 éven belül megszűnik (Bauer, 1998). A hangya és a gazella típusú vállalkozók közötti különbség a hozzáállásból és a beállítottságból, tehát a vállalkozói attitűd kapcsán tér el. A gazella vállalatoknál a vezető pozitív attitűddel rendelkezik, az innováció színvonala, az árbevétel, az alkalmazottak számának növekedése nagyságrendileg magasabb, mint a hangya típusú vállalkozásoknál. Mivel a kutatások kimutatták, hogy a munkahelyteremtés és gazdasági növekedés döntő részét a gazella típusú vállalkozások 1-4%-a bonyolítja le, így joggal merül fel a kérdés, hogy milyen módon lehet fejleszteni a vállalkozói attitűdöt? (Bogáth, 2012)

A vállalkozások növekedése alapvető fontosságú. A stagnálás sokszor elveszi az ember motivációját és ami nem épül, az előbb-utóbb le fog épülni. Minden fej-

lődés alapja, hogy folyamatosan figyeljük a konkurenciát és a saját vállalkozásunkat. Amennyiben stagnálás figyelhető meg egy cégnél, úgy érdemes átgondolni, hogy milyen hibát követtünk el, miben változott a piac, a termelést, szolgáltatást módosítani kell, vagy más változást szükséges tenni a menedzsmentnek. A cégek, vállalkozások jelentős része arra törekszik, hogy startup típusú vállalkozás legyen. A Magyar Spin-off és Start-up Egyesület így fogalmazza meg a start-upot: „Start-up alatt egy olyan induló tudásintenzív vállalkozást értünk, amely kis tőke- és munkabefektetéssel is gyors növekedést produkál.” (Magyar Spin-off és Start-up Egyesület, 2021)

A startup korai fázisú vállalkozás. „A „korai fázisú” státusz kritériumait ugyanis, valamint a Tao. tv. által előírtakon felül teljesítendő további feltételeket a korai fázisú vállalkozások és a korai fázisú vállalkozásokat támogató vállalkozások nyilvántartásba vétel iránti eljárásának részletes szabályairól szóló 331/2017. (XI. 9.) Korm. rendelet [Korm. rend.] határozza meg. E szerint 3 naptári éven belül alapították, nettó árbevétele nem haladja meg a 100 millió forintot, állományi létszáma 2, legfeljebb 20 fő, kockázati tőkealapkezelő nem támogatta, tevékenysége az innováció feltételeinek megfelel, nem de minimis rendeletben foglalt tevékenységekben fejti ki tevékenységét és nem a szállítás, kereskedelem és ingatlanügyletek területén dolgozik (Szűcs, 2017).

A startupok jelentős növekedési potenciállal és innovációs kapacitással rendelkező vállalkozások. A fenti fogalom tükrében olyan vállalkozásokról van szó, melyek célja, hogy új termék vagy szolgáltatás kifejlesztését és piaci bevezetését valósítsák meg bizonytalan környezeti feltételek között (Ries, 2013). E vállalkozások új munkahelyeket teremtenek, pozitív példát adnak, dinamizmust, hitet visznek egy-egy térségbe. A startupok jelentősége a következő öt fő pontban foglалható össze:

- Innovatívak – a gazdasági fejlődésnek és termelékenység növekedésének a záloga az innováció. Az új piaci találmányokat jellemzően ők vezetik be és ők használják a legfejlettebb és legújabb technológiákat is.
- Hosszabb távon új munkahelyeket és gazdasági növekedést eredményeznek – főként az Y és Z generáció munkaerő-piaci lehetőségét jelenthetik.
- A meglévő gazdasági rendszerekbe új versenydinamizmust hoznak – e szervezetek a legintenzívebben fejlődő gazdasági szervezetek.
- Ösztönzik a kutatásalapú innovációs rendszert – fejlesztik a K+F+I tevékenységeket a tudásalapú vállalatoknál és szervezeteknél, segítik az egyetemeket, kutatóintézeteket alapkutatásait, modellként is funkcionálnak kutatók, hallgatók, diákok előtt.
- Értékként honosítják meg a proaktivitást a társadalomban – meghatározzák a társadalom értékítéletét, fejlesztik egy térség szemléletmódját, karrierfejlődését, kreativitását. (Lányi, 2017)

Lányi Beatrix kutatásában – melyben a startup vállalkozók személyiségét vizsgálta – azt a következtetést vonta le, hogy egy startup vállalkozás indításához és működtetéséhez kiemelkedően fontos a nyitott vállalkozói személyiség és az extroverzió. Az innovatív startup irányításához nélkülözhetetlen az érzelmi stabilitás magas szintje és a megbízhatóság. Az alanyai a kreativitásuk alapján az egészséges kíváncsiságot tekintik és fókuszukban a folyamatos és fenntartható innovációk állnak (Lányi, 2017).

A vállalkozói szellem ösztönzéséhez, növeléséhez, fejlesztéséhez elengedhetetlen a folyamatos fejlődés. A folyamatos fejlődés anyagi, kapcsolati, üzleti, foglalkoztatottsági, eredményességi és egyéb mutatókban mérhető fejlődés (Káposzta & Nagy, 2015). A vállalkozói motiváció legjelentősebb mértéke az eredmény, a profit fejlődése és vállalkozás növekedésének a megélése. A vállalkozások fejlődésében, fejlesztésében elengedhetetlenek Magyarországon a támogatások. Mind a hazai, mind az EU-s forrásból megvalósuló támogatások nagymértékben segíthetik egy vállalkozás sikerességét.

Fontos azonban tudni, hogy e támogatások csupán erősítik, segítik egy sikeres vállalkozás működését foglalkoztatás-bővítését, telephely-fejlesztését, exportképességének fejlesztését vagy akár eszközvásárlását. Ha ötletünk, működésünk alapvetően nem piacképes, akkor e támogatásokból ideig-óráig tudunk csak „sikeresek” lenni.

2. TÓTH TAMÁS: MIKRO- ÉS KKV SZEKTOR SZEREPE ÉS ESZKÖZEI A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSÁBAN

Minden állampolgár számára megfelelő, aktuális információkat szükséges nyújtani, mind a tanulással, képzéssel, foglalkoztatással és a munkaerő-piaci lehetőségekkel kapcsolatban. A fejlesztések célja, hogy a pályaorientáció elősegíti a társadalmi befogadást, és támogató eszköze a jól működő munkaerőpiacnak és a képezhetőségnek. (Malatyinszki, Sz., 2020) A pályaorientációs megközelítés az egész életutat támogató rendszert jelent, Lifelong Guidance nemzetközi megnevezésen. A tanácsadói munka során kiemelt figyelmet kell fordítani a hátrányos helyzetű, valamilyen szempontból különleges bánásmódot igénylő célcsoportokra: fogyatékossgal élők, etnikai, szociális és egyéb okokból hátrányos helyzetűek, fontos az esélyegyenlőség megteremtése. (Hámoriné, 2009)

Az eltérő hátrányok összekapcsolódása

A hátrányos helyzetű térségekben a munkavállalást, a munkahelyekre való bejutást számos negatív tényező mellett nehezíti a munkaerő-állomány kedvezőtlen összetétele is. Ezen problémákra jellemző, hogy az érintettek alacsony iskolai végzettséggel vagy elavult szakképzettséggel rendelkeznek, a munkatapasztalat hiánya érinti mind a szakképesítéssel, mind pedig a felsőfokú végzettséggel rendelkezőket is. Szintén a munkaerő-állomány összetételéhez kapcsolódik a képzések területén hangsúlyosan megjelenő problémacsoport, mely a képzésben tartás nehézségeiből, tanulási – és ezzel összefüggésben álló egyéb felmerülő - problémákból pl. időbeosztás is áll (Nagy, H., 2016). Mivel a képzéseket elsősorban az alacsony iskolázottságú, szakképzetlen hátrányos helyzetű ügyfelekre építik, éppen ezért a lemorzsolódás veszélye általában magas, mivel a célcsoport számára nehézséget jelent a tanulás. Az érintettek általában nincsenek tisztában a saját tanulási stílusukkal, nem ismerik a hatékony tanulás módszereit, eszközeit, mindezekhez hozzájárulhat még a korábbi iskolai éveik negatív tapasztalata is. A fiatalabb generáció közül sokan nem veszik, vették komolyan a képzést, és magas hiányzási óraszámot gyűjtöttek össze, nem foglalkoztak a kizárással együtt járó következményekkel, pl. a képzés díjának a visszafizetésével (Káposzta, J.; Nagy, H., 2013). Az idősebbek körében tanulási nehézségek erősebben jelen vannak, mindezek mellett a megfelelési kényszer, félelem, szorongás, hogy egyáltalán el tudják-e végezni, illetve hogy mennyire fog a későbbi elhelyezkedésükhöz az új szakma hozzájárulni, kellenek-e még a munkáltatóknak. Ezen problémák, nehézségek megoldásában mind segítségre szorulanak az érintettek.

A periférikus térségek kedvezőtlen munkaerő-piaci helyzete, mely az álláslehetőségeket behatárolja, így a sikertelen elhelyezkedések kapcsán fellépő kudarcélményeket is viszonylag magas számban magában hordozza az elhelyezkedni kívánók számára, amely egy markánsan jelenlévő számottevő probléma. (Malatyinszki S., 2007/a) A munkanélküliséggel több egyéb akadály is együtt járhat, mint az anyagi életviteli nehézségek, tartalékok felélése kapcsán létrejövő eladósodottság, az ezzel együtt járó családi problémák. A munkanélküliséghez kapcsolódóan a problémák halmozódhatnak, mint a romló életkörülmények, rossz egészségügyi állapot, lelki mentális problémák, a társadalomtól való elszigetelődés, szenvedélybetegségek, depresszió kialakulása. Sajnos számos esetben előfordulhatnak igen nehéz élethelyzetek, az érintetteket a több éve tartó munkanélküliség nagyon megviseli, mind mentálisan, mind pedig fizikailag is.

Megállapítható, hogy a mentori szolgáltatások hozzájárultak a hátrányos helyzetűek sikeres munkaerő-piaci integrációhoz, hiszen sok esetben a foglalkoztatást elősegítő támogatások hatékonyságát is növeli egy folyamatosan rendelkezésre álló mentori segítő háttér, mely ösztönzőleg hat mind a célállás felkutatására, ezáltal a sikeres elhelyezkedésre, mind pedig a képzés sikeres elvégzésére, a lemorzsolódás csökkentésére. Továbbá elősegítheti a munkahelyre való sikeres beilleszkedést, és egyéb számos pozitív hozadéka is van a mentorált személyre nézve (Káposzta, J ; Nagy, A ; Nagy, H, 2013). Kulcsfontosságú tehát a mentor szerepe, aki segít lépést tartani a változó világgal, egyfajta folyamatos ösztönző bázisként segít a reményvesztett állapotok feldolgozásában, átértékelésében, elősegíti a reális önismeret kialakulását. Az említett érvek alátámasztják a humán szolgáltatások közé tartozó mentorálások létjogosultságát a hátrányos helyzetűeket segítő programokban.

Kistelepüléseken hátrányos helyzetűeket foglalkoztató vállalkozások

Alapvetően a versenyszféra szereplői – tekintettel az egyes piacokon ugyan eltérő erősségű, de a piac logikájából adódóan valószínűsíthetően jelen lévő versenyre, az alkalmazást terhelő bér- és járulékkerhekre, illetve egyéb, versenyszférában jelen lévő kihívásokra (ide tartozik az innováció követésének folyamatos nyomása, a piac változékonyságának való megfelelés stb.) – az alacsony termelékenységgű munkaerő foglalkoztatását nagy tömegekben meg szándékoznák vagy meg tudnák valósítani. (Malatyinszki, Sz., 2010) Főleg, ha a térség egyéb infrastrukturális adottságai messze elmaradnak Magyarország gazdaságilag kedvezőbb helyzetű területeitől (pl. Északnyugat-Magyarország, Budapest).

Megállapítható, hogy a vállalkozók alapvető érdekeltségi mechanizmusok kialakítása nélkül nem érdeketek a „probléma” megoldásában, főleg a hátrányos helyzetű térségben sem a mikro-, sem a kis- és középvállalkozásoktól nem vár-

ható a foglalkoztatás számottevő emelése. Ezt erősítik a nemzetközi tapasztalatok tartós trendjei. (Laky, 2006)

Zám Mária (2002) az önkormányzatok szerepét elemzi a települések foglalkoztatási helyzetének javítása szempontjából. Ugyanakkor a leginkább forráshiányos térségekben az önkormányzatok sem képesek önerőből a helyi foglalkoztatás szintjét olyan mértékben biztosítani, hogy az az álláskereső tömegek számára helyzetük tartós javulását lehetővé tegye. A községi, kisvárosi önkormányzatoknak számos esetben intézményeik fenntartása is komoly kihívást jelent, az alapszolgáltatások biztosítását pedig az állami normatíván kívül nem vagy csak alig szolgálja a települések önálló gazdálkodása, illetve a helyi (többek között iparűzési) adókból származó bevételek. Fontos szempont továbbá, hogy a hátrányos helyzet fokozódásával, a társadalmi/gazdasági feszültségek, illetve a demográfiai depresszió elmélyülésével az önkormányzat szociális terhei is emelkednek, amelyek éppen ott vannak el további forrásokat a hivataloktól, ahol azok eleve szűkösen állnak rendelkezésre. (Zám, 2002)

Sokszor a hátrányos helyzetű munkavállalók esetében elsősorban a távmunka, a részmunkaidős foglalkoztatás és az önfoglalkoztatás lehetőségeit próbálják hangsúlyozni. Legfontosabb megállapításaik között szerepelt, hogy az atipikus foglalkoztatás jelenléte a munkanélküliségi ráták csökkenésével emelkedik, azaz annak hatásai elsősorban a kedvezőbb helyzetű területekre koncentrálódnak. A hátrányos helyzetű területekre ható korlátozó faktorok között említik az infrastruktúra fejletlenségét (elsősorban a távmunka vonatkozásában), a mobilitási korlátokat (amely pedig főleg a részmunkaidő vállalása ellen hat). Az atipikus foglalkoztatás csoportspecifikus adekvátságát tekintve kiemelik a pályakezdeket, a nyugdíjasokat és a családayak kedvezőbb pozícióját, utóbbiak esetében azonban már erős csoportspecifikus korlátozó faktorokat is feltárnak.

Egyéb munkák is megerősítik, hogy a hátrányos helyzetű csoportok, különösen a romák esetében az atipikus foglalkoztatási formák korlátozottan érvényesülhetnek. Az alacsony iskolázottság alapvető korlátozó tényező. A távmunkát a cigány kisebbség alacsony életszínvonala, az önfoglalkoztatást többek között a saját tőke hiánya nehezíti. Ezen a helyzeten a bértámogatások is csak időlegesen enyhíthetnek. Az atipikus foglalkoztatás hátrányos helyzetű térségekben való hatékonyabb alkalmazásának viszonylatában Garai Péter és Juhász Gábor hangsúlyozzák, hogy annak érvényesüléséhez elengedhetetlen a helyi sajátosságok feltérképezése és figyelembevétele. (Garai & Juhász, 2007)

A részmunkaidős foglalkoztatás alkalmazási lehetőségei szintén szűkek az alapvetően három műszakos munkarendben dolgozó üzemeknek, illetve a vizsgált területeken a primer szektor sem támasztott számottevő igényt ezen formával szemben. A helyi foglalkoztatás korlátozottsága miatt a részmunkaidős alkalmazás inkább a helyi munkaerő-piaci központokra, illetve a kiskereskedelmi egységekre korlátozódott. Utóbbiak szűkös munkaerőigénye nem képes a munkanélküliségi ráták érdemi csökkentésére, míg előbbieket esetében – többek között – a

mobilitási lehetőségek jelentettek gátat a hátrányos helyzetű személyek számára az érintett atipikus foglalkoztatói helyek elérésében. Megállapításra került, hogy a leghátrányosabb helyzetű térségek a részmunkaidős foglalkoztatáson keresztül sem képesek választ adni az őket sújtó társadalmi/gazdasági nehézségekre. (Tésits, *Atypical possibilities of employment expansion in the underdeveloped regions* – Telework, 2007)

A távmunka terjedésének alapvető akadályát képezi a műszaki feltételek hiányossága, a személyes adottságok elégtelensége. Azon álláskereső, akik a munkavégzés során folyamatos vezetői jelenlétet és kontrollt igényelnek, eleve hátránnyal indulnak az alapvetően produktum alapján minősített távmunkás álláshelyekért folyó versenyben. A hátrányos helyzetű személyek pozícióját tovább rontja, hogy a távmunka – jellegéből kifolyólag – elsősorban a szellemi jellegű foglalkozásokra fókuszál, egyes fizikai munkakörök el sem láthatóak ebben a formában. Ezt igazolja az a természetes munkaerő-piaci reflexió, amely szerint a távmunkások meghatározó hányada nem a hátrányos helyzetű térségek és települések lakója (Neumann, L., 2000), annak munkahelyteremtő képessége elsősorban a kedvezőbb helyzetű gazdasági/foglalkoztatási centrumokra koncentrálódik.

Az önfoglalkoztatás sem jelent tehát sok esetben kiutat azok számára, akik az esélyhátrányok halmozódásával kell, hogy együtt éljenek. Az infrastruktúra esetleges fejletlensége, és különösen a szolgáltatásokra irányuló országos átlagnál alacsonyabb kereslet, a csoport körében tapasztalható súlyos és általános tőkehiány miatt itt az egyének jellemzően kényszerből választják az öngondoskodás ezen fajtáját. A helyzetet nehezíti, hogy a vállalkozások elindításához és fejlesztéséhez szükséges egyéb tényezők – többek között a piacképes üzleti terv, a vállalkozói attitűd és az üzleti kapcsolatok – megléte mind a térségben, mind a célcsoportok körében korlátozottan vannak jelen. (Tésits, *Atypical possibilities of employment expansion in the underdeveloped regions* – Telework, 2007)

Természetesen az ösztönző rendszerek megfelelő kialakításával lehet javítani a helyzeten, melyre jó példa, hogy a magyar kormány jelentős mértékben megemelte a kezdő vállalkozóknak szóló pályázatok keretösszegét. Az induló vállalkozók átlagosan 4-5 millió forintra pályázhatnak. A pályázat ezzel is támogatja a fiatalok vállalkozóvá válását és vállalkozás indítási költségeit, a támogatás mellett az újonnan vállalkozni vágyók képzésben is részesülhetnek.

Gazdaságfejlesztési és innovációs operatív program

A magyar kormány által a Széchenyi 2020 programon belül kiadott fejlesztési kerete, a GINOP (Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program) a magyar gazdaság növekedésének ösztönzése miatt jött létre. (Malatyinszki, Sz; Ráfi, I., 2018) Az operatív program a foglalkoztatás növelése és munkahelyteremtése mellett a hazai kis- és középvállalkozások, valamint kiemelt innovációs potenciállal

rendelkező ágazatok és térségek versenyképességének fejlesztésével a 75%-os foglalkoztatási arány elérését tűzte ki célul. 2022-ig előreláthatólag több ezer induló vállalkozást segíthetnek.

A szociális szervezetek szerepe

A szociális szervezetek alapvető jellemzői a következők: A tagok - akik csak természetes személyek lehetnek - meghatározzák, hogy milyen értékű részjeggyel alapítják meg a nyitott tagságú szervezetet, tehát ha valaki elfogadja az alapszabályt, akkor bárki, megkülönböztetés nélkül beléphet a szervezetbe. A szociális szervezet a változó tőke elve szerint működik, ami azt jelenti, hogy változik a tagok be- és kilépésével a tőke nagysága. A szociális szervezet célja a tagok gazdasági, kulturális, oktatási, szociális, egészségügyi szükségleteinek kielégítése, valamint munkanélküli, illetőleg szociálisan hátrányos helyzetben lévő tagjai számára munkafeltételek teremtése (Nagy, Káposzta, & Varga-Nagy, 2018). A tagoknak kötelező a személyes közreműködés a szociális szervezet tevékenységében. A szociális szervezetben lehet tevékenységet végezni tagként, alkalmazottként, vagy vállalkozási/megbízási szerződéssel. A szervezet közösségi alapot képez, amiből a tagok és családtagjaik számára nyújt kulturális, oktatási, szociális, egészségügyi támogatást. (Németh, 2010)

Szövetkezeti érdekképviselés

A szociális szervezetek szövetségének létrehozását az indokolta, hogy a szervezetekre vonatkozó törvényi keretek az európai szabályozással összhangban vannak, de a gazdasági és adószabályok sok ellentmondást tartalmaznak, amiért szükséges a szociális szervezetek hatékony érdekvédelmét elindítani. Ugyanakkor az is szükségessé tette a szövetség kialakítását, hogy közel száz bejegyzett szociális szervezet van, és várhatóan az elkövetkező években háromszorosára emelkedik a számuk. A szervezetek igénylik az érdekképviselést mellett, a szakmai támogatást, a gazdasági együttműködések kialakítását, szervezését, a tudásbázisuk bővítését. A szociális gazdaság - és ezen belül a szociális szervezet - az aktív szociálpolitika egyik leghatékonyabb eszköze, mert a felfogadott társadalmi értékek mentén biztosít foglalkoztatást, megélhetést, közösséget, leginkább azok számára, akiket a társadalmi mechanizmusok kirekesztenek. A szociális szervezet így az élhető társadalom egyik alapköve. Történelmi példák mutatják, hogy válságok idején a pénz logikája helyett a munka logikáját követő szövetkezeti tevékenységek valós alternatívát tudnak nyújtani a fenntartható társadalmi működésre. Az ismétlődő válságokon túl (ami a pénz logikájának törvényszerű következménye), a kirekesztő piacgazdaság alternatívájaként létrehozható és mű-

ködtethető, a szolidaritásra és a munka, valamint az ember megbecsülésére épülő szociális gazdaság és benne a szociális szövetkezet. (Németh, 2010)

A legújabb kutatások tehát hangsúlyozzák, hogy a közfoglalkoztatás valamilyen módon történő összekapcsolása a szociális gazdasággal utóbbit az elsődleges munkaerőpiac felé egy olyan határozott lépcsővé teheti, amely által lehetővé válik a közfoglalkoztatás integrációs szerepének erősítése, egyúttal hatékonyságának növelése (Káposzta, J.; Tóth, T., 2014) (Malatyinszki, Sz., 2015). Fontos kérdésként merül fel, hogy a hátrányos helyzetű térségekben, illetve személyek csoportjában hogyan lehet, lehet-e egyáltalán a termelékenységet is figyelembe vevő tartós foglalkoztatás lehetőségét kínálni? A kérdés egy lehetséges válasza lehet az új típusú szociális szövetkezetek rendszerének támogatása, fejlesztése, amelynek célirányos megvalósítását jelentős mértékben segítik a témával kapcsolatos kutatások.

Az új típusú szociális szövetkezetek létrehozásának támogatásáról 2012-ben született döntés, ennek első fázisa hazánk 47 leghátrányosabb helyzetű kistérségének 800 olyan települését érintette, ahol ötezernél kevesebben élnek, és a hagyományos pályázati rendszerben nem tudtak előre lépni. (Giró-Szász, 2012)

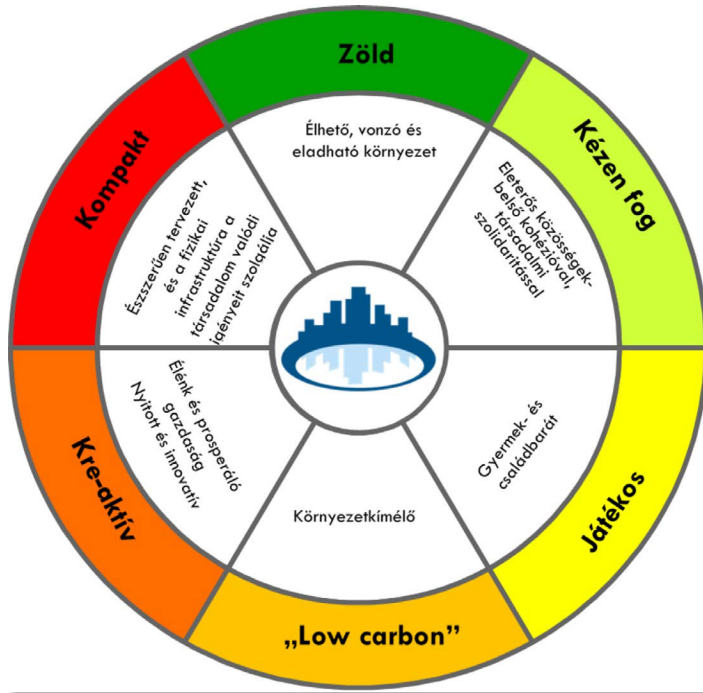
A szociális szövetkezetek alapításának támogatása (TÁMOP) értékes eredményeket hozott, mivel az alapító tagság az előzőnél egységesebbnek, képzetesebbnek, rutinosabbnak tűnt. A bizonytalanság inkább abból adódott, hogy a vezetésének sikerül-e integrálni és motiválni a hátrányos helyzetűekből a megfelelő alkalmazottakat, valamint ténylegesen is biztosítani önfoglalkoztatóvá válásukat. A szakirodalmi másodelemzés alapján összességében elmondható, hogy az új típusú szociális szövetkezetek a jövőben az innováció jó példái lehetnek a hazai vállalkozási gyakorlatban. Bár továbbra is kérdés, hogy van-e, lehet-e fenntartható szociális szövetkezet, a szervezetek többsége komolyan gondolja a tevékenység hosszabb távú fenntarthatóságának biztosítását. Ehhez azonban innovatív ötleteken, a hiánypótló szolgáltatásokon és a jó helyi kapcsolatrendszeren túl további állami támogatások, kedvezmények is szükségesek. (Soltész, 2012)

Integrált gondolkodás jelentősége

Az integrált gondolkodás kialakításának az ösztönzése fontos a hazai településeken. A Magyar Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Konceptióban is szerepel, az alábbi 9. ábra, amely igen markánsan felhívja a figyelmünket a jövőképre, a célok (célrendszer) meghatározásának fontosságára és az integrált, rendszerben való gondolkodásra, mivel az esetleges települési sikerek elérésének ezek is igen fontos meghatározó elemei.

Arra a kérdésre, hogy „Milyen legyen a TELEPÜLÉS/RÉGIÓ?”, az OFTK (Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Konceptió) 2014-es változata adja talán a legkielégítőbb választ. Részleteiben nem elemelve a lenti ábrát, akkor is minden szemlélődő számára egyértelműen világossá kell hogy váljék, igen nehéz defini-

álni az odavezető utat. Ekkor egy világos célrendszert alakítottak ki a tervezők, mivel kompakt tervekkel lehet valós célokat elérni, ehhez észszerűen tervezett és a társadalom valódi igényeit szolgáló infrastruktúra szükséges. Ennek a gondolkodásnak a hátrányos helyzetű munkavállalók életkörülményeinek a javításánál is meg kell jelennie.



9. ábra. Milyen legyen a TELEPÜLÉS/RÉGIÓ?

Forrás: (OFTK, 2014)

Bakos (2017) megállapításával egyetértve, egy sikeres településnek szüksége van olyan alulról jövő kezdeményezésekre és példaértékű önszerveződő közösségekre, amelyek hozzá tudnak járulni a helyi gazdaság fejlesztéséhez. A helyi közösségekben, meglátása szerint, kódolva van az önfenntartás bizonyos foka, amely a megfelelő támogató közeg és a helyi gazdaságfejlesztésben olyan gyakran emlegetett „helyi hősök” közösséget aktivizáló munkája révén felébreszthető és életképesen működtethető. (Bakos, 2017)

A sikeres önkormányzat jellemzői:

- közmegelégedettségre működteti intézményeit,
- segít a foglalkoztatás megoldásában,
- tiszta és egészséges környezetet teremt,
- a helyi érdekek megfogalmazhatók,
- védi a helyi érdekeket. (G. Fekete, É., 2011)

Ha van nyilvánvaló helyi érdek, akkor a döntéshozó is jobban tudja, mi a saját feladata! Mindenkire szükség van, aki a közösség erősítéséért tehet (pl. civilek, egyházak, vállalatok stb.). Mint ahogy azt Gerencsér – Tóth szerzőpáros megállapította: „A polgármester tehát nagyon tudatosan, előrelátóan és mindenre kiterjedő figyelemmel irányítja Veresegyházat. Döntései mindig határozottak, legtöbbjük utólag beváltja a hozzá fűzött reményeket. A döntések előkészítéséhez a polgármester gyakran kér segítséget, a település rövid és hosszú távú terveihez szakmai tanulmányokat, elemzéseket készített, és az azokban lejegyzetteket figyelembe véve hozza meg döntéseit. Pásztor Béla a lakosság véleményére is kíváncsi, egy-egy éppen aktuális témában rendszeresen megkérdezi a veresegyháziak véleményét, a városban gyakoriak a közvélemény-kutatások. Természetesen mindig mindent lehet fejleszteni, a városvezetés hatékonyságát növelni, de azt is meg kell jegyezni, hogy ezt a feladatot majd 60, nem tévedés, majd 60 éve végzi és ez idáig mindig megtörtént az újraválasztása.” (Gerencsér & Tóth, 2017)

Visszaulva a biztonsági kérdésekre, itt a fejlődést, fejlesztést egy nagyon fontos elem segíti, ami a stabilitásban és az állandóságban érhető tetten és az elmúlt több mint ötven évben a polgármester személyesíti meg. Amellett, hogy ez kellő rugalmasság nélkül nem valósulhatott volna meg, mivel ezt gyökeresen megváltozott keretrendszerekben kellett végrehajtani és ezen rendszerekhez igen sikeresen tudott alkalmazkodni.

Sikeres település talpraesett vezetők nélkül nem létezhet. Az „igazi” településvezetőkre jellemző a közössége iránti mély és szilárd elkötelezettség, a tenni akarás és az emberek szolgálata, tisztelete, a szavakat szó szoros értelmében használva és értve, nem úgy ahogy a választási kampányokban „puffogatni” szokták. Továbbá, hogy településük jövőjét, jövőképét illetően határozott elképzelésekkel rendelkeznek, ami akkor előremutató, ha írott formában létezik, azt kellő mértékben ismerik a közösség tagjai és nem csupán elméleti síkon körvonalazódik. (Bár meg kell jegyezni, hogy sokszor, ha gondolati síkon körvonalazódik, már az is örömdetesnek tekinthető.) Közösségeik építése során a személyes kapcsolataik nagyban segítik a fejlődést, és ez sokszor valós pénztökre is átváltásra kerülhet. Településvezetői pozíciójukat már megelőzte a közigazgatásban eltöltött jó pár év, miközben az élet egyéb területéről is tudást és tapasztalatot szereztek (Káposzta, J ; Nagy, A ; Nagy, H, 2013). Rendelkeztek a szükséges kitartással és sok elszántsággal a felmerülő nehézségek idején. Az egyéni tulajdonságokon felül fennmaradó részek – melyek a jó településvezetéshez szükséges alapvető információk összességét jelentik –, a meglévő településvezetői adottságok, tudások, képességek mind-mind fejleszthetők és készségekké alakítandók egy megfelelően kialakított (oktatási) rendszer segítségével, hozzásegítve a polgármestereket ahhoz, hogy sikeres településvezetővé váljanak.

3. KÁPOSZTA JÓZSEF: KÖZÉPVÁLLALKOZÁSOK ESZKÖZEI A FOGLALKOZTATÁSBAN

Magyarországon évről évre nő a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási aránya, azonban még így is jóval az európai átlag alatt teljesítünk. Pedig a legtöbb fogyatékossgal vagy baleset következtében megsérült, akadállyal élő személy alkalmas lehet a legkülönbébb munkakörök elvégzésére. Ráadásul a vállalatba való integrálásuk sokkal több előnnyel jár, mint hátránnyal. Az elmúlt tíz évben jelentősen nőtt a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási rátája, ugyanis ez az arány a 2011-ben mért 18 százalékról idén 40 százalék körüli szintre emelkedett. Az adatok növekedésének határt szabott a covid-19 járvány, de ennek megszűnése után tovább növekedhetnek a foglalkoztatási számok.

Számszerűsítve egyértelmű, hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása mindkét fél érdekét szolgálja. Azonban a számokkal nem mérhető pozitívumok sem elhanyagolhatók. A közös érdek megvalósulása a vállalat számára elkötelezett és motivált munkaerőt biztosít. Ezt bizonyítja az is, hogy a megváltozott munkaképességű emberek élen járnak a ledolgozott napok számát illetően. Alapos felkészítés és betanítás után a termelékenységük ugyanakkora, mint a többi munkatársé (Nagy, H., 2016). Mivel örömet és kihívást jelent számukra a munka, sok esetben szívesebben, figyelmesebben, gondosabban végzik azt. Jóval nehezebben találhatnak munkahelyet, így, ha képességeiknek megfelelő munkát kapnak, erősen elköteleződnek, lojálisak lesznek a céghez, így csökken a fluktuáció (Malatyinszki, Sz., 2015). Szigorúan betartják a munkahelyi és védelmi előírásokat, monotonitástrésük nagyobb, kevesebb munkahelyi balesetet okoznak.

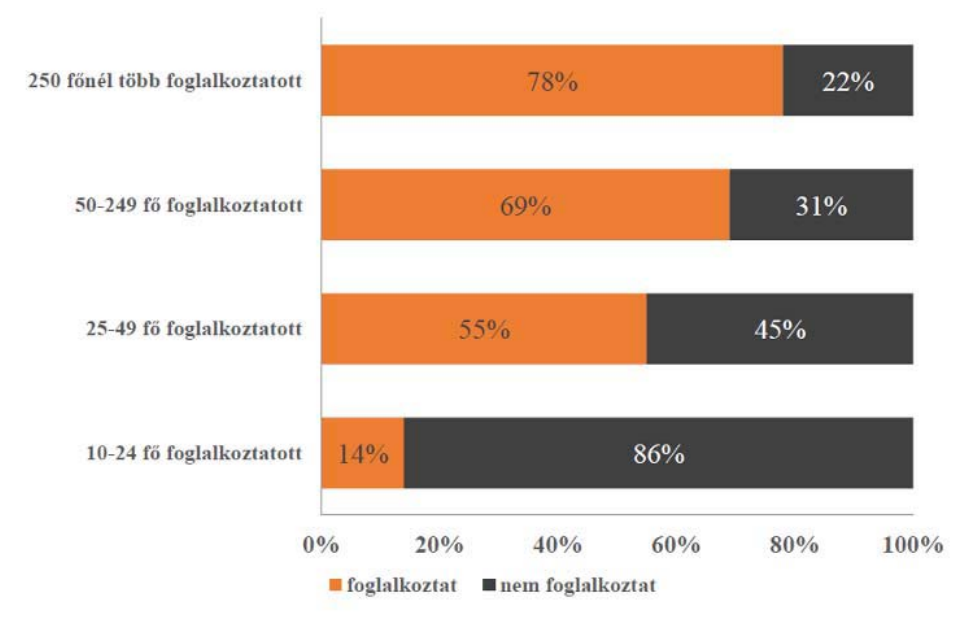
Amiatt, hogy a megváltozott munkaképességű ember felvétele során a szervezetben változások mennek végbe, a cég szervezetsége is nő, valamint új problémamegoldó készségeket honosíthatnak meg vállalatban belül. „A sérült munkavállaló jelenléte növeli a többi dolgozó toleranciáját, befogadása közösségépítő és csapatszellem növelő hatású, növeli a munkatársak cég iránti elköteleződését. Megváltozik a gondolkodásmódjuk, másképp néznek magukra és a munkájukra is, ezt az új szemléletmódot pedig továbbadhatják környezetüknek is.

Az elmúlt évek növekedése a megváltozott munkaképességűek elhelyezkedését segítő intézkedésekkel magyarázható. Utóbbiak közül példaként említhetjük a rehabilitációs kártyát és a rehabilitációs hozzájárulás kiváltását. A rehabilitációs kártyával rendelkező munkavállaló foglalkoztatásánál mentesülnek a munkaadók a 17,5 százalékos szociális hozzájárulás befizetésétől, 2018-tól ez a kedvezmény már minden komplex szakvéleménnyel rendelkező megváltozott munkaképességű személy után járhat, ők mintegy 400 ezer embert tesznek ki. A munkáltatók számára még nagyobb anyagi ösztönzést jelent, hogy minden 25 dolgozónál többet foglalkoztató társaságnak, ahol a megváltozott munkaképességűek száma nem éri el a teljes állomány 5 százalékát, a munkaadóknak a hiány-

zó létszám után rehabilitációs hozzájárulás címen fejenként évi 1 341 000 forintot kell befizetniük az államkasszába.

A megváltozott munkaképességűek többsége a feldolgozóiparban és a szolgáltatási szektorban, elsősorban humán és szociális területen dolgozik, 40 százalékuk részmunkaidőben látja el feladatait. Az érintettek 55 százaléka középfokú végzettséggel rendelkezik, 6 százalékuk pedig diplomás. A 250 embernél többet foglalkoztató vállalatok mintegy 80 százalékánál dolgozik megváltozott munkaképességű kolléga,

- a legmagasabb arányban Fejér és Győr-Moson-Sopron megyében (93, illetve 86 százalék),
- a legalacsonyabb arányban pedig Nógrád megyében (55 százalék).



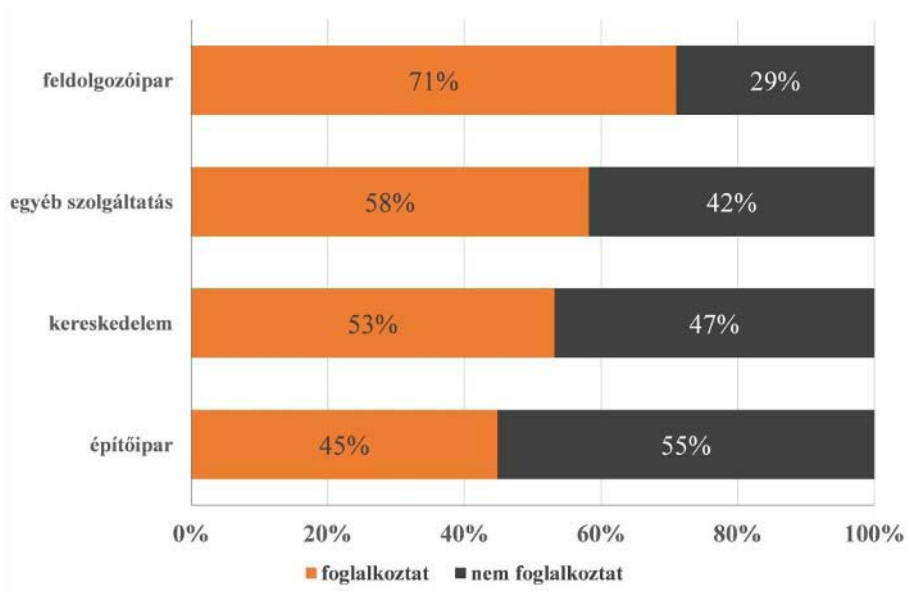
10. ábra. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási aránya (2020)

Forrás: (GVI, 2020)

Ha az adatokat gazdasági ágazatonként vizsgáljuk, szintén szignifikáns eltérés tapasztalható. Leginkább a feldolgozóiparban jellemző a rehabilitációs foglalkoztatás (71%), utána következik az egyéb szolgáltatás (58%), a kereskedelem (53%), míg az építőiparban a legkevésbé jellemző (45%) a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazása.

Annak ellenére, hogy egyre több cég nyújt lehetőséget sérült emberek számára, a többség még mindig nem foglalkoztat megváltozott munkaképességűeket. Pedig alkalmazásuknak anyagi és monetárisan nem mérhető, de kifizetődő (pl. márkaérték növekedése, fluktuáció csökkenése) előnyei is vannak (Malatyinszki,

Sz., 2020). A rehabilitációs hozzájárulást minden olyan cég köteles befizetni, ahol a munkavállalók száma meghaladja a 25 főt, de a megváltozott munkaképességűek aránya nem éri el a létszám 5%-át. A cég által befizetendő összeg a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló minimálbérének kilencszerese/fő/év. Ez azt jelenti, hogy - ha a 2020-as minimálbérrel számolunk - ez az összeg 1.449.000 Ft/fő/év. A teljes összeget a kötelező foglalkoztatási szintből hiányzó létszám és a rehabilitációs hozzájárulás szorzata adja. A munkaadó maga állapítja meg, vallja és fizeti be az állami adóhatóságnak. Megváltozott munkaképességű emberek alkalmazásával a hozzájárulás mértéke csökkenthető vagy teljes egészében elkerülhető. Ezen kívül a szociális hozzájárulásból is kedvezményt igényelhetnek a cégek, akik alkalmaznak olyan munkavállalót, akinek maximum 60%-os egészségi állapota van (vagy rokkantsági, ill. rehabilitációs ellátásban részesül). Valamint, ha a vállalat érvényesíti ezt a 17,5%-os mértékű adókedvezményt, akkor a szakképzési hozzájárulást sem kell megfizetnie.



11. ábra. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási aránya ágazatonként (2020)

Forrás: (GVI, 2020)

Ösztönző eszközök, kedvezmények

Azzal, hogy foglalkoztatják őket, a megváltozott képességű munkavállalók lehetőséget kapnak arra, hogy fejlődjenek, hasznosnak érezzék magukat, és emberi körülményeket biztosító jövedelemhez jussanak. Helyzetük ellenére szeretnének

egyenlő esélyekkel indulni az élet minden területén, ehhez pedig szükség van nyitottságra a vállalatok részéről.

Jelentős ösztönzést jelenthetne, ha a szabályozás rugalmassá tenné a rokkantsági vagy rehabilitációs ellátás mellett végzett munka 223.500 forintos jövedelemkorlátját. Ha ezt a kereseti korlátot a munkavállaló három egymást követő hónapban túllépi, a jelenlegi szabályozás szerint teljes mértékben eselik az átlagosan 73 ezer forint értékű ellátástól. A szakemberek szerint ezt a problémát orvosolhatná egy sávosan bevezetett kereseti korlát, amely egy, a jelenlegi korlát feletti sávban csupán az ellátás egy részét vonná el, növelve a megváltozott munkaképességűek munkavállalási kedvét. További ösztönzőkre azért is szükség van, mert bár az elmúlt tíz évben látványosan, 18-ról 40 százalék körüli szintre nőtt a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási aránya, ez az érték még mindig az egyik legalacsonyabb az Európai Unióban, amelynek átlaga 50 százalék körül mozog.

Akár vállalkozásról vagy termelési folyamatról legyen szó, alapkövetelmény a költségek minimalizálása. Ennek keretében minden cég igyekszik a selejt és hulladék minimalizálására, hogy egységnyi erőforrásból hozzák ki a maximumot. A munkaerő optimalizálás talán ehhez képest kevésbé felkapott téma (Malatyinszki S. , 2007/a). Pedig, ha a munkafolyamatokat górcső alá vesszük, kiderülhet, hogy az adott munkakört olyan személy is el tudná végezni, aki valamilyen munkaerőpiacon hátrányos tulajdonsággal rendelkezik. Azonban, ha ismerjük a hozzájuk köthető kedvezményeket, akkor egyrészt pénzt takaríthatunk meg a foglalkoztatásukkal, másrészt versenyelőnybe kerülhetünk azáltal, hogy azonos munkáltatói ráfordítással magasabb jövedelmet tudunk számukra biztosítani.

A szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény minden esetben a részkedvezmény kifejezést használja. Ez annyit jelent, hogy a részkedvezmény az egy fő után igénybe vehető kedvezmény, míg a kedvezmény kifejezés a részkedvezmények összességét foglalja magába. A kedvezmények esetében közös szabály, hogy a kifizető az ugyanazzal a természetes személlyel fennálló munkaviszonyára, közfoglalkoztatási jogviszonyára tekintettel csak egy adókedvezmény igénybevételére jogosult. A több adókedvezmény egyidejű igénybevételét lehetővé tévő külön rendelkezés hiányában az adókedvezmények közötti választás joga a kifizetőt illeti meg. A munka törvénykönyve szerinti munkáltató személyében bekövetkező változás esetén az adókedvezményt az átvevő munkáltató tovább érvényesítheti a kedvezménnyel érintett időszak fennmaradó részére.

A szociális hozzájárulási adóval kapcsolatban az alábbi kedvezményeket célszerű figyelembe venni:

1. Szakképzettséget nem igénylő és mezőgazdasági munkakörben foglalkoztatott munkavállalók után érvényesíthető adókedvezmény.

A kedvezmény munkakörhöz kötött, nem személyhez, így foglalkoztatóként a munkaköri leírás elkészítése során ügyelni kell, hogy a kereteket ne lépják túl. A kedvezmény alapja a bruttó munkabérre eső adó 50%-a, de nem haladhatja meg

a minimálbérre eső adó 50%-át, vagyis 2020-ban a 14.088 forintot. Fontos szabály, hogy ha a kifizető a foglalkoztatottat az adómegállapítási időszak egy részében nem vagy nem kizárólag a kedvezményre jogosító munkakörben foglalkoztatta, a munkaviszony alapján ezen adómegállapítási időszakra vonatkozóan részkezdvezményt nem érvényesíthet.

2. Munkaerőpiacra lépők után érvényesíthető adókedvezmény.

A munkanélküliségi ráta alacsonyan tartása jól felfogható nemzetgazdasági cél, így nem meglepő, hogy kedvezmény vehető igénybe a munkaerőpiacra belépő személyek után. Munkaerőpiacra lépőnek minősül a törvény szerint az, aki az állami adó- és vámhatóság rendelkezésére álló adatok szerint a kedvezményezett foglalkoztatás kezdetének hónapját megelőző 275 napon belül legfeljebb 92 napig rendelkezett a Tbj. szerint biztosítási kötelezettséggel járó munkaviszonnyal. E szabály alkalmazása szempontjából a biztosítási kötelezettséggel járó munkaviszonyba a csecsemőgondozási díj, a gyermekgondozási díj, a gyermekgondozást segítő ellátás vagy a gyermeknevelési támogatás folyósításának időszakát, valamint a közfoglalkoztatásban történő részvétel időtartamát nem kell beszámítani.

Mikor és hogyan kellene felhasználni ezt a kedvezményt? Egyrészt amennyiben egy munkanélküliséggel jobban sújtott régióban szeretnénk beruházást végrehajtani, jó eséllyel kell számolni azzal, hogy a kedvezményre jogosító munkavállalók jelentős számban lesznek képviselvek a céghez jelentkezők között. Ez nagyobb létszám esetén segíthet a bérköltség alacsonyan tartásában a kezdeti időszakban. Másrészt, – akár már az állásinterjúk során – célszerű lehet részletesebben tájékozódni a jelentkezők szakmai múltjáról, mert meglehet, hogy ő maga sincs tisztában azzal, hogy utána kedvezmény vehető igénybe. Fontos megismerni ezen kedvezmény kapcsán az érvényesítési időszak fogalmát. A kedvezmény ugyanis a foglalkoztatás első 2 évében minimálbérre jutó adó mértékéig vehető igénybe, a 3. évben pedig maximum annak 50%-ig. E három év minősül az érvényesítési időszaknak. Ha a természetes személyt foglalkoztató kifizető a kedvezmény érvényesítési időszaka alatt megváltozik, az új kifizető a természetes személy után az érvényesítési időszak végéig igénybe veheti az adókedvezményt, ideértve azt az esetet is, ha a természetes személy foglalkoztatása nem folyamatos.

A kedvezmény igénybevételéhez igazolási kötelezettség is társul. Ezt a Nemzeti Adó- és Vámhivatal állítja ki a biztosított bejelentés megtételét követően, hivatalból, a foglalkoztatás kezdő időpontját követő hónap 10. napjáig, vagy biztosított bejelentés hiányában a kifizető havi bevallásban tett kérelmére. Amennyiben tehát ennek az igazolásnak valaki nincs birtokában, nem élhet a kedvezménnyel még akkor sem, ha erre egyébként jogosult lenne. Az igazolást a NAV elektronikusan küldi meg a kifizető részére. A kedvezmény azon egész hónap tekintetében is megilleti a kifizetőt, amelyben a kedvezményezett foglalkoztatás első két éve, illetve harmadik éve véget ér.

3. Három vagy több gyermeket nevelő munkaerőpiacra lépő nők után érvényesíthető adókedvezmény.

E kedvezmény nem tekinthető önállónak, technikailag az előző (tehát a munkaerőpiacra lépők után érvényesíthető adókedvezmény) bővítése. A három vagy több gyermeket nevelő nők esetében ugyanis az érvényesítési időszakot kibővítették. A magasabb kedvezményt (minimálbérre jutó adó mértékéig terjedőt) ugyanis nem 2, hanem 3 évig, az alacsonyabb kedvezményt (minimálbérre jutó adó 50%-áig terjedőt) pedig további 2 évig lehet igénybe venni. A kedvezmény igénybevételéhez nem elég az előző pontban szereplő igazolás, hanem a családi pótlékra való jogosultságról szóló igazolásra is szükség van. Ezt a kifizetőnek a biztosított bejelentéssel, illetve az előző pontban szereplő igazolás iránti kérelemmel együtt benyújtott és a NAV által továbbított kérelmére a családtámogatási feladatokat ellátó hatóság állítja ki és elektronikus kapcsolattartás útján megküldi a kifizető részére.

4. Megváltozott munkaképességű személyek után érvényesíthető adókedvezmény.

A megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiacra jutása bármely aspektusból nézve támogatandó cél, így ennek érthető módon az adópolitikában is meg kell jelennie. Fontos tisztáznunk, mit is jelent e fogalom a Szcho tv. szerint (eltérve az Mmtv. 22. §-ban rögzített fogalmától). Megváltozott munkaképességű személy:

- akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60%-os vagy kisebb mértékű, vagy
- aki 2011. december 31-én – a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvény alapján megállapított – I., II., vagy III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra volt jogosult és a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény 32-33. §-a, vagy a 19. § (1a) vagy a 38/C. §-a alapján rokkantsági ellátásban vagy rehabilitációs ellátásban részesül. Az adókedvezmény mértékének felső határa a minimálbér kétszeresére jutó adóval megegyező összeg. Fontos adminisztrációs előírás, hogy a kedvezményt az arra jogosult a komplex minősítésről szóló érvényes dokumentum vagy a megváltozott munkaképességű személyek ellátásainak folyósítását igazoló határozat birtokában érvényesítheti. Továbbá a megváltozott munkaképességű személy a jogosultság megszűnéséről, az arról szóló határozat kézhezvételétől számított 5 munkanapon belül köteles tájékoztatni a kifizetőt. Fontos megemlíteni, hogy amennyiben megváltozott munkaképességű dolgozó kerül foglalkoztatásra, akkor nemcsak a szociális hozzájárulási adóban, hanem a rehabilitációs hozzájárulásban is jogosult lehet az adófizetési kötelezettség csökkentésére. Ennek szabályai a kiadvány következő fejezetében találhatók.

5. Kedvezmények a társasági adóban

A társasági adó a szociális hozzájárulási adón túl szintén egy olyan adónem, ahol kedvezményekkel lehetséges a munkáltatók támogatása különböző, a munkaerőpiacon egyébként hátrányban lévő személyek kapcsán. Ezeket a szabályokat természetesen a Tao. tv. 7. §-ában, az adóalap-csökkentő tételei között kell keresnünk. Ez alapján csökkentheti az adóalapját:

- a korábban munkanélküli személy foglalkoztatása esetén
- a szabadulást követő 6 hónapon belül alkalmazott szabadságvesztésből szabaduló személy foglalkoztatása esetén
- a pártfogó felügyelet hatálya alatt álló személy foglalkoztatása esetén, a foglalkoztatásának ideje alatt, de legfeljebb 12 hónapon át befizetett szociális hozzájárulási adóval, annak költségkénti elszámolásán túl, azzal, hogy az adózó akkor járhat el e rendelkezés szerint, ha a korábban munkanélküli magánszemély alkalmazása óta, illetőleg azt megelőző 6 hónapon belül azonos munkakörben foglalkoztatott más munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással nem szüntette meg, és a korábban munkanélküli magánszemély az alkalmazását megelőző 6 hónapon belül nála nem állt munkaviszonyban. Megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatása esetén személyenként, havonta a megváltozott munkaképességű munkavállalónak kifizetett munkabérrel, de legfeljebb az adóév első napján érvényes minimálbérrel csökkenthető a társasági adó alapja, feltéve, hogy az adózó által foglalkoztatottak átlagos állományi létszáma az adóévben nem haladja meg a 20 főt.

6. Segítő szolgáltatások

A munkáltató lehetővé teszi a személyes rehabilitációs tervben meghatározott segítő szolgáltatások igénybevételét. Foglalkoztatást akadályozó körülmény feltárása esetén segítő szolgáltatás különösen

- a) a munkaerő-piaci információ nyújtása,
- b) a munkatanácsadás,
- c) a pályatanácsadás,
- d) rehabilitációs tanácsadás és
- e) a pszichológiai tanácsadás.

A megváltozott munkaképességű munkavállaló és a rehabilitációs mentor által közösen meghatározott célok elérése érdekében egyéb, a munkához jutást és a munkahely megtartását, az egészséges életmódot, az önálló rendelkezést és önálló életvitelt segítő szolgáltatás különösen

- a) az életvezetési tanácsadás,
- b) a jogsegélyszolgálat,
- c) a családgondozás és
- d) a szociális ügyintézés.

Ha a megváltozott munkaképességű munkavállaló egészségi állapota indokolja, a munkáltató - munkaviszony vagy foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszony keretében - segítő személyt biztosíthat a munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez. A segítő személy biztosítása a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló törvény szerinti támogató szolgáltatást nyújtó szolgáltatóval kötött megállapodás útján is történhet. A segítő személy feladatainak ellátásáról a munkáltató nyilvántartást vezet, amely tartalmazza

- a) az általa segített megváltozott munkaképességű személyek nevét,
- b) az elvégzett feladatok megnevezését.

1000 fő feletti megváltozott munkaképességű munkavállaló esetén a munkáltató által foglalkoztatott segítő személy - a Kormányhivatal által szervezett képzés elvégzését követően - az időkeret 30%-áig elláthatja a rehabilitációs tanácsadói és rehabilitációs mentori tevékenységet is. A létszámszámítás tekintetében a Központi Statisztikai Hivatal létszámszámításra vonatkozó előírásai szerint számított havi átlagos statisztikai állományi létszámot kell figyelembe venni.

7. Bérköltség támogatása

A bérköltség akkor támogatható, ha a munkáltató a megváltozott munkaképességű munkavállalót egészségi állapotának megfelelő munkahelyi környezetben és munkakörben, egyéni foglalkoztatási megállapodás szerint foglalkoztatja. Nem támogatható a bérköltség,

- a) ha a támogatással érintett munkavállaló
 - aa) öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte,
 - ab) munkaszerződés szerinti munkaideje havi átlagban nem éri el a napi 4 órát,
 - ac) foglalkoztatása nem munkaviszony keretében történik,
 - ad) foglalkoztatására munkaerő-kölcsönzés keretében vagy a munkaszerződéstől eltérő munkáltatónál kerül sor,
 - ae) munkaköre a meglévő képességekkel, illetve az egészségkárosodás veszélye nélkül nem látható el,
 - af) esetében a munka törvénykönyve szerinti teljesítménykövetelmény megállapításakor figyelmen kívül hagyták a munkaképesség megváltozásából adódó teljesítménycsökkenés mértékét, vagy
- b) ha a munkavégzés helye tekintetében nem teljesülnek a 3. §-ban foglalt feltételek;
- c) ha nem biztosítottak a személyes rehabilitációs tervben meghatározott feltételek;
- d) ha a munkavállalók foglalkoztatási körülményeinek ellenőrzését a munkáltató vagy más vállalkozás érdekkörében végzett tevékenység esetén a vállalkozás nem teszi lehetővé vagy
- e) ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget.

Bérek költségként az általános csoportmentességi rendeletben meghatározott költségek vehetők figyelembe, azzal, hogy a bérek költség meghatározása során kötelező járuléknak kell tekinteni a munkáltató által a munkabér után fizetendő adót is. A munkáltató által ténylegesen megfizetett bérek költség legfeljebb 75%-a támogatható. A bérek költség legfeljebb 100%-a támogatható, ha a munkáltató közhasznú jogállású egyesület, alapítvány vagy nonprofit gazdasági társaság (a továbbiakban együtt: nonprofit munkáltató).

8. Többletköltség támogatása

Adott munkavállaló esetében többletköltség csak akkor vehető figyelembe, ha a munkavállalóra a bérek költség támogatásának feltételei teljesülnek. A többletköltség legfeljebb 100%-a támogatható. E rendelet alkalmazása során az általános csoportmentességi rendelet pontja szerinti költségek alatt a rehabilitációs tanácsadó, rehabilitációs mentor, valamint a segítő személy alkalmazásához kapcsolódó költségeket kell érteni. A támogatással érintett megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásának költségei bérek költség helyett többletköltségként is elszámolhatóak, ha a munkáltató őt rehabilitációs mentorként vagy segítő személyként foglalkoztatja.

Szociális szövetkezet

A szociális szövetkezet tulajdonképpen válasz a piacgazdaság (negatív) jellemzőire. A szociális gazdaság, amely magába foglalja a szövetkezeteket, a kölcsönös segélyező egyesületeket, a társulásokat és az alapítványokat, azonos értékeket képviselnek. Az egyéni érdekekkel szemben a közösségi érdeket hangsúlyozzák. Az alá-felé rendeltséggel szemben a demokratikus, egyenrangú kapcsolatokat (Káposzta, J; Ritter, K; Nagy, H., 2020). A piac globális hatásával szemben a helyi közösségek fenntarthatóságát tartják értéknek. Az egyénnek, az uniformizációval szemben, az egyéni kibontakozás lehetőségét adják. A rejtett társadalmi kirekesztésre a helyi/községi befogadó és integráló társadalom működtetésével válaszolnak. A szociális gazdaság szereplői a tevékenységüket az emberek közötti szolidaritásra építik, fontosnak tartják az alakító, állampolgári magatartás megvalósítását munkájukban, és a napi működésben a demokratikus eljárások szerint döntenek (Malatyinszki S. , 2007/a). Olyan közös érdekelttségű tevékenységet folytatnak, amely biztonságos megélhetést, jó minőségű egyéni, családi és közösségi életformát tesz elérhetővé tagjai számára. A szociális gazdaság fenti értékek szerinti gyakorlata hozzájárul a helyi fejlődéshez, az összetartó közösségi és társadalmi működéshez, a társadalmi és gazdasági stabilizációhoz, a sokszínű foglalkoztatás megvalósításához, védelmet ad a kirekesztéssel szemben, és egy formája a szegénység elleni küzdelemnek. A szociális gazdaság egyik működési formája a szövetkezeti munkamód, amelyet 1995-ben Manchesterben így határoz-

tak meg: „A szövetkezetek olyan személyek autonóm társulásai, akik önkéntesen egyesültek abból a célból, hogy közös gazdasági, társadalmi és kulturális céljaikat közös tulajdonuk és demokratikusan irányított vállalkozásuk útján megvalósítsák”.

A szociális szövetkezetek alapvető jellemzői a következők:

- A tagok - akik csak természetes személyek lehetnek - meghatározzák, hogy milyen értékű részesjeggyel alapítják meg a nyitott tagságú szövetkezetet, tehát ha valaki elfogadja az alapszabályt, akkor bárki, megkülönböztetés nélkül, beléphet a szövetkezetbe.
- A szociális szövetkezet a változó tőke elve szerint működik, ami azt jelenti, hogy változik a tagok be- és kilépésével a tőke nagysága.
- A szociális szövetkezet célja a tagjai gazdasági, kulturális, oktatási, szociális, egészségügyi szükségleteinek kielégítése, valamint munkanélküli, illetőleg szociálisan hátrányos helyzetben lévő tagjai számára munkafeltételek teremtése.
- A tagoknak kötelező a személyes közreműködés a szociális szövetkezet tevékenységében.
- A szociális szövetkezetben lehet tevékenységet végezni tagként, alkalmazottként, vagy vállalkozási/megbízási szerződéssel.
- A szövetkezet közösségi alapot képez, amiből a tagok és családtagjaik számára nyújt kulturális, oktatási, szociális, egészségügyi támogatást.

A szövetkezeti formák között speciális helyet foglalnak el a szociális szövetkezetek, amelyek abból a célból szerveződtek, hogy a hátrányos helyzetben lévő tagjaik számára munkafeltételeket teremtsenek, valamint szociális helyzetük javítását egyéb módon elősegítsék. A szociális szövetkezet a változó tőke elve szerint működik, ami azt jelenti, hogy változik a tagok be- és kilépésével a tőke nagysága. A szociális szövetkezet célja a tagjai gazdasági, kulturális, oktatási, szociális, egészségügyi szükségleteinek kielégítése, valamint munkanélküli, illetőleg szociálisan hátrányos helyzetben lévő tagjai számára munkafeltételek teremtése. A tagoknak kötelező a személyes közreműködés a szociális szövetkezet tevékenységében (Malatyinszki, Sz., 2007/b).

A szociális szövetkezetben lehet tevékenységet végezni tagként, alkalmazottként, vagy vállalkozási/megbízási szerződéssel. A szövetkezet közösségi alapot képez, amiből a tagok és családtagjaik számára nyújt kulturális, oktatási, szociális, egészségügyi támogatást. A szociális szövetkezet a szövetkezeti törvény szerinti gazdálkodó, csak vannak kedvezményei, ehhez kötelezettségei, de is így lehet neki másokkal gazdasági kapcsolata, amit nem tud a saját teljesítményéből biztosítani, azt másokkal, akár vállalkozásokkal elvégeztetni.

Atipikus foglalkoztatás

Az atipikus foglalkoztatással kapcsolatos tudományos munkák száma az 1990-es évek közepétől látványos növekedést mutatott. A kérdés aktualitását az európai uniós csatlakozás (illetve annak igénye) tovább növelte, válaszul a 2000-es évek elején kiadott Európai Foglalkoztatási Stratégiában megjelölt kihívásokra. Frey Mária 2004-es munkájában összefoglalását adja az Európai Foglalkoztatási Stratégiával kapcsolatos számos kérdésnek, bemutatva annak fő célkitűzéseit (foglalkoztathatóság javítása, vállalkozóbarát környezet megteremtése, vállalkozások és alkalmazottjaik alkalmazkodóképességének fejlesztése és a nők, illetve férfiak esélyegyenlőségi politikájának megerősítése), hangsúlyozva a rugalmasság fontosságát (Frey, 2004).

A szakmai vizsgálatok kimutatták, hogy a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok atipikus munkavégzéséhez fűződő viszonya (elsősorban a részmunkaidő, az önfoglalkoztatás, illetve a távmunka) nem alkalmas a periférikus térség és a hátrányos helyzetű álláskereső problémájának orvoslására (Alpek, 2017).

A **részmunkaidős** foglalkoztatás alkalmazási lehetőségei szintén szűkek. A helyi foglalkoztatás korlátozottsága miatt a részmunkaidős alkalmazás inkább a helyi munkaerőpiaci központokra, illetve a kiskereskedelmi egységekre korlátozódik. A tér- és csoportspecifikus elemzések tovább árnyalták a kérdést elsősorban az önfoglalkoztatás, illetve a **távmunka** kérdésében. Utóbbival kapcsolatban megállapítást nyert, hogy a távmunka terjedésének alapvető akadályát képezi a műszaki feltételek hiányossága, a személyes adottságok elégtelensége (Marton, 2000). Azon álláskereső, akik a munkavégzés során folyamatos vezetői jelenlétet és kontrollt igényelnek, eleve hátránnyal indulnak az alapvetően produktum alapján minősített távmunkás álláshelyekért folyó versenyben. A hátrányos helyzetű személyek pozícióját tovább rontja, hogy a távmunka – jellegéből kifolyólag – elsősorban a szellemi jellegű foglalkozásokra fókuszál, egyes fizikai munkakörök el sem láthatóak ebben a formában. A távmunkások meghatározó hányada nem a hátrányos helyzetű térségek és települések lakóinak adnak lehetőségeket (Neumann, 2000), ennek munkahelyteremtő képessége elsősorban a kedvezőbb helyzetű gazdasági/foglalkoztatási centrumokra koncentrálódik.

Az atipikus foglalkoztatás harmadik legnépszerűbb változata, az **önfoglalkoztatás** sem jelent kiutat azok számára, akik az esélyhátrányok halmozódásával kell, hogy együtt éljenek. A hátrányos helyzetű térségekben az infrastruktúra fejletlensége, és különösen a szolgáltatásokra irányuló országos átlagnál alacsonyabb kereslet, a csoport körében tapasztalható súlyos és általános tőkehiány miatt itt az egyének jellemzően kényszerből választják az öngondoskodás ezen fajtáját. A helyzetet nehezíti, hogy a vállalkozások elindításához és fejlesztéséhez szükséges egyéb tényezők – többek között a piacképes üzleti terv, a vállalkozói attitűd és az üzleti kapcsolatok – megléte mind a térségben, mind a célcsoportok körében korlátozottan vannak jelen (Tésits, *Atypical possibilities of employment expansion*

in the underdeveloped regions – Telework. *Modern Geografia*, (2.) 1., pp. 61–86., 2007).

Az atipikus foglalkoztatás hátrányos helyzetű csoportokra vonatkozó kérdéseinek vizsgálata a világgazdasági válság hatására új színezetet kapott, a munkaerőpiac szűkülésével egyre szélesebb csoport számára vált ezen alternatíva vélt vagy valós lehetőséggé. Bizonyos értelemben azért, mert a vállalkozások egy része a munkaerő elbocsátása helyett a hagyományos foglalkoztatás valamely atipikus formában való továbbvitelét tartotta reális megoldásnak. E tekintetben a hátrányos helyzetű térségek álláskeresői különösen kedvezőtlen helyzetben vannak, számukra a részmunkaidő csak korlátozottan kínálhat megoldást.

Az atipikus foglalkoztatási formák terjedése az álláskeresők megítélése szerint nem alkalmas a tartós megélhetés biztosítására, többen csak átmeneti és kényszermegoldásként tekintenek ezen megoldásokra. Mindezek alapján számos átmeneti foglalkoztatás terjedt el, így ezek közé sorolhatjuk a rövid időtartamú (6 hónap alatti) határozott idejű szerződést, a munkaerő-kölcsönzést, az alkalmi munkát, a rövid időtartamú, heti 10 órát meg nem haladó határozott idejű foglalkoztatást, a szerződés nélküli munkavégzést és a rendelkezésre állási szerződést. Az atipikus foglalkoztatás vizsgálata rámutatott, hogy bár annak alkalmazásával a munkaerőpiac integrációs horizontja egyes térségek és csoportok esetében szélesedhet, ezen eszközök csak korlátozottan alkalmasak a halmozottan hátrányos helyzetű álláskereső és térségek munkaerőpiaci problémájának oldására (Imrich, A., Juhász, T., Madarász, I., Poór, J., Szabó, I., Tamás, G., 2014).

Hervainé Szabó Gyöngyvér

IX. Fenntarthatóság – inkluzív és értékalapú közösségfejlesztés

A Kodolányi János Egyetem szociális munka képzési programja kiemelt szerepet játszott az intézmény regionális társadalmi fejlődési céljainak, az ún. harmadik misszióknak stratégiai szintű megfogalmazásában 2016-ban. A szociális munkához kapcsolódó kutatások, köztük a jól-lét kutatás, a fenntarthatóság és inklúzió kutatása új dimenziót adott a KJE teljes szerepköre áttekintésének és új együttműködésre kényszerítette a tanszékeket. A KJE humán fejlesztési tevékenységének kutatását és oktatását a Társadalmi Innovációs Intézet, a Humánfejlesztési Tanulmányok Tanszék, a Kulturális Tanulmányok Tanszék, az ECHO tanszéki csoport, a Fejlesztő Szociológia Tanszéki csoport fogja össze, amely egységek a Pedagógia alapszak, a Szociális munka alapszak, az Emberi erőforrások alapszakok mellett 21 szakirányú továbbképzési szak szakmai fejlesztését oktatását végzik, az utóbbiak szervezésébe bekapcsolódik a Továbbképzési és Felnőttképzési Intézet is.

A KJE kutatási és képzésfejlesztési programjainak kialakítása 2015-ben történt a Humán Fejlesztés és Oktatás kutatási platform kialakításával. A kutatás témái között az oktatástudományi fejlesztés, az ifjúsági innováció, a foglalkoztatási kompetenciák fejlesztése, a többségi és kisebbségi kultúrák, a jól-lét, a nyelvi kompetenciák fejlesztése kerültek a középpontba, annak ellenére, hogy a társadalmi kutatások változása, a jól-lét tudomány az ún. transzformatív változás és fenntarthatóság tudománya központi kérdésévé a társadalmi-ökológiai rendszerek fejlesztése, a „biztonságos és igazságos helyek” megteremtése vált központi célkitűzéssé. A Transzformatív Társadalmi Változás programok a társadalmilag fenntartható és biztonságos terek, az inkluzív jól-lét és fenntarthatóság, a társadalmi nem és környezet, új társadalmi víziók és tudásrendszer kialakítását célozta meg.

1. A HÁTRÁNYOS JÁRÁSOK TRANSZFORMATÍV TÁRSADALMI VÁLTOZÁSA ELÉRÉSÉNEK KONCEPCIÓI

A KJE orosházi, mezőkovácsházi, enyingi és sárbogárdi járási társadalmi innovációs programjai között az oktatás, kutatás és a helyi fejlesztés célkitűzései integrálódtak. A KJE a szociális munka koncepcióiban a *szociális munka globális napirendjeinek beemelése képezte a lokalizáció alapját: a társadalmi és gazdasági egyenlőtlenség csökkentése az adott térségben, az emberek, egyének méltósága elősegítése, a környezeti*

és társadalmi fenntarthatóság felé való elmozdulás, az emberi kapcsolatok fontosságának az elismerése.

A KJE a működési térségét érintő hátrányos térségekben a társadalmi innováció modelljét állította a fejlesztések központjába. A társadalmi innováció központi kérdése a települések vitalitásának megteremtése, új fejlődési pályára állítás, kitörés a társadalmi-gazdasági problémák ösvényfüggő fejlődési problémáiból. Mindkét térség járásai napjainkig őrizik a török hódoltságot követő újratelepítés emlékeit, különösen Orosháza esetében találkozhatunk a tudatos telepes múlttal, mint választással. Mindkét térség esetében hangsúlyos a megyeszékhely mögötti hátrányos fejlődés érzete, a határlét tudata (a konkrét államhatár vagy a megyehatár változásainak megismerése). Az Európai Bizottság kifejezetten támogatta a társadalmi innováció modelljeit a társadalmi problémák kezelésében, a munkanélküliség, a szegénység, a demográfia, a klímaváltozás, az egészség, az oktatás és a kultúra új társadalmi eszközeinek kidolgozását.

A helyi társadalmi innováció kritériuma az ágazati politikák helyi szintű integrálása és finomítása, összekapcsolása szupralokál intézményekkel (egyetemek). Szemben liberális perfekcionista jól-léti állam modellel (nem indokolt a beavatkozás a fejletlen térségekben), a szociális gazdaság szociáldemokrata koncepciójával (a cél az állampolgárok adófizetési képessége megteremtése), a konzervatív képessé tevő állam modellje vált jellemzővé Magyarországon, amelyben az állam dekoncentrált szervei megerősödtek (kormányhivatalok, KLIK, járási hivatalok stb.). Ezért Magyarországon szemben a nyugati liberális modellekkel a civil szektor jelentősen visszafejlődött, átadva helyét a közszolgáltató állam koncepciójának. A fentiek alapján a képessé tevő állam nem egy új típusú civil társadalmi rendet erősített meg, hanem visszaszorította az új társadalmi innovációra fókuszáló civil szervezeteket. E politika egybeesik az EU 2008. évet követő válság utáni politikájával, amely a nem teljesített lisszaboni társadalmi célkitűzések és a pénzügyi-gazdasági válság okaira is figyelve, a Bizottság meghirdette az ún. képessé tevő jól-léti állam koncepcióját: amelyben a társadalmi innováció a szociálpolitika egyik irányává vált. A jól-lét koncepció beemelése a szociálpolitika elemeibe (az életpálya mentén történő beavatkozások rendszere: korai fejlesztés-biztos kezdet, iskolai szociális munka, iskolai jól-lét, munkahelyi jól-lét, aktív időskor, stb.) egyes országokban a nemzeti szintű politikák integrálását eredményezte a jól-léti mix mentén. A szegénység és a helyi kormányzás, a helyi intézményrendszer fejletlensége szorosan összefüggenek egymással: a fejletlen térségekben hiányzik az állam oktatás felsőoktatás fenntartó, szociális szolgáltatás és K+F fenntartó képessége, amelyet az ún. hibrid megoldásokkal (nem állami felsőoktatás, magán-felsőoktatás, magán és forprofit, nonprofit kutatóintézetekkel) próbál leküzdeni.

A társadalmi innovációk egyik legkomolyabb kihívása a sokféle stakeholder bevonása és a hálózatok menedzselése. A sikeres társadalmi innovációk elfogadást, együttműködést és bizalmat igényelnek. A társadalmi innováció feltétele annak eldöntése, hogy mivel vonzhatók a kockázatviselők: céltudatos fejlesztés,

hatalom, elkötelezettség, szenvedélyesség és a befolyásos személyek jelenléte-e a legvonzóbb.

A hatalom és közpolitika kérdése a helyi fejlesztés nézőpontjából rendkívül összetett és ellentmondásos. Az önkormányzatok részére elérhető fejlesztések lényegében infrastruktúra és intézményfejlesztési célú programok voltak, ugyanakkor számos egyéb forrásból részesülhettek konzorciumok létrehozásával és gazdaságfejlesztési célok felvállalásával. A KJE egyedül a helyi középfokú szintű tehetséggondozás céljára kapott pályázatot, egyébként a magánintézményeket minden európai forrásból kizárták a felsőoktatási programokat illetően. Ugyancsak nem férhettünk hozzá a GINOP és egyéb más innovációs fejlesztésekhez sem, egyszerűen a kódszám kizárásával.

A KJE bevonása a helyi fejlesztés programjaiba egyedül a helyi területi alapú humántőke fejlesztésekben történt meg, amely programok esetében eltérő számú önkormányzati konzorciumok voltak a fő pályázók. Az önkormányzatokkal mint stakeholderekkel való együttműködés még akkor is iszonyatosan nehéz, amikor látszólag egy politikai csoporthoz tartoznak. Az önkormányzati szereplők két csoportja volt kitapintható: a magas hatalmi szerepkörű stakeholderek és az alacsony érdeklődésű, ám nagy befolyású csoportok közötti feszültségek. Miután a programok középtáján zajlottak a helyi önkormányzati választások, ezért a szenvedélyek is felizzottak és hatalmas fizikai, kognitív és emocionális energiákat fektettek a projektek megvalósításába vagy ellehetetlenítésébe. Akadt olyan szereplő, aki feljelentette saját önkormányzatát, majd megnyervén a polgármesteri posztot maga állt a megvalósítás élére. A KJE programjai a fentiek alapján egy erőteljesen megosztott környezetben, hatáskörében erősen lecsökkent és fejlesztési kapacitásban fejletlen helyi önkormányzatokkal zajlottak. A civil szféra szervezetei ugyancsak a falusi/kisvárosi individuális függőséget tükrözték.

2. A HELYI FEJLESZTÉS ÉS KÖZÖSSÉGFEJLESZTÉS MODELLJEI ÉS A LOKÁLIS JÓL-LÉT KIHÍVÁSAI ÉS KONCEPCIÓI

A térség jellemzése

Az Orosházi járás Békés megyében található, mely keleten Romániával határos. A járás két várossal rendelkezik: Orosházával, a járási székhellyel és Tótkomlóssal. Összesen 8 település tartozik a járáshoz, melyből 5 településen valósítottuk meg programunkat: Orosházán, Tótkomlóson, Gádosron, Nagyszénáson és Kardoskúton.

A járásban lévő települések hagyományos alföldi települések, jellemzően mezővárosi struktúrával rendelkeznek. A természeti tényezők korábban nem igazán kedveztek a lakosság letelepedésének. Hosszú évszázadokig rideg állattartással foglalkoztak, majd a 18. században megindult a térség újratelepítése a törökűldös után. A mezővárások mellett jellemző a térségben a tanyás településrendszer

kialakulása, melyekből a II. világháború után megjelentek a kisebb falvak. A népesség a nagyobb városok körül koncentrálódik. Jellemzően Orosháza tölti be gazdasági, oktatási és kereskedelmi funkcióban azt a vonzást, mely térségformáló erővel bír.

Orosháza mint járási székhely Békés megye egyik legiparosodottabb települése. A városban a jelentős foglalkoztatók főként a gépészetben (Linamar Hungary Zrt., Axiál Zrt.), az üvegiparban (O-I Hungary Kft., Guardian Orosháza Kft., OROSGlass Kft.) és a mezőgazdaságban (Agro-M Zrt., Orosfarm Zrt.) fejtik ki hatásukat. Az említett ágazatok mellett a turizmusban is jelentős a város. A város peremterületén elhelyezkedő Gyopárosfürdő térségére jelentős számú hotel és egyéb szálláshely épült, mely fürdőhely kiépítése már 1870-ben elkezdődött. A fürdő jelentős turisztikai desztináció, melyet hazai, szerb és román fürdőzők szintén szívesen látogatnak. Orosháza népessége 1980 óta folyamatosan csökken, utolsó becsült népessége 28 647 fő (2019).

Tótkomlós lakónépessége nem éri el a 6000 főt 2019-ben (5839 fő). A korábban Hunyadi János birtokaként működő mezőváros szintén rendelkezik fürdővel (Rózsa Fürdő), de főként a térségi igényeket elégíti ki. A szlovák nemzetiségekre épült evangélikus kisváros gazdaságát főként kisvállalkozások adják, melyet kiegészít a kiváló minőségű termőföldből élő gazdálkodó cégek mezőgazdasági tevékenysége.

Gádoson és Nagyszénáson nincs jelentős foglalkoztató, a lakosságszám csökkenő tendenciát mutat. Kardoskút speciális helyzetű kistelepülés, hiszen a Körös-Maros Park egyik legértékesebb része a Kardoskúti Fehér-tó a község délnyugati határszéle közelében található. Határában nagy kiterjedésű olaj- és gázmezőt találtak, mely a szénhidrogénipar központjává tette. Ennek következtében a betelepülő vállalkozások adóbevételei támogatják a települést, mely lakossága főként Orosháza kereskedelmi és szolgáltató egységeit veszi igénybe.

Békés megyére összességében jellemző, hogy a települések többsége csökkenő lakosságszámmal bír, a térségi központokat leszámítva a fiatal, munkaképes lakosság az elmúlt évtizedekben Nyugat-Magyarországra, Budapestre ment továbbtanulni vagy dolgozni. A nehéz megközelítés, a minőségi szakképzett dolgozók alacsony száma miatt a betelepülő cégek száma alacsony, a sokszor – a konkurenciához képest – szerény munka- és termelékenységgel dolgozó cégek nehezen tudnak lépést tartani és fejlődni. A kitörési pontokat az összefogással működő turisztikai szektor és a jó minőségű termőföldből adódó élelmiszer- és feldolgozóipar adhatja.

3. SDG MUTATÓK, AZAZ A FENNTARTHATÓ FEJLESZTÉS HELYZETE A DÉL-ALFÖLDÖN 2017. ÉVI ADATOK ALAPJÁN

- A demográfia: a társadalmi reprodukció szintjétől 29%-kal marad el.
- A férfiak várható élettartam hátránya 8,5 évről 6,6 évre csökkent.
- 1992-ben az alacsony végzettségűek 15-74 év között 50%-ot tettek ki, 2018-ban 21,2% ez az arány.
- PISA-felmérés, rosszul olvasók 2012-ben 19%, ez 2015-re 27%, fiúk 32%-a, lányok 23%-a funkcionális analfabéta.
- 2005-ben 22% a gyermekkorú és időskorú eltartottsági ráta: az időskorú 30%-ra nőtt.
- Teljes termékenységi arányszám EU28 2011-ben 1,6; 2018-ban 1,4; Magyarország 1,3-ról 1,5-re javított. Dél-Alföld Régióban: 1999-ben az elmaradás 11% volt, jelenleg 29%. KMR 1,6, ÉAR 2,10, BP 1,15.
- Elvándorlás: Békés megye 3,1 ezrelék. A községekből 2008 után megnőtt az elvándorlás. Békés népességmegtartó képessége BAZ, Szabolcs-Szatmár, Nógráddal a legrosszabb.
- A külföldiek mindössze 3,6-4,5%-a él Békésben, Budapesten 10%.
- Szegénység: legmagasabb a fiatalok, legalacsonyabb a legidősebbek között. 2018-ban nőtt a 18-24 évesek között, relatív jövedelmi szegénység alatt 14,5%. 2013-ban, ami 13,4%-ra csökkent 2017-ben.
- Súlyos anyagi deprivációban élők aránya: EU28 2008-ban 8%, Magyarország 18%, 2013-ban 28%, 2018-ban 10%, míg az EU-ban folyamatosan lecsökkent 6%-ra. 0-17 éves 15%, 18-24 éves 12%, 25-49 éves 10%, 50-64 éves 8%, 65 év felettiek 5%.
- A foglalkoztatással nem rendelkező háztartásokban élők aránya: Dél-Alföld 5,2% a 0-17 évesek és 18-59 közöttiek esetében is, ÉMR 12% illetve 8%, DDR 11%, ill. 9%.
- Fürdőszoba nélküli lakások aránya: EU 2,1%, Magyarország 3,5%. DAR 4,5%, ÉMR 6,5%, DDR 5,8%, Budapest 0,3%.
- A lakókörnyezettel való elégedettség 7,4%, míg a községekben 6,64%. Korábban fordított volt a helyzet. Békésben 7,10-7,39%. AZ EU-átlag 7,3%, Ausztria vezet 8,4%-os értékkel.
- Várható élettartam 2017-ben: férfiak 72,4% nők 79%. Egészséges élettartam 60 év. A férfiak egészséges élettartama 82%, a nők 77%. A DAR térsége ÉMR után a legalacsonyabb adatokat adja: a férfiak 3,8, a nők 2 évvel kevesebbet élnek, mint a budapestiek. Ugyanez EU viszonylatban 7,2 év a férfiak és 5 év a nők esetében.
- A vélt egészség a lakosság 1-5. jövedelmi csoportjaiban: 2018-ban a lakosság 88%-a elégedett egészségével, 61% vélte magát jó egészségűnek (a férfiak 64, a nők 58%). A felsőfokú végzettségűek esetében 20% nagyon jó, 50% jó, 25%

megfelelőnek tartja egészségét, 5% a rossz és nagyon rossz: Az alapfokúak esetében 78%-ra csökken a megfelelés aránya és mindössze 11% a nagyon jó egészségű. A legmagasabb jövedelműek lényegében egybeesnek a diplomásokkal, és mintegy 10%-kal rosszabbnak ítélik egészségügyi helyzetüket. A magyarok hátránya az EU-hoz képest 20%-ról 11%-ra csökkent.

- A krónikus betegségekben a Dél-Dunántúl és Dél-Alföld meghaladja az országos átlagot, Dél-Alföldön legmagasabb a cukorbetegség, az asztmás megbetegedés. A DAR régióban 24, a NYDR-ben 13 öngyilkos haláleset volt 2017-ben, 100 000 főre 48 fő- 20 fő az arány. Ez kétszerese a hazai átlagnak és négyszerese az európainak.
- Az oktatás PISA-szövegértés: 2015-től elektronikus felvétel: a lányok mutatói 10%-ot estek.
- A korai iskolaelhagyók aránya 2010-ig csökkent, 11% volt, azóta 13%-ra nőtt, 2013-ban az EU szintjén volt 12%, ma 2% ponttal rosszabb. A lemorzsolódás növekedése főleg a nők esetében nő. Budapest 4,3%, Dél-Alföld alacsonyabb az országos átlagnál, míg az ÉMR térségében 20%. Magyarországon 2%-kal magasabb az EU-átlagnál és folyamatosan romlik.
- A HH-s és HHH-s gyermekek száma 2013-ban 80 000 fő volt, 2014-2017 között 230 000 körüli volt. Alapvető okok: a szülő/gyám alacsony végzettsége, alacsony foglalkoztatottsága, elégtelen lakáskörülmények. 80%-ban a szülők alacsony végzettsége, 5% az elégtelen lakás, 15% az alacsony foglalkoztatás a HH-s esetben, a HHH 58% alacsony végzettség és foglalkoztatás, 5% alacsony foglalkoztatás és elégtelen lakókörnyezet, 5% mindhárom egybeesése, 32%-ban az alacsony végzettség és elégtelen lakás az ok. Békés megyében a két kategória 95,1-195 ezreléket ad, míg a legfejlettebb térségekben ez 45 ezrelék, a legfejletlenebbekben pedig 295 feletti.
- A digitális tudás és ismeret témakörében Magyarország több mutatóban elmarad.
- Magyarország az uniós szintet tekintve sereghajtó az idegennyelv használatában a 3%-kal.
- A felnőttoktatásban a DAR térség a második Budapest után.
- Az óvodák kihasználtsága Békésben 80-83%-os.
- Az emberekben való bizalom magas, 45,1%-os feletti Békés megyében.
- A választási aktivitás az alacsonyabbak közé tartozik.
- Az 1 főre jutó közüzemi víztermelés a legrosszabb Békésben és Nógrádban. Ugyanakkor a fogyasztás a fejlett térségekhez hasonló 40% körüli.
- A legrosszabb a DAR régióban a szennyvíztisztítás és az azokhoz csatlakoztatott lakások aránya. 25,35%. A víz közműolló mértéke Békésben 15,1-20 %-os.
- A 15-64 év közötti gazdaságilag aktívak aránya 2018-ban Békésben 71-73% közötti, azaz erőteljesen felzárkózott. A foglalkoztatási arány is ezt mutatja (74-76%).

- A munkanélküliség tekintetében 3-4,9%-kal közepes helyen áll.
- Gyenge a frissen végzettek foglalkoztatásában (83-86%, a felettiek 89%-on állnak).

Megjegyzés: a társadalmi, környezeti, gazdasági mutatókra többnyire nincsenek a KSH fenntarthatósági jelentésében megyére lebontott adatok.

4. AZ OECD SDG 2030 KÖZPONTÚ AJÁNLÁSAI A VIDÉKI KÖZÖSSÉGFEJLESZTÉSRE (VIDÉKFEJLESZTÉS 3.0.)

Az OECD a vidéki térségek fejlesztésének központjába a nemzetközi piacok felé való nyitást ajánlotta a következő megatrendek alapján:

1. *A lakosság idősödése és az elvándorlás kezelése* új bevándorlóknak tett ajánlatokkal, a digitális bekapcsolódás és a közösségi (sharing) gazdaság révén. Békés megyében a lakosság egy része Romániába jár dolgozni, és a legfőbb vonzerőt Arad ipari vonzaskörzete adja. Dél-Békés települései még mindig megközelíthetetlenek, Orosházától 10 km-re levő település 4 km út hiánya miatt nem bekapcsolt. A települések közül egyedül Battonya bevándorlási célpont a román lakosság számára (nem a határon túli magyar). A romániai és a szerb térségekből nem várható további áttelepülés.
2. *Urbanizáció:* az urbanizáció legfontosabb trendje a nagyvárosi urbanizáció. Ez jelen esetben Szeged fejlődését érinti. Megkezdődött a dél-alföldi kisvárosok integrációja és Szeged vonzaskörzetébe való szippantása. (Hódmezővásárhely, Orosháza)
3. *A termelés átalakulása:* Orosháza a gépipar vonatkozásában új vonzerővé kezd válni, és lényegében Szegeddel együtt változik az iparosodása (Szeged informatika ipar).
4. *A fejlődő gazdaságok befektetéseinek vonzása.* A kínai, indiai tőke és munkaerő betelepítése a fejletlen térségekbe, az élelmiszer-gazdaság átalakítása, kézművesipar. Jelen pillanatban a kormányzati politikák a befektetéseket nem kapcsolják össze kínai, indiai, török vendégmunkások vonzásával. A török vendégmunka török cégek alvállalkozóival van jelen, amely lényegében kölcsönzött munkaerőt jelent. Székesfehérvárhoz hasonlóan jelentős az ukrán munkaerő a térségben, és a vonzerő növelése a munkásszálló-típusú létesítmény fejlesztéssel gerjesztett komoly politikai vitákat.
5. *Klímaváltozás és környezeti nyomások:* A térség rendkívül gazdag természeti erőforrásokban, a termálvíz, az ivóvíz, a bioenergia-készlet, az olaj a térséget környezeti erőforrásokban gazdag térséggé teszi. Mindez fejlesztési korlátozásokat jelent a jelentős mértékű európai és nemzetközi védett területek miatt (Ramsari védettség), másrészt a térség alacsony szennyvízcsatorna-ellátottsága miatt. Battonya esetében 2014-től egy európai uniós kor-

mányzati geotermikus energia koncesszió viszi el a település alól vagyont, és még iparűzési adó sem térít abból vissza.

A 2008-as gazdasági válságot követően a vidéki térségek termelékenysége 21%-ról 9%-ra esett vissza. Mindez a lakosságelvándorlás, az idősödés, a közszolgáltatások fenntartásának nehézségei, az életminőség csökkenése együttes hatása eredménye. E térségekben a helyi fejlesztési közpolitikák nem elegendőek az SDG célok eléréséhez.

5. AZ EU ESPON ZSUGORODÓ VIDÉKI TÉRSÉGEK MEGOLDÁSI AJÁNLATA

- A csökkenő lakosság a szolgáltatások egyensúlyának hiánya, a közszektor, a magánszektor és a 3. szektor egyaránt nehéz helyzetben van. Gyenge helyi piac, kihasználatlan szolgáltatási kapacitások, rossz minőségűek, életképtelen vállalkozások, a szolgáltatások kivonulása.
- A helyi életminőség ellehetetlenül, munkanélküliség, a képzett munkaerő hiánya lefelé vivő spirál, a lakosság elvándorlása felgyorsult öregedés.
- A fiatalok elvándorlása a képzett munkaerő és a tehetségek elvándorlását eredményezi, a KKV-k nehézségei erősek, ugyanakkor a lakosság tőlük függ. Aránytalanul erős a külföldre vándorlás.
- Kevés helyi bevétel, nyomás a költségvetésen, magasabb szociális kiadások. Az EB szerint *mindez erőteljesen összefügg a kelet-európai térségek rossz minőségű kormányzásával*, ami a növekedés legfőbb gátja.

6. SHRINK SMART PARADIGMA:

1. nem csinálunk semmit: lényegében a magyar kormányzatok ezt a politikát folytatták a rendszerváltás óta, amelynek egyes következménye a határ menti térségek kiürülése, a közszolgáltatások leépülése. Az EU-tagság óta a kormányzatok tudatosan a fejlettebb térségek és Budapest befektetésvonzó kapacitásait fejlesztik, és a trendek alapján mindez a déli térségek és Észak-Magyarország lakosságának további 40%-os lakosságvesztését jelzik előre.

2. a lakosságcsökkenés visszafordítása, a növekedés szimulációja: erre Magyarországon a megtartó erő fejlesztése és a falusi CSOK programok, a portamentő akciók, a falusi turizmus fejlesztése a javasolt megoldások, ám hatásuk nem kimutatható.

3. a csökkenés elfogadása, de a következmények menedzselése: a falusi térségek zsugorodásával szemben elvileg a modern falvak koncepció hivatott megküzdeni. Az EU-források jelentős része a falusi infrastruktúra karbantartását, az

önkormányzatok nem létező fejlesztési forrásait hivatottak pótolni. 2014-2020 között 11 518 pályázatot 276 Mrd Ft körüli értékben kapott Békés megye, Fejér megye közel 6000 pályázattal 410 Mrd Ft támogatáshoz jutott. (2020.11.11. statisztikai adat Széchenyi 2020) Amennyiben valaki ismeri a pályázati világot, annyit azonnal meg tud állapítani, hogy a 11 000 pályázat adminisztratív igazgatása nem történhet a helyi társadalom szakembereivel. Az ország közigazgatási kapacitásának jelentős részét köti le az EU-pályázatok adminisztrációja, amely lényegében a termelőkapacitás lekötése, a munkaerőhiány egyik generálója. az országos szinten 170 000 feletti projekt 10 464 milliárd összeg felhasználását célozza, és átlagban 3 fős projektvezetéssel legalább 500 000 főnek ad munkát. Amennyiben áttekintjük a közigazgatásban dolgozók számát, az nem éri el a 300 000 főt. Mintegy egyötöd, egyharmad projektek terhére lehet foglalkoztatott. Békés megye pályázati adminisztrációjában nagy valószínűséggel pesti cégek viszik el a foglalkoztatott státusokat. Az EU-fejlesztés pályázati rendszere és modellje a helyi fejlesztés tranzakciós költségeit jelentősen megemelte, ugyanakkor nem növekedett a vidéki térségekben a középosztályos csoportokat megtartó álláshelyek száma, a helyi fiatalok számára nem nyílt perspektíva általa.

7. CORK NYILATKOZAT 2016. BETTER LIFE IN RURAL AREAS

- **A falusi térségek prosperitása segítése:** innovatív, inkluzív fenntartható megoldások, integrált, multiszektorális stratégiák, helyi identitás fejlesztése.
- **Falusi értéklánc fejlesztése:** helyi produktív hálózatok fejlesztése. Cirkuláris, zöld, kék és ásványmentes gazdaság. Rövid értékláncú élelmiszer-gazdaság.
- **Falusi életképesség és vitalitás:** vállalkozásfejlesztés, állami és magán-szolgáltatások, megfelelő infrastruktúra, kapacitásépítés, digitalizáció, vidéki életminőség, jól fizetett foglalkozások generációs megújulás, innovatív pénzügyi eszközökkel, kapcsolatok a városokkal.
- **A vidéki környezet megőrzése:** a környezeti közjavak fejlesztése, ökoturizmus, egészséges életmód, élelmiszer-identitás és márkafejlesztés, rekreációs lehetőségek fejlesztése.
- **Természeti források menedzselése:** víz, talaj, biodiverzitás, földmenedzsment- rendszerek fejlesztése.
- **Klímaakciók:** új klímaszolgáltatások fejlesztése
- **Tudás és innováció:** új falusi üzleti modellek, társadalmi innováció támogatása a kutatás és felsőoktatás révén.
- **Vidékkormányzás:** integrálni a különböző pályázati forrásokat.
- **A helyi közpolitika fejlesztése:** pályázati programok egyszerűsítése.

- **Jobb teljesítmény elérése:** önkormányzatok elszámoltatása a fejlesztések hatásairól.

A fentiekén túl az EU kisvárosokat fejlesztő irányelvei, az EU Intelligens falvak modellje, a kínai karakteres városfejlesztés holisztikus városfejlesztési modellje, az USA kistelepülés programjai, az USA falusi reneszánsz, az EU vidéki reneszánsz modelljei, vidékfejlesztés Latin-Amerikában és a TÖOSZ által kezdeményezett Modern Falvak=Magyar Falvak lényegében az EU-pályázatokhoz igazított modelljét is áttekintettük.

A KJE a megtartó erő fejlesztését az ún. értékközpontú közösségi fejlesztés modelljével végezte, amely a leggyakrabban alkalmazott modell a Világbank, az USAID, az EU nemzetközi segélyezési programjaiban és Európa helyi fejlesztési modelljeiben. Leginkább a brit önkormányzatok alkalmazzák. Az EU-projektekhez kapcsolódó, főként a LEADER programhoz használt CCLD módszertant a legtöbb település alkalmatlannak találta valós célok elérésére.

8. AZ ÉRTÉKKÖZPONTÚ FEJLESZTÉS KIHÍVÁSAI

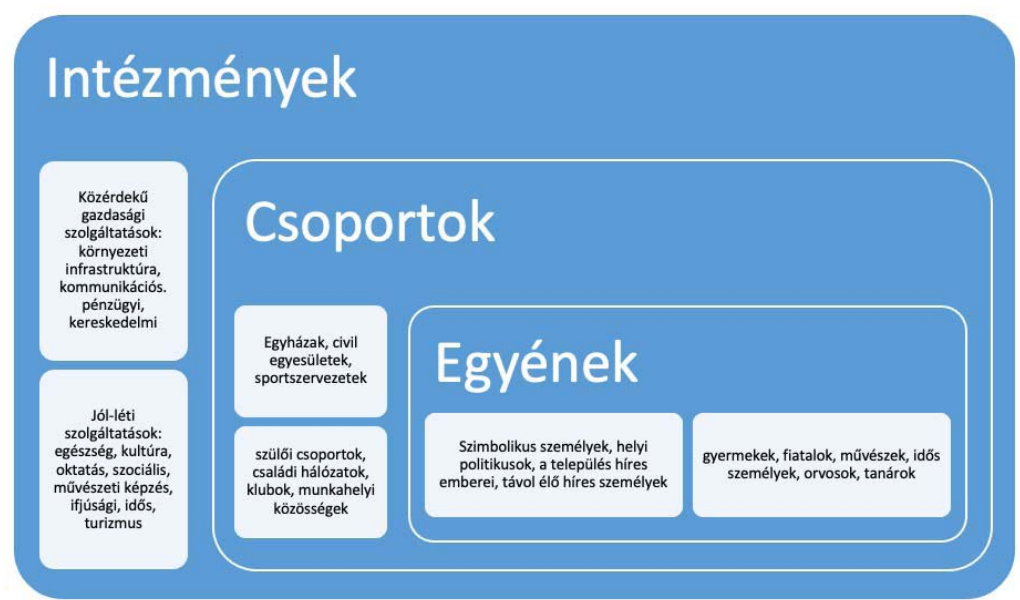
Az értékközpontú közösségfejlesztés nézőpontjában hét közösségi funkcióra fókuszál. Az egészség fejlesztése, a biztonság, a környezet megóvása, a helyi gazdaság fejlesztése, a helyi élelmiszer-termeléshez való hozzájárulás, gyermeknevelés és oktatás, szociális gondozás.

Az érték/vagyon központú közösségfejlesztés módszertana először meghatározza a település, a közösség, egyének, csoportok/szervezetek, helyi intézmények révén kialakított értékeit. A megtartó erő fejlesztése középső eleme a kollektív vízió kialakítása, amelyet konkrét helyi értékfejlesztéshez kapcsolhatunk. Kiemelt fontossággal bírnak, megfogható és nem megfogható fejlesztés, a helyi értékeszközök és a közjavak és magánjavak fejlesztésének forrásai. Kiemelt szerepe van a helyi történeteknek.

A vidéki települési közösségek vagyon- és érték-térképének összeállításához használt térképsablon:

1. Az egyének hozzájárulása a helyi megtartó erő fejlesztéséhez: Az orosházi és a mezőkovácsházai járás települései esetében hét város szerepét próbáltuk a megtartó erő fejlesztése szempontjából pozicionálni. A helyi fejlesztés egyéni adományainak gyűjtése érdekében a cél a szolidáris gazdaság fejlesztése.
2. A helyi fejlesztés központi elemét a második csoport, a települési formális és informális civil társadalma adja, amelynek fejlesztése nem egyszerű. Az elmúlt tíz év közszolgáltatási modellfejlesztése a két járásban sem tette könnyebbé a megbízható civil támogatások elérését.

3. A helyi fejlesztés intézményrendszeri szintjében a legfőbb problémát az állami, önkormányzati intézményrendszer leépülése okozta.



9. AZ ÉRTÉKEK ÉS VAGYONOK ÁLLAPOTA A DÉL-BÉKÉSI JÁRÁSOKBAN

A környezeti erőforrások fejlesztése a termelőszövetkezetek megszűnését követően problémássá vált. A természetvédelmi területek, a Ramsari egyezmény és az EU NATURA 2000 szabályozás révén korlátozottan használható területek, pl. Kardoskút évente 1-3 napon látogatható, miközben a területhasználat legfőbb haszonélvezője maga a Körös-Maros Nemzeti Park állami igazgatóság a legelő állatállománnyal (magyar szürke szarvasmarha gulyák, magyar racka és cigája juhnyájak). A természetvédelmi parkok lényegében a helyi közösség elől elzártak, a helyi lakosság is turistaként kaphat hozzáférést a területekhez. A Közérdekű gazdasági szolgáltatások esetében a térségben most indult meg a csatornázás fejlesztése, ám a falvak jelentős részében ez hiányzik. Csatorna hiánya esetében nem adhatók ki iparüzési engedélyek. A térség természeti erőforrásai a rendszerváltást követően privát kézbe kerültek (pl. strandfürdők forrásai vagy geotermikus energia koncessziók). A településekről kivonult a kereskedelem, a helyi idősök gyakran egyetlen falusi népbolt választékára és magas áaira kénytelenek szorítkozni. Addig, míg Orosháza esetében a McDonalds hiánya jelzi a fogyasztás Ikea függöny mögötti jellegét, Orosházát kivéve a nagy élelmiszer-láncok jelenléte sem

kimutatható. A települések jelentős részén nincs posta, nincsenek bankok és hiányoznak a bankautomaták.

Békés megye oktatásából szinte kivonult az állam: a városokat kivéve csak az egyházak az oktatási intézmények fenntartói, különösen erőteljes a katolikus egyház jelenléte, erős az evangélikus és a baptista oktatási jelenlét. A felsőoktatásban egyedül a Szent István Egyetem szarvasi Vízgazdálkodási Intézete maradt állami kézen, a gyulai, a békéscsabai és a szarvasi képzést átvette a szegedi Gál Ferenc Egyetem. A térségben az általános iskolák mellett művészeti iskolák hiánya a jellemző. Az iskolák között az állami intézmények további zsugorodása prognosztizálható, és a szakképzés is jelentős részben egyházi fenntartásúvá vált.

A szolgáltatások között a legnagyobb fontosságúak egyike a helyi felnőtt- és gyermek háziorvosi ellátás rendszere. A békési falvakban több olyan település van, ahol a lakosság száma nem ad ki egy orvosi körzetet. Gyermekorvosi szolgálat nincs minden településen. Azokon a településeken, ahol az egyház az iskola fenntartója, többnyire működtetik az óvodát is. Vannak olyan települések, amelyekben a szociális intézmény is az egyházi fenntartó működtetésébe tartozik.

A lakosság jelentős vagyonvesztése kiválóan illusztrálható a lakásárak alakulásával. Az egy négyzetméteres átlagár a mezőkovácsházi járásban 50-100 000 Ft, az orosházi járásban 100-150 000 Ft. A település falvaiban szinte nem képesek az éttermek, alapvetően kihasználatlanok a falusi turizmus szálláshelyek, életképességük megkérdőjelezhető.

Összességében a dél-békési járások a rendszerváltás vesztesei, és a társadalmi lemaradottság nem igazán nevezhető „SMART zsugorodásnak”, sokkal inkább illik rá a globalizáció erőteljes marginalizációs hatása, a kirekesztés a fő folyamatokból a helyek lepusztulását eredményező értékvesztési folyamatá alakult.

A térség központi városa a hierarchiában Orosháza, amely középváros kategóriába tartozik. Dél-Békés települési struktúrája 6 városi és 25 falusi települési hálózathoz áll, amely terület az európai új városhálózati rendszerben a közepesen urbanizált települések sorába tartozik.

A térség lakosságának száma közel 100 000 fő. A cél a transzformatív várostervezéssel mintegy 120 000 főre emelni a lakosság számát, egyrészt a funkcionális transzformatív városfejlesztéssel, másrészt a speciális városfejlesztési szolgáltatások révén.

1. A térség városainak identitását meghatározza a telepített városi identitás, amelyek között

- Orosháza és Medgyesegyháza elkülönül a polgári-civil telepítés identitásával,
- Mezőkovácsháza egyfajta „újváros” mentalitást hordoz, míg
- Mezőhegyes, Battonya, Tótkomlós a függő (kincstári/állami/földesúri) városfejlődés modelljének identitását hordozza.
- Az egész térségre, és minden városra jellemző a multikulturalitás,
- minden településre jellemző a parkvárosi urbanizációs tervezési kultúra.

A telepített városi identitás hagyomány alapján a városok integrált fejlesztése révén egy új betelepítési program megindítása. A cél Szeged, Budapest, Arad, a Vajdaság, Kelet-Szlovákia, Ukrajna, a Partium lakosságának a Hat(ár) város programba történő vonzása.

2. A speciális városok

3. A Hat(ár)város transzformatív urbanizációs fejlesztési koncepciója

- Oroszáza:

1. A határváros program városrégió fejlesztési kapacitásának megteremtése,
2. iparváros és növekedési pólus, amely összefogja a 6VF koncepciót. Oroszáza ki kell, hogy dolgozza a térségi FDI fejlesztés és üzleti szolgáltatások koncepcióját.
3. Oroszáza a felelőse a 6VF látogatógazdaság koncepciója és akcióprogramjai kidolgozásának, a falusi turizmus és egyéb turizmus szálláshely-fejlesztési koncepciója kidolgozásának és megvalósításának.
4. Battonya-Oroszáza-Kardoskút konzorcium felel a szénhidrogén és geotermikus fejlesztések, a cirkuláris gazdaság koncepcióinak kialakításáért, a térségi ásványkincsek fejlesztéséért.
5. Oroszáza felelős a térségi ifjúsági megtartóerő fejlesztéséért, a 6VF ifjúsági programja megvalósításáért.
6. Oroszáza felelős a 6 város program határ menti, megyei, országos fejlesztési programokba való integrálása megszervezéséért.

- Mezőkovácsháza:

1. A helyi gazdaságfejlesztés funkcionális központja. Mezőkovácsháza vállalkozásfejlesztési programja adja a 6VF helyi kisipar, kézművesipar, kreatív gazdaság szolgáltatási és vállalkozásfejlesztési szolgáltatásainak központját, központja lesz egy a 25 települést ellátó kisipari szolgáltatói hálózatnak.
2. Mezőkovácsháza kialakítja a térségi e-kereskedelem rendszerét és modelljét, felelős lesz a térség piaci kapacitásának fejlesztéséért.
3. Mezőkovácsháza felelős a 25 falusi település közösségi, ipari, műszaki ingatlanindexe összeállításáért, a közösségi fejlesztések és ipari beruházások, a közösségi gazdaság szolgáltatásainak fejlesztéséért.
4. Mezőkovácsháza fogja össze a települések közti és településeken belüli útfejlesztési, bicikliút-fejlesztési, túraútvonal és lovastúra, vasútvonal fejlesztési szükségleteket.
5. Mezőkovácsháza felelős a látogatóturizmus fél- és egynapos programjainak összehangolásáért és a fürdőturizmus, gyógyturizmus kiegészítő látogató programjainak fejlesztéséért.
6. Mezőkovácsháza felelős a kreatív gazdaság fejlesztéséért.

- Tótkomlós:
 1. Tótkomlós kreatív gazdasági szerepkörének kialakítása - multikulturális város, szolgáltatóipar, SSC központ fejlesztéssel. Tótkomlós fogja össze az IKT szolgáltatások fejlesztését.
 2. Tótkomlós felelős a 6VF programban a települések szépítéséért, a betelepítési programok kialakításáért, az urbanizációs deficit csökkentéséért, a lakásállomány értékfejlesztéséért.
 3. Tótkomlós felelős a gyógy- és egészségturizmus koncepció térségi programja kialakításáért, a települések termálfürdő programja fejlesztésének összehangolásáért.
 4. Tótkomlós felelős a vallási turizmus, az etnikai turizmus, a testvérvárosi turizmus szolgáltatási programjainak fejlesztéséért, a szolidáris gazdaság fejlesztését.
 5. Tótkomlós felelős a térség szociális programjainak, -az idősgazdaság kialakításának programjaiért.
 6. Tótkomlós fogja össze a térségi üzleti turizmus fejlesztési lehetőségeit, az üzleti szálláshelyek, médiaprogramok fejlesztését.
- Mezőhegyes
 1. Mezőhegyes mintagazdaság koncepciója és Mezőhegyes város integrált fejlesztése a globális/nemzetközi fogathajtó program, díjlovaglás és lovasturizmus regionális fejlesztése, a lovasturizmus szolgáltatási program kialakítása.
 2. Ösvénylovaglás, alaplovaglás és lovaglós hétvége programok szervezése
 3. A lovaglással és a lovasturizmussal kapcsolatos képzések fejlesztése
 4. Világörökségi szolgáltatások fejlesztése, a világörökséggel kapcsolatos turisztikai szolgáltatások menedzselésének megvalósítása.
- Battonya
 1. A térség gyógynövénytermesztési szolgáltatási központja, áttekinti a mikrorégió gyógynövénytermesztési vállalkozásait, agrármenedzsment szolgáltatások fejlesztése, gyógynövényekre, gombákra épülő vállalkozások központja.
 2. Battonya összefogja a határ menti szolgáltatások fejlesztését, benzinkutak, útfejlesztések, kishatárforgalom, térségi klaszterek fejlesztését.
 3. Battonya összefogja a térségi gyógynövényipar vállalkozásokat, gyógynövény iparkerületi koncepció kialakítása.
 4. Battonya fogja össze a felelős turizmus, ökoturizmus, horgászturizmus, madarászat programokat, a kapcsolódó fejlesztések összehangolását. Battonya város összehangolja a 6VF térségi nemzeti park és ökoszisztéma szolgáltatásokat. Battonya összehangolja az ivóvíz és a csatornázási programokat, a térségi vízbázis fenntartható fejlesztését.
 5. Interkulturális nemzetközi iskolaváros koncepció és program megvalósítása Battonyán.

6. Battonya fogja össze a nemzetiségi és egyházi szervezetek szolgáltatásainak fejlesztését (iskola, kultúra, épített és szellemi örökség).
- Medgyesegyháza
1. Medgyesegyháza vállalja magára a térségi helyi rövid élelmiszerlánc koncepciók, az agrárgazdaság, az élelmiszer-biztonság fejlesztési programjait és koncepcióját, annak regionális vállalkozási fejlesztését.
2. Medgyesegyháza felelőssége a helyi élelmiszer-koncepció, a funkcionális élelmiszerek, a gabona-pelyhesítés, szuperfood gasztronómiai turizmus, élelmiszerhez kapcsolódó élelmiszer-zarándok turizmus fejlesztése a 6VF koncepció keretében.
3. Medgyesegyháza fogja össze az agrárvállalkozási szolgáltatásokat, az őstermelői tevékenység fejlesztését, az urbánus mezőgazdaság város lakó modelljeinek megoldásait, a civil társadalom fejlesztését.
4. Medgyesegyháza lesz a központja a mezővárosi településforma mint hungarikum menedzselésének, a részvételi tervezés, a cívis kultúra, a sikeres paraszti polgárosodás kulturális modelljeinek.
5. Medgyesegyháza fogja össze a 6VF 1 napos látogatóturizmus sportprogramjait és a települési sportegyesületek, sportszolgáltatások fejlesztését.
6. Medgyesegyháza fogja össze a helyi iskolák fejlesztési programjait és kapacitásépítését.

Lőrinczné Bencze Edit

X. Fejér megye: a sárbogárdi és enyingi járás humán fejlesztési kihívásai

1. FEJLESZTÉSI CÉLOK

Az elmúlt fél évszázadban Magyarország területén – benne a relatíve fejletlenek mondható Dunántúlon is – a fejlesztési pólusok árnyékában jelentős területi különbségek alakultak ki. A társadalmi, gazdasági szempontból elmaradott térségek, a nehezen elérhető belső perifériák települései rendre lemaradtak, nemcsak az infrastrukturális fejlesztésekben, a közszolgáltatások elérhetőségében, az alapvető életesélyek feltételeinek biztosításában, hanem a képzett munkavállalók helyben tartásában is. Esélyegyenlőségüket rontotta, hogy ezen térségek vállalkozói aktivitása és gazdasági tevékenységének élénkítése is elmaradt. (Malatyinszki, Sz., 2010)

A Mezőföld – ezen belül a sárbogárdi járás – Fejér megye egyetlen komplex programmal fejlesztendő térsége, fejlődési mutatói jelentősen elmaradnak a megye járásainak többségétől. Nem véletlen, hogy a területet az Országos Területfejlesztési Konceptió is belső perifériaként jelöli meg, ahol rövid távon is jelentkeznek térségstratégiai beavatkozási igények. (Malatyinszki, Sz., 2007/b)

A fejlettség terén tapasztalható eltérések ellenére a megye azon humán kapacitásbeli alapproblémái, melyek az országos helyzetet is tükrözik, érvényesek a Sárbogárdi járásra is. A térségi humán stratégia a járásra is érvényes célkitűzések vonatkozásában alkalmazkodik a megyei programhoz, kiegészítve azt a helyi sajátosságokra épülő célokkal és beavatkozásokkal. A Kodolányi János Egyetem által mentorált fejlesztési program célja olyan fenntartható rendszerek kialakítása – a sajátos helyi, társadalmi, gazdasági, környezeti erőforrásokat hatékonyan és értékmegőrző módon felhasználva –, amelyek elősegítik az Enyingi, a Sárbogárdi és a Tamási járások területén a települések komplex felzárkóztatását, az ott élők életminőségének javítását.

A program nem korlátozódik a szigorúbb értelemben vett humán szolgáltatásokra, de minden tekintetben – a közép- és hosszú távon megvalósítható beavatkozások esetében is – a humán tőke fejlesztés feltételrendszerének javítására törekszik.

Az erőforrások kritikus tömegének elemzése alapján a legexponáltabb beavatkozási igények a következő területeken jelentkeztek:

- A humán tőke gyengesége. A konkrét piaci igények és a kor műszaki-gazdasági fejlődési jellemzői alapján szükségeshez képest gyenge iskolai és

gyakorlati felkészültségű, alacsony motiváltságú humán erőforrás kínálat. A helyi társadalom általánosan kedvezőtlen összetétele, a piacképes szakmával rendelkező, mobilis lakosság elvándorlása. (Malatyinszki, Sz., 2008)

- A képzési intézményi és a fizikai infrastruktúra hiányosságai, különösen a szak- és felnőttképzés és az ahhoz szükséges fizikai infrastruktúra szinte teljes hiánya.
- A helyi gazdaság gyengesége, a tőkeerős közép- és nagyvállalkozások hiánya, általában a sikeres, eredményes vállalkozók alacsony száma, melynek következtében a vállalkozások sem mennyiségi, sem jövedelmi szempontból nem voltak, és ma sem képesek a számukra szükséges munkaerő megszerzésére és megtartására a nagyvárosok vállalkozásaival szemben. A legmarkánsabb munkaerőhiány a mezőgazdaság- kertészet, mezőgazdasági termékfeldolgozás, kereskedelem, vendéglátás, adminisztratív munkakörök, gép-, villamos-műszer- és elektronikai ipar, építőipar, valamint a humán közszolgáltatások területén van.
- A társadalom alacsony mobilitásában jelentős szerepet játszó közlekedési viszonyok, amelyek inkább szolgálják a megyei jogú városokba történő utazást, mint a helyközi mozgást.
- A települések mint lakóhelyek vonzerejének alacsony intenzitása, a lakókörnyezet esztétikai, közszolgáltatási, kulturális, rekreációs, sportkínálatának versenyképtelensége a nagyvárosokkal szemben. (Malatyinszki S., 2009/a)

A térségben megvalósuló programok elsősorban ezeken a területeken kívánnak pozitív befolyást gyakorolni. Mindez nem korlátozódik egy-egy pályázat keretében támogatható és a projekt időszaka alatt lezárható tevékenységekre, mivel komplex hatás elérésére törekszik. Különösen a humán szférát közvetlenül befolyásoló és az azokhoz szorosan kapcsolódó területek kapnak nagy hangsúlyt.

A beavatkozások nem csupán a problémák megszüntetésére, hanem a lehetőségek kiaknázására, valamint a munkaerőpiacot érintő kockázatok kezelésére is irányulnak annak érdekében, hogy a jövőben a Mezőföld vonzó életperspektívát, tartós foglalkoztatást nyújtson lakói számára. Ennek egyik feltétele az ösztönző humánerőforrás-fejlesztő környezet megteremtése, fenntartható működésre képes humán szolgáltatások kialakítása és helyi társadalomnak kedvező lakókörnyezet biztosítása.

A Program azokat a térségfejlesztési elemeket is tartalmazza, amelyek hosszabb távon képesek megakadályozni a hátrányos helyzetek kialakulását, a leszakadás felgyorsulását. Ezek az elemek:

- A népességfogyás ütemének lassítása érdekében szociális, egészségügyi, oktatási, szakképzési, sportintézmények szolgáltatásainak javítása. Ezen belül különösen fontos a szakképzés visszavitele *Dél-Fejérbe*.

- Községi felsőoktatási képzési központ vagy képzési programok létrehozása.
- A térség humán szolgáltató kapacitásának erősítése az itt dolgozó szakemberek kiemelt támogatásával, ösztönzőkkel, kompetenciafejlesztéssel.
- A térségen belül aktív, cselekvő közösségek létrehozása, fejlesztése és hálózatra szervezés.
- A hátrányos helyzetű csoportok integrációjának elősegítése, a nemzetiségi és a roma népesség integrációjának felgyorsítása.
- A hátrányos helyzetet részben előidéző infrastrukturális hiányok további csökkentése, megszüntetése. Ilyenek a közúti közlekedési fővonalak, elkerülő szakaszok építése, földutak, Dunaújváros-Paks-Szekszárd-Simon-tornya-Sárbogárd vasúti közlekedésének rehabilitációja. (Malatyinszki S. , 2009/a)

2. EFOP 3.9.2-16 HUMÁN KAPACITÁSOK FEJLESZTÉSE TÉRSÉGI SZEMLELETBEN – ENYING, SÁRBOGÁRD ÉS OROSHÁZA JÁRÁSOKBAN: KJE TANANYAGFEJLESZTÉS ÉS KÉPZÉSEK

a) Bevezetés

A 21. század történései, különös tekintettel a 2008-2014 közötti gazdasági válságra világossá tették, hogy szükség van a gazdaságpolitika és társadalompolitika átgondolására. A gyenge és instabil növekedés, a stagnáló életszínvonal és a növekvő egyenlőtlenségek, a klímaváltozás okozta szegénység, éhínség és élelmiszer-biztonság problémák, természeti katasztrófák, a növekvő egészségromlás, egyes országok lakosságának tömeges áttelepülése más országokba és térségekbe új konfliktusokat eredményeztek. Egyértelművé vált, hogy nemzetközi, nemzeti és lokális közjavak nélkül nincs igazságos társadalom, a magántulajdon túlzottan nagy aránya kiszolgáltatottá teszi az országokat, a technológiai és innovációs fejlődés nem megvalósítható az életszínvonal javítása nélkül, nincs vállalkozás, amely működni tudna az állam jóléti szolgáltatásai nélkül, ám ebben közre kell működnie a magánszektornak is. Az üzlet nem képes funkcionálni megfelelő képzettségű, jó egészséggel bíró, a rugalmas foglalkoztatás képességeire felkészült humán tőke nélkül, annak szubjektív jól-léte, mentális egészsége a minőségi élet és munkavégzés alapvető feltétele. A társadalmi jól-lét nem kialakítható a társadalom minden rétegének gazdasági növekedést produkáló tevékenysége nélkül, azonban, ha a gazdasági növekedés nem párosul társadalmi jól-léttel, akkor további gazdasági, társadalmi és politikai, kulturális és környezeti feszültséget eredményez.

A KJF humán fejlesztés programjainak célja, hogy bemutassa a fenntartható és inkluzív növekedés, gazdaság irányításának helyi rendszereit és politikáit, a jólét központú humán fejlesztés emberi életúthoz alakított tanácsadási és szakértői

nézőpontjait. A KJF képzési programjai a fentieknek megfelelően az egészség és jól-lét, mint a humán fejlesztés legfőbb célkitűzése problematikájából fejlesztettek.

Ezen képzési megközelítés találkozott az EFOP 3.9.2-16 humán kapacitások fejlesztése térségi szemléletben pályázat fő célkitűzéseivel, mely három pályázat keretében, az Enyingi, a Sárbogárdi és az Orosházi járások humánfejlesztési tevékenységében konzorciumi partnerségben valósult meg. Az EFOP-3.9.2-16 konstrukció célja a területi különbségek csökkentése a humán közszolgáltatások tekintetében a minőségi szolgáltatásokhoz való hozzáférés javításával elsősorban a köznevelés, felsőoktatás és felnőttoktatás által biztosított informális és nem formális tanulás területén, mely feladat megoldásába a Kodolányi János Egyetem különböző képzési formációkkal – szakirányú továbbképzések, D-körös képzések, távoktatási tananyagfejlesztés, szabadegyetemi előadások, specifikus nyári táborok – kapcsolódott be. A képzési fejlesztésnél a kiindulópontot a járások humán szempontú elemzése alapján a helyi sajátosságok felmérése, továbbá az igényfelmérés után a helyi igények határozták meg.

A projekt során a KJE által megvalósított képzések alapvetése a jól-lét alapúság. A jól-lét tantervbe emelése állandó feladatokat, kihívásokat, pozitív célokat, társadalmi inklúziót, a kompetencia érzetét, problémamegoldó képességet, a hatékonyság és eredményesség érzetét biztosítja a képzésben résztvevők számára. A résztvevők fizikai, intellektuális és szociális erősségei, képességei fejlődnek, azaz az oktatás a kiválóság környezeti követelményeinek képes megfelelni, olyan értelmes közeggé válik, ahol a megszerzett ismeretek birtokában céljaikat munkájuk során képesek megvalósítani. *(Malatyinszki S. , 2007/a)*

A KJE képzései nemcsak a kapcsolódó tudástartalmakra koncentrálnak, hanem kiemelt szerepe van az én-fejlődésnek, a kognitív folyamatoknak, a tapasztalatok integrálásának és a reflexiónak, és a képzés végére a résztvevőknek önmagukat mint tekintélyt kell megérteniük. A hallgatók legjobban úgy tanulnak, ha integrálják a tapasztalatot, a reflexiót, a cselekvést, a tanulás aktív, kísérletező, nem egyszerűen információkat elsajátító folyamat. A tanulás nem vákuumban, hanem társadalmi kontextusba ágyazottan történik, és a hallgató másokkal való együttműködésben alakítja ki a szakmai értelmezést. A képzés során alkalmazott módszer a hallgatói bevonás pedagógiája, mely alapvetően eltér a felsőoktatás tudástranszmissziós képzési modelljétől, ugyanis a tudás létrehozásában a hallgatók és oktatók együttműködésén, a dialóguson, a problémaközpontú tanuláson alapul.

b) Tananyagfejlesztés

A humán kapacitások fejlesztése projekthez kapcsolódóan a Kodolányi János Egyetem hét távoktatási tananyagfejlesztést valósította meg, melyeknél a szerzők a jól-lét alapú képzési koncepcióra alapozva a szerzői nézőpont hangsúlyozásával a problémaközpontú kifejtés módszerét alkalmazták, összevetések, nézőpont ütköztetések, vitakérdések segítségével árnyalták a kérdéskört. A tananyagok

összeállítása során fő szempont az elméleti és gyakorlati aspektusok egyidejű bemutatása, továbbá a szakemberek képzése professzionalizációja célkitűzéseinek megvalósítása volt, ahol nem a hagyományos elméleti logika, hanem a szolgáltatás és a szakember/hallgató fejlesztését tartották szem előtt. A megérthetőséget módszertani eszközök széles tárháza segíti: így táblázatok, ábrák, kiegészítő anyagok (Youtube videók, kapcsolódó cikkek, adatbázisok, podcastok) hozzáférhetővé tétele, a feldolgozást segítő kérdések, továbbá a tananyag vizualizációja, animációk, power pointos prezentáció, rövid videó.

A KJE által a humánkapacitások fejlesztésére kifejlesztett távoktatási tananyagok és fő célkitűzéseik:

Ifjúsági közösségszervezés

Az ifjúsági közösségszervezés távoktatási tananyag célja, hogy a résztvevő számára alapvető, ugyanakkor gyakorlatias ismereteket, kompetenciákat adjon az ifjúsági közösségek szervezése területén, hogy a képzésbe bekapcsolódó megismerje az ifjúsági közösségszervezés alapfogalmait és képessé váljon ifjúsági közösségek szervezésére. Feladata, hogy megismerje alapvető közösségszervezéssel és a rendezvény menedzsmenttel kapcsolatos fogalmakat és intézményeket, képessé váljon a célcsoportnak megfelelő közösségfejlesztő tartalom és módszerek kiválasztására, gyakorlati alkalmazására, ifjúsági közösségi programok szervezésére és lebonyolítására a kultúrákövetítés intézményrendszerén keresztül és a virtuális térben egyaránt.

Befogadó és inkluzív társadalom

A befogadó és inkluzív társadalom távoktatási tananyag célja a befogadó társadalom elmélyítése, megerősítése a kérdés elméleti hátterének megismerése révén, továbbá gyakorlati feladatokon keresztül kompetenciafejlesztés. A tananyag elsajátítása során a képzésen résztvevő megismeri a fenntarthatóság, az inklúzió és a befogadó társadalom terminológiáját, képessé válik a befogadó társadalom értékeinek és alapvetéseinek képviselésére, megérti az egymásrataltság és a fenntartható fejlődés összefüggéseit, szolidaritással, empátiával és felelősségvállalással viszonyul a társadalmi sokféleség felé és képviseli ezen értékeket.

Interdiszciplináris informatika

A humán közszolgáltatások hatékonysága az adott társadalom, helyi közösség jól-létének egyik alapvetése. Az infokommunikációs eszközök használata ennek a hatékonyságnak egyik legfontosabb előfeltétele. Ezért az interdiszciplináris informatika távoktatási tananyag célja az informatika tudatos, hatékony és biztonságos használatának elsajátítása, melynek során a képzés résztvevője jártas lesz a humán közszolgáltatások területén alkalmazható mobil és asztali szoftverek, webhelyek használatában, ismeri azok jellemzőit, s ki tudja választani melyik szoftvereszköz és webhely milyen célnak felel meg leginkább. Képes lesz a mobil

és asztali informatikai eszközöket használatba venni és hatékonyan alkalmazni, ezeket a klienseknek megtanítani, megismeri a mobil és asztali operációs rendszerben elérhető felhőszolgáltatásokat és webhelyeket, az online ügyintézésre vonatkozó szabályzókat és képessé válik közszolgáltatásokhoz kapcsolódva infokommunikációs tervezési és elemzői feladatokat ellátni, felméréseket, kérdőíveket készíteni, elemezni. (Malatyinszki, Sz., 2015)

Mentálhigiénés tanácsadó

A mentálhigiénés tanácsadó távoktatási tananyag célja megismertetni a résztvevővel a mentálhigiéné alapfogalmait, a lelki egészségvédelem szociális szempontú kompetenciáit, valamint annak megőrzését, azaz olyan egészséges életmód és életforma kialakítását, amelyben a személy számára adottak az optimális testi, lelki, társas fejlődés feltételei. A hallgató ismeretet szerez a személyiségzavarok tüneteiről, típusairól és osztályozásáról. A tananyag elsajátítása során a képzés résztvevője képessé válik az egészséges életmód kialakítására, annak átadására, a személyiségzavarok tüneteinek felismerésére és az érintett kliensekkel való megfelelő, személyre szabott bánásmódra.

Játékpedagógia és szabadidő-szervezés

A gyermekek és a fiatalok jól-létéhez a játék és az értelmesen töltött szabadidő nagyban hozzájárul. A tananyag célja a játék és a szabadidő helyének értelmezése a modern, inkluzív társadalomban élő gyermekek körében. Ennek során bemutatásra kerül, hogyan változott meg a gyermekkép, s az új társadalmi feltételek, milyen módon befolyásolják a játékot és a szabadidőt, a szabadidő során milyen humán szükségletek jelentkeznek, a szabadidőt milyen tényezők befolyásolják, melyek a gyermekbarát szabadidő-szervezés jellemzői.

A Játékpedagógia és szabadidő-szervezés távoktatási tananyag célja a résztvevők megismertetése a játékpedagógia alapjaival, a szabadidő-szervezésének helyszíneivel, réteigényeivel, módszereivel, a játék pedagógiai és pszichológiai jellemzőivel és értékeivel a személyiség fejlődése során. A tananyag elsajátítása során a képzés résztvevője képessé válik a szabadidő hasznos eltöltésének értelmezésére, az egyéni, emberi szükségletek, továbbá a társadalmi sajátosságok együttes kezelésére, a játékelméletek és a kreativitás képességének fejlesztésére. Pozitívan viszonyul a szabadidő hasznos eltöltésének különböző helyszínei, így a közművelődési intézmények, különös tekintettel a múzeumok, könyvtárak és művelődési házak programjaihoz, továbbá a civil szervezetek által felkínált lehetőségekhez. Képes lesz a tudatos médiahasználatra, a rekreáció, a kirándulás és sport szerepének értelmezésére és alkalmazására.

Idős specifikus szolgáltatás szervezés

Az idős specifikus szolgáltatás szervezés távoktatási tananyag célja a humán közszolgáltatást végző intézmények, szervezetek és személyek felkészítése a de-

mográfiai változások következtében jelentkező speciális szolgáltatási igényekre. Cél a képzés során, olyan ismeretek, készségek elsajátítása, mely tudástartalmakkal a szolgáltatást nyújtók hatékony segítséget, támogatást adhatnak az idősdő népességnek. A tananyag elsajátítása során a képzés résztvevője jártasságot szerez a gerontológia területén, képessé válik komplex módon szemlélni az idősdő, időskorú népesség társadalmi, szociális, egészségügyi problémáit, tágabb kontextusban értelmezni az idős társadalom kielégítendő szükségleteit, alkalmas lesz a hatékony és tudatos szolgáltatásfejlesztés biztosítására, az egyén aktivitását előtérbe helyező közösségfejlesztő és önkéntes programok szervezésére.

Mentálhigiéniai prevenció specialista

A mentálhigiéné ismerete a lelki jól-lét fenntartásához szükséges. Mivel a mindennapjainkat befolyásolják a negatív élmények és nem mindenki képes megbirkózni ezzel a terheléssel, vagy túllendülni a negatív időszakokon, szükségesek a segítők és a mentálhigiéniai alapvetések ismerete, melynek során az egészséggel összefüggő életminőség vizsgálatára kerül sor arra fókuszálva, hogy a személy hogyan értékeli és mennyire elégedett jelenlegi funkcióival (tevékenységeivel és életvezetésével), ahhoz viszonyítva, hogy mit tart lehetségesnek vagy ideálisnak. Ennek alapján a mentálhigiéniai prevenció specialista távoktatási tananyag célja a résztvevők megismertetése a mentálhigiéné módszereivel, a prevenció és a promóció jelentőségével, az egyén és a közösségek, a család, a munkahely mentálhigiéniai problémáival, feladataival, a megküzdés-technikákkal, a mentálhigiéné különböző laikus és professzionális intézményeivel, valamint a segítő foglalkozásuk lehetséges mentálhigiénés problémáival. A tananyag elsajátítása során a képzés résztvevője képes lesz az egyén, a család és a közösségek életében fellépő krízishelyzetek dinamikus pszichológiai összefüggéseinek értelmezésére, a mentálhigiénés prevencióval kapcsolatos helyzetek elemző, rendszerszemléletű megértésére, valamint a beavatkozási és megelőzési lehetőségeinek megismertetésére és a megfelelő prevenciós módszerek és eszközök alkalmazására.

2.3 A távoktatási tananyagra épülő kurzusok kontakt és online módszertana:

Kontakt foglalkozás:

1. Elméleti bevezető (társadalmi kontextusba helyezés, a történetiség, a változások bemutatása, a főáramú nézőpontok, mi várható a jövőben): jegyzetelési gyakorlat
2. A probléma-központúság elve alapján: vitakérdések nagy- és kiscsoportosak
3. Tapasztalati tanulás: a hallgatói tapasztalatok, témák, feladatok bemutatása. Az esettanulmány módszertana megismerése
4. A standardszerű gondolkodás és a minőségre törekvés: a szakmai alapelv és standard, a humán szakember ismeretanyaga, a humán szakember készség készlete, kompetenciái, a szolgáltatási standard megismerése

5. Nemzeti helyzetkép a szolgáltatás állásáról
6. Bekapcsolódás feladatai az interaktív tanulásban - kipróbálás

Egyéb tevékenységek

1. Otthoni olvasás. Naplókészítés a tanulás folyamatában (benyomások, megjegyzések 5-10 sor)
2. Videónézés, kvíz megoldás
3. Elméleti fejezetek olvasása: ellenőrzi a jegyzeteit, önreflexió
4. Feladatmegoldás: a hallgató mind a 6 fejezettel kapcsolatosan elkészít a Moodle kurzuson egy Vitatéma bejegyzést (Maximum fél oldal)
5. Mikroprojekt-feladat tervezés és megoldás: egyedi sajátosság feltárása a munkájában vagy élettapasztalatában (1-2 oldal), megoldás bemutatása
6. Önértékelés: a naplóbejegyzés, a kvízek, a jegyzetek és önreflexió, a vitabejegyzések, a mikroprojekt alapján. Ehhez egy értékelő táblázat készítése

Virtuális interakció: szinkron tevékenység + az oktató/tutor a hallgató/tanuló kontakt és nem kontakt tevékenysége alapján értékeli a tanuló dokumentumait, azokat írásban a Moodle felületre felhelyezi. (Malatyinszki, Sz., 2020)

3. A KJE KÉPZÉSEINEK EGYIK CÉLCSOPORTJA: HUMÁN KÖZSZOLGÁLTATÁSOK DOLGOZÓI

A KJE által megvalósított képzések célja a települési önkormányzatok által fenntartott alapszintű humán közszolgáltatás minőségének javítása a humán közszolgáltatásokban dolgozó szakemberek képzettségi szintjének javításával - képzésekkel, továbbképzésekkel, tapasztalatcserék szervezése révén, szakmai kompetenciáik fejlesztésével, ezáltal javítva a hátrányos helyzetű népeség minőségi szolgáltatásokhoz való hozzáféréseinek esélyeit, elősegítve a társadalmi kohézió növekedését.

A KJE egyrészt a humán közszolgáltatások önkormányzati dolgozói körét célozta meg képzéseivel, mely a munkahelyek révén könnyen elérhető, munkáltatói oldalról szervezhető. A projekt sikeressége szempontjából ők a kulcsszereplők, hiszen ez a célcsoport munkája révén multiplikátor-hatást fejt ki, és nemcsak a projekt időszaka alatt tudja kamatoztatni a projekt keretében szerzett ismereteit, tapasztalatait és módszertanát, hanem annak fenntartási időszaka alatt és azt követően is, hosszú időn keresztül. A cél olyan szemlélet, ismeretanyag, módszertan és együttműködési modell kialakítása, mely hosszú távon is elősegíti a hátrányos helyzetű célcsoportok elérését, a velük való rendszeres kapcsolattartást, kommunikációt és segítő szolgáltatások nyújtását, melyek összegző hatása saját létfenntartásukhoz való minél nagyobb arányú hozzájárulásuk, a munkaerőpiacon való részvételre való alkalmasság elérése.

A helyi kapacitások biztosítása érdekében a pályázat keretében lehetővé vált helyi ösztönző rendszerekkel egészségügyi, pedagógus, szociális, kulturális, felnőttképzési, munkaerő-közvetítési stb. képzés, szakképzettség megszerzésének támogatása, egyrészt szakirányú továbbképzéseken való részvétellel, másrészt a projekt részeként a helyi igények alapján képzési modulok (D) kerültek kidolgozásra. (Malatyinszki, Sz., 2009/c)

3.1 D körös képzések Enying - Sárbogárd

- Konfliktuskezelés: célja a humán közszolgáltatást végző intézmények, szervezetek és személyek megismerjék a konfliktusok jellegét és okait. További célja bevezetni a hallgatót a konfliktusmegoldás lehetőségeibe, valamint informálni és begyakoroltatni a hallgatót azokról a stratégiákról, melyeket a konfliktusok kezelésénél választani érdemes. A kurzus a konfliktuskezelés kapcsán támogatja a segítőkompetenciák kialakítását, a humánszolgáltatások minőségének és hozzáféréseinek javítását, ezzel segítve a társadalmi kohéziót.
- Ifjúságügyi ismeretek: célja, hogy a résztvevők számára alapvető, ugyanakkor gyakorlatias ismereteket, kompetenciákat adjon az ifjúságügy területén. Célja, hogy a humán közszolgáltatásban dolgozó szakemberek megismerjék az ifjúsági munka alapfogalmait és képessé váljanak ifjúsági ügyek intézésére.
- Erőszakmentes kommunikáció: célja a humán közszolgáltatást végző intézmények, szervezetek és személyek felkészítése az erőszakmentes kommunikáció használatára. A résztvevő elsajátítja a szociális kompetenciát, melynek alapja a kommunikációs készségek tudatos használata, amely segíti az egyént állampolgári és szakmai életében is.
- Asszertivitás: célja, hogy a humán közszolgáltatásban dolgozó szakemberek képessé váljanak a jogérvényesítő, hatékony magatartás értékeinek és alapvetéseinek képviselésére, elsajátítsák az önmenedzselés, önérvényesítés alapjait és technikáit, és ezeket a gyakorlatban is alkalmazni tudják.
- Közösségi tervezés: célja, hogy a humán közszolgáltatásban dolgozó szakemberek képessé váljanak helyi szinten közösségeket szervezni a társadalmi-gazdasági környezet különböző színterein.
- Demográfiai alapismeretek: célja, hogy a humán közszolgáltatásban dolgozó szakemberek tisztában legyenek az alapvető demográfiai folyamatokkal és képesek legyenek ezekre reagálni munkájuk során, megértsék a népessé debatesi és népmozgalmi folyamatokat, a mai társadalom szerkezetét és népességét érintő legalapvetőbb mechanizmusokat és változásokat
- Z generáció: célja a humán közszolgáltatást végző intézmények, szervezetek és személyek felkészítése a Z generáció jelentette új társadalmi, gazdasági,

szociális, kulturális kihívásokra. A kurzus elvégzése során a szakemberek elsajátítják a Z generáció mint a világ első globális nemzedéke és digitális generáció esetében szükséges új pedagógiai módszereket, eszközöket és új oktatási formákat, továbbá ezek alkalmazhatóságát. A kurzus segítséget nyújt a digitális nemzedék megváltozott pedagógus- és segítőkompetenciáinak kialakításában, a humánszolgáltatások minőségének és hozzáféréseinek javításában, ezzel segítve a társadalmi kohéziót.

- **YRBS: Ifjúsági kockázati magatartáskutatás:** célja a humán közszolgáltatást végző intézmények, szervezetek és személyek felkészítése a fiatalok problémáinak, élethelyzetének, jövőre vonatkozó terveinek, attitűdjeinek megismerésére, a tanulói magatartás kockázat feltárására és elemzésére különböző dimenziók mentén. A kurzus elvégzése segítséget nyújt pedagógusoknak, a fiatalokkal foglalkozó szakembereknek abban, hogy miként alakítsák a tanulók konstruktív életvezetését, és ha kell, időben beavatkozzanak vagy prevenciós programot dolgozzanak ki. A kurzus az ifjúsági magatartáskockázat kapcsán támogatja a pedagógus segítőkompetenciáinak kialakítását, a humánszolgáltatások minőségének és hozzáféréseinek javítását, ezzel segítve a társadalmi kohéziót.

3.2 D körös képzések Orosháza

- **Ifjúsági közösség-szervezés:** célja, hogy a résztvevők számára alapvető, ugyanakkor gyakorlatias ismereteket, kompetenciákat adjon az ifjúsági közösségek szervezése területén. Célja, hogy a résztvevők megismerjék az ifjúsági közösség-szervezés alapfogalmait és képessé váljanak ifjúsági közösségek szervezésére.
- **Interdiszciplináris informatika:** célja, hogy a résztvevők jártasságot szerezzenek a humán közszolgáltatások területén alkalmazható mobil és asztali szoftverek, webhelyek használatában, ismeri jellemzőiket, tudja, melyik szoftvereszköz és webhely milyen célnak felel meg leginkább.
- **Befogadó és inkluzív társadalom:** célja a befogadó társadalom elmélyítése, megerősítése a kérdés elméleti hátterének megismerése révén, továbbá gyakorlati feladatokon keresztüli kompetenciafejlesztés. Ezáltal humán közszolgáltatásban dolgozó szakemberek képessé váljanak a befogadó társadalom értékeinek és alapvetéseinek képviselésére.
- **Mentálhigiénés tanácsadó:** megismertetni a résztvevőket a mentálhigiéné alapfogalmaival, a lelki egészségvédelem szociális szempontú kompetenciáival, valamint annak megőrzését, azaz olyan egészséges életmód, életforma kialakítását, amelyben a személy számára adottak az optimális testi, lelki, társas fejlődés feltételei. Valamint bevezetni a hallgatót a személyiség-zavarok tüneteinek megismerésébe.

- Játékpedagógia és szabadidő-szervezés: célja, a résztvevők megismertetése a játékpedagógia alapjaival, a szabadidő szervezésének helyszíneivel, réteigényeivel, módszereivel, ezek gyakorlati alkalmazásával.
- Mentálhigiéniai prevenció: célja megismertetni a résztvevőket a mentálhigiéné alapfogalmaival, a lelki egészségvédelem szociális szempontú kompetenciáival, az optimális testi, lelki, társas fejlődést biztosító körülményekkel és az azt akadályozó prevenciók technikákkal.
- Idősspecifikus szolgáltatásszervezés: célja a humán közszolgáltatást végző intézmények, szervezetek és személyek felkészítése a demográfiai változások következtében jelentkező speciális szolgáltatási igényekre. Cél a képzés során olyan ismeretek, készségek elsajátítása, mely tudástartalmakkal a szolgáltatást nyújtók hatékony segítséget, támogatást adhatnak az idősödő, idős népességnek.

3.3 Szakirányú továbbképzések:

- Család- és gyermekvédelem szakos pedagógus: célja olyan szakemberek képzése, akik a korszerű pedagógiai, pszichológiai, társadalomismereti elméleti és gyakorlati tudásuk, képességeik integrált felhasználásával – elsősorban a nevelési és oktatási intézményekben, a szülők és gyermekek körében, az iskolapszichológus, a szociálpeszichológus, a nevelőtestület, valamint a gyermekjóléti, illetve az egészségvédelmi szakképzettségűekkel való együttműködésben – képesek önállóan ellátni a családdal, a családi életre való felkészítéssel, valamint az iskolai gyermek- és ifjúságvédelemmel kapcsolatos nevelési, oktatási, preventív és korrekciós feladatokat, továbbá szakmai és etikai felelősségük tudatában képesek szakértői feladatok ellátására a választott specializációs területen.
- Játékpedagógia és szabadidő-szervező: célja olyan szakemberek képzése, akik képesek lesznek saját munkaköri feladataik ellátása során a játékpedagógia eszközeivel a konfliktusok megelőzésére, kezelésére, feszültségoldásra, az együttműködési képesség fejlesztésére, az önismeret formálására. A szabadidő-pedagógiai alpműveltség birtokában képesek lesznek élményszerű szabadidős tevékenységeket, programokat tervezni, szervezni és irányítani, amely pozitívan hat a személyiségfejlesztésre, a magatartáskultúrára. A képzés közvetve elősegíti a tanulók, illetve a programban résztvevők kommunikációs, esztétikai nevelést, kreatív személyiségének fejlődését. A szabadidő-szervező játékpedagógus olyan szakember, aki tapasztalatok alapján szerzett élményekhez kapcsolódó pedagógiai módszerekkel, megfelelő pszichológiai ismeretekkel, problémák, nevelési helyzetek sikeres megoldásának jártasságával, kellő alkotóerővel rendelkezik. Ennek birtokában alakíthatja, formálhatja a csoportokat, fejleszt a közösségeket.

- Mentálhigiéniai prevenció specialista: célja olyan prevenciós szakemberek képzése, akik elméleti tudásuk és gyakorlati tapasztalataik alapján hozzájárulnak az egészséggel kapcsolatos szemlélet kialakításához, az ehhez szükséges feltételek megalapozásához. Prevenciós ismeretek, módszerek birtokában képesek beavatkozási tervet, projektet, tréninget készíteni és azt egyéni vagy csoportos foglalkozásokon, oktatási, nevelési, egészségügyi vagy szociális intézményekben, munkahelyeken, esetleg egyéni segítségre szoruló körében a mentális egészség megőrzése érdekében megvalósítani. A devianciák kialakulásának megelőzéséhez, mentális egészség megőrzéséhez és az egészséges életmód kialakításához közösségi akciók szervezésével, szakkörök, klubfoglalkozások, önszorgító csoportok vezetésével, prevenciós programok kidolgozásával járulnak hozzá. A képzés semmiféle gyógyító (terápiás) tevékenység folytatására nem jogosít.
- Néptánc és népi kultúra: célja olyan szakemberek képzése, akik speciális felkészültségük révén képesek az iskolai tanórai vagy szakköri keretben, illetve a közművelődés területein a néptánc- és néprajzi foglalkozások megtartására és ezzel kapcsolatos rendezvények megszervezésére. Elméleti és gyakorlati ismereteik birtokában képesek kibontani a néptánc sokoldalú képességfejlesztő és nevelő hatását, biztonsággal tudják megtanítani annak gyakorlati elemeit. Alkalmassak a néprajzi ismeretek segítségével, a néptánc területén egyszerűbb koreográfiák betanítására, műsorok szerkesztésére, rendezvények megtervezésére és lebonyolítására.

3.4 Egyéb képzések:

- angol és német nyelvtanfolyamok szintfelmérők után különböző szinteken
- Tréning Sárbogárd:

„TEHETSÉG kibontakozásának lehetőségei korszerű módszerekkel – az azonosítástól a komplex tehetségfejlesztő programokig”

A tehetség összetevői, a tehetségfejlődést meghatározó adottságok, képességek fejlődése. A tehetséges gyermek felismerését segítő eszközök és módszerek, tehetséggondozó programok: saját élmények, reflexiók, kooperatív tanulási technikák, tevékenységközpontú pedagógiai módszerek, komplex fejlesztés, a drámapedagógia eszközei a tehetséggondozásban.

- Tréning Enying:

Munkahelyi stresszkezelés tréning: célja a személyes és a professzionális stresszhelyzetek kezelése és adekvát megküzdési módok és alternatív megküzdési technikák elsajátítása: brainstorming, mediáció, jogérvényesítő, kapcsolatmenedzselő és szimpátiakeltő magatartási normák, asszertív technikák. A stressz szervezetre gyakorolt hatásainak felismerése, kezelése és megelőzése, életszemléleti stratégiák, coaching technikák és a pozitív

életvitel alapjainak elsajátítása, time-management, a lelki feltöltődés lehetőségei és gyakorlata (vizualizáció, imagináció, relaxáció, aktivizáló, mediációs technikák).

„TEHETSÉG kibontakozásának lehetőségei korszerű módszerekkel – az azonosítástól a komplex tehetségfejlesztő programokig”(lásd Sárbogárd)

- Szabadegyetemi előadások

1. Dr. Bordás Sándor: Az önismeret elméleti és gyakorlati vonásai: Johary-ablak, Rosengen szocializációs ágensei, különböző személyiségelméletek, a fejlődéslélektan kritikus szakaszai, a gyermekkorban átélt traumák és azok hatásai a felnőttkorra Gáspár Judit: Konfliktusmegoldás: konfliktusok és megoldási formák, asszertivitás egy az előadó által készített dokumentumfilm bemutatása és elemzése segítségével
2. Dr. Strédl Terézia: Tolerált kommunikáció – kommunikatív tolerancia: kommunikációs formák, csatornák és korlátok, a tolerancia aktív és passzív formái.
3. Dr. Huff Endre Béla: Előfeltételek, érdekérvényesítés, emberi jogok: előítéletesség definiálása, az előítéletek korrigálásának technikái, a gyűlölet elkerülése, tolerancia
4. Dr. Sebes József: Az emberi kapcsolatok nemzetközi és hazai helyzetének változásai: európai és hazai példák az emberi kapcsolatok, az egyes országok népcsoportjai, etnikumai, eltérő vallásai közötti kapcsolódások, rasszizmus, idegengyűlölet, intolerancia megnyilvánulásai, a társadalmi beilleszkedés kérdései Sipos András: Civil kurázsi: történelmi és saját életükből vett példák a személyes beavatkozás különböző formáinak és lehetőségeinek bemutatása akár a jelenlévők önmaguk érdekében történő beavatkozása, akár mások ellenében történő fellépés

4. HÁTRÁNYOS HELYZETŰ GYEREKEK FELZÁRKÓZTATÁSA: INFORMÁLIS ÉS NEM INFORMÁLIS KÉPZÉSEK (7-24 ÉV)

A KJE képzéseinek másik célcsoportja: hátrányos helyzetű tanulók felzárkóztatásának biztosítása, nyelvi kompetenciáik fejlesztése, felkészítés nyelvvizsgára, továbbá emelt szintű érettségire. A településeken élő hátrányos helyzetű csoportok számára angol és a német nyelv elsajátítását megkönnyítendő nyelvi képzésekre került sor, továbbá a nyelvi képzések keretében alap- és középfokú nyelvvizsgára felkészítő angol/német nyelvű csoportok indultak. Ehhez kapcsolódóan tananyagfejlesztés és szintfelmérők készítése is megvalósul. A projekt során általános nyelvvizsga-felkészítő feladatlapok készültek B1-B2 szinten angol és német nyelvből, illetve megtörtént ezek lektorálása, valamint digitalizálása, az egyes tanfolyamokhoz tematikák készültek és próbavizsgáztatás is megvalósult.

a) Képzési kínálat és a résztvevők száma helyszínenként és formánként

	képzési forma	képzés	fő - Enying	fő - Sárbo- gárd	fő - Oros- háza
humán közszolgáltatásokban dolgozók	szakirányú továbbképzés	Mentorpedagógus pedagógus szakvizsgára felkészítő	13	-	-
		Az inkluzív nevelés pedagógusa	5		-
		Játékpedagógia és szabadidő-szervező	2	6	35
		Mentálhigiéniai prevenció specialista	-	-	21
		Néptánc- és népi kultúra	-	1	
		Ifjúsági közösség-szervezés			22
		Befogadó és inkluzív társadalom			12
		Interdiszciplináris informatika			15
		Szabadidő-szervezés módszertani alapjai			10
		Mentálhigiénés tanácsadó			22
	D-körös képzések	Erőszakmentes kommunikáció	15	-	-
		Ifjúsági közösség-szervezés	9	-	-
		Mentálhigiéniai prevenció specialista	17	10	36
		Z-Generáció I.	-	14	-
		Közösségi tervezés	-	10	-
		Ifjúságügyi ismeretek	-	15	-
		Demográfiai ismeretek	-	9	-
		Z-Generáció II.	-	7	-
		Idős-specifikus szolgáltatásszervezés			31
		Interdiszciplináris informatika			24
	angol nyelvtanfolyam	A 1	3	22	-
	egyéb	Munkahelyi stresszkezelés tréning	19	19	-
		TEHETSÉG kibontakozásának lehetőségei korszerű módszerekkel – az azonosítástól a komplex tehetségfejlesztő programokig	17	15	-
összesen			76	104	228

	képzési forma	képzés	fő - Eny- ing	fő - Sárbo- gárd	fő - Oros- háza
Informális és nem informális képzésben részt vevő gyerekek és fiatalok (7-24 éves korúak)	nyelvtanfolyam	Angol A2	12 +4	13	-
		Angol B2	6	10+9+7	-
		Angol A1	10+4	9+9	-
		Angol B1	-	6+15	-
		Német B1	-	8	-
	emelt szintű érettségi	Angol	-	10	-
		Informatika	-	14	-
		Matematika	-	8	-
		Német	-	7	-
összesen			32	94+31= 125	-

b) Hátrányos helyzetű gyerekek felzárkóztatása – kézműves táborok

A hátrányos helyzetű gyerekek felzárkóztatása nemcsak a fenti képzéseken keresztül valósult meg, hanem a KJE a szabadidő hasznos eltöltésére Sárbogárdon két alkalommal díjmentes nyári tábort, műhelyfoglalkozást szervezett.

A táborok alapvető kézműves eljárások elsajátítására szerveződtek és a végén az elkészült munkák kiállításon kerültek bemutatásra.

2018 kézműves tábor tematikája:

- Levendulás zsák kézzel történő varrása, hímzése, kitömése levendulával, a szálöltés gyakorlása,
- Golyók, labdák, karkötő, nyakbavaló nemezelése gyapjúból szappanos technikával,
- Marokmaci varrása, varrógépiöltés gyakorlása kézzel, rejtett öltés technikája,
- Cserépfestés és -díszítés, fagolyók festése és díszítése, cserépharang készítése,
- Pénztárca varrása filcanyagból, rátétes díszítés, (tervezés, rejtett öltés gyakorlása, pelenkaöltés),
- Gyöngyfűzés: nyaklánc, gyűrű, kulcstartó,
- Fatáblák alapozása, szárítási ideje alatt karkötő fűzése gyöngyből, fatábla festése,
- Kilincsmacska varrása, masnikészítés,
- Alkotás szabadon a héten tanult technikákból, kiállítás szervezése a munkákból.

2019 kézműves tábor tematikája:

- Szövés tanulása szövőkeret és lapkarmantyú használatával, ismerkedés a gyapjú-, illetve a pamutfonal jellemzőivel,

- üvegfestés technikájának elsajátítása ecsettel, ablakkép és gyertyaalalátét megfestése,
- Marokmaci varrása – varrógépjöttés technikájának megtanulása,
- Fehér vászonszatyor festése ecsettel- textilfesték használata,
- Fekete vászonszatyor batikolása textilfesték spray-vel. Párna varrása, díszítése (pelenka hímzés elsajátítása),
- Befőttesüvegek festése üvegfestékekkel mécsesstartónak,
- Gyöngyállatok és virágok készítése.

5. AZ EFOP 3.9.2-16 HUMÁN KAPACITÁSOK FEJLESZTÉSE TÉRSÉGI SZEMLELETBEN – ENYING, SÁRBOGÁRD, OROSHÁZI JÁRÁSOKBAN – PROJEKTBEN A KJF ÁLTAL VÉGZETT TEVÉKENYSÉG HATÁSAI

- Az érintett települések humán közszolgáltatásainak minősége javul, ez erősíti a helyi társadalmat.
- A humán kapacitás fejlesztése révén javul a szolgáltatások minősége, személyessége, családközpontúsága.
- Nő a humán közszolgáltatások presztízse, a szakmák vonzereje, javul az ágazat munkaerő-ellátottsága.
- Javul a humán közszolgáltatási szférában dolgozók felkészültsége, együttműködésük minősége, eredményessége, ez által munkahelyi közérzete.
- A szolgáltatási szervezeti rendszer fejlesztésének sikeres előkészítését és megvalósítását támogatja a személyi állomány kompetenciáinak, tudatosságának javítása révén.
- A humán közszolgáltatási szféra több olyan hiányossága felszínre kerül a projekt keretében, melyeknek a szolgáltatási rendszerben vagy más kapcsolódó rendszerben (pl. oktatás) való hasznosítása tovaggyűrűző hatásként jelentkezik. Ez a szektor fizikai munkakörülményeinek fejlesztését is kíváltja.
- Felismerésre kerülnek a kapacitásproblémák.
- A családok szocializációja, szociális szolgáltatásokkal való ellátottsága javul.
- A fiatalok mentális állapota, kompetenciái, továbbtanulási ambíciója, képességei és lehetőségei fejlődnek.
- A támogatott célcsoportok résztvevői jobb eséllyel kapcsolódnak be azokba a tanulási, munkaszerzési és közösségi folyamatokba, amelyekben eddig nem tudtak részt venni. Az iskolások körében nagyobb eséllyel tudják teljesíteni a követelményeket olyan gyerekek, akikhez hasonlók eddig erre eséllyelenek voltak.
- A projekt hozzájárul a területi kiegyenlítődés folyamatához, amelynek keretében a két járás és a megye fejlettebb járásai közötti szakadék mérsékelhető. A területi különbségek mérséklése, a két lemaradó járás fejlődési folya-

matának elindítása a megye többi járásának is érdeke, mivel kitágulnak a megye fejlődési lehetőségei a humán kapacitások erősödése révén.

- A projekt szinergikus hatást fejt ki a szolgáltatórendszer fejlesztésére irányuló projektekre. A szolgáltatórendszer fejlesztésének társadalmi hatásai a humán erőforrásfejlesztés és a helyi társadalommal való interakciók révén jutnak érvényre, melyek jelen projekt keretében kerülnek megvalósításra.

EFOP 3.9.2. „A humán kapacitások fejlesztése térségi szemléletben” – c. pályázat gyakorlati megvalósítása és tapasztalatai az Orosházi járásban

5.1 Célcsoportjaink jellemzése

A humán közszolgáltatásban dolgozók képzési csoportjait főként a szociális intézmények dolgozói adták. Orosházán önkormányzati fenntartásban, míg Tótkomlóson az evangélikus egyház működtetésében található. A képzésben résztvevők szívesen és örömmel vettek részt az ingyenes képzéseinken. Örültek annak, hogy kimozdulhatnak a folytonos munkából és szakmailag is fejlődhetnek.

A pedagógus-továbbképzéseink (mentálhigiéné prevenciók felkészítő, játékpedagógia és szabadidő-szervező) illeszkedtek a pedagógusok napi kihívásaihoz, igyekeztek megoldást kínálni rá. A képzéseket – lehetőségeinkhez képest – azokban az intézményekben szerveztük meg, ahonnan a legtöbb pedagógus jelentkezett. A kollégák változó motivációval álltak a képzéshez, hiszen nagyon sok továbbképzésük volt az elmúlt időszakban. Többnyire vezetői támogatással és az időkeretek felszabadításával tudtunk eredményesen toborozni.

A kulturális szakemberek alkották a leginkább heterogén csoportokat. A résztvevők múzeumból, könyvtárból, művelődési házból, iskolákból jelentkeztek. Az első időszakban megjelenő szkepticizmust az oktatóink hozzáértésükkel, megértésükkel, gyakorlati szemléletükkel hamar feloszlatták.

A képzésbe csatlakozó kollégák többnyire nagyon heterogén tudásszinttel csatlakoztak a csoportokhoz, melyet az oktatók főként a tapasztalatok felhasználásával és a képzésbe való beépítésével tudtak feloldani. A pedagógusok között az eltérő terület – óvodapedagógusok, tanítók, tanárok – is hátráltatta az egységes tananyagtartalom átadását.

5.2 Oktatóink

Oktatói csoportunk több területről került ki. A szociális területen olyan – felsőoktatásban dolgozó, de rendkívüli gyakorlati tapasztalattal rendelkező – kollégák voltak, akik a meglévő tapasztalatra jelentős szakmai minőséget tudtak még

ráépíteni és olyan módszertani elemeket bemutatni, melyek fejlesztették a résztvevők szakmai kultúráját.

Pedagógus-továbbképzésekben. szociális és pedagógiai felsőoktatásban rutinos oktatók dolgoztak. Fontosnak tartottuk, hogy egy teljesen más térségből, megyéből mutassák meg az eltérő módszertanokat és saját maguk is vonódjanak be a gyakorlati példákkal, élethelyzeteikkel.

5.3 A képzések szervezése

A szervezésben igénybe vettük a települési polgármesterek, intézményvezetők és véleményvezérek segítségét. Az EFOP 3.9.2 program további elemeinek lebonyolításához képzésszervezőket vettünk fel, akik elfoglaltságuk miatt sok egyéb programelemet kellett megvalósítsanak. Képzésszervező intézményként – az indikátorok és a mérőföldkövek teljesítéséhez – saját magunknak kellett kiépíteni azokat a kapcsolatokat a települések és intézmények vezetőivel, melyek sikerre vezettek. Sokszor többszöri találkozások segítettek abban, hogy a résztvevőket elengedték a munkahelyükről. Egyrészt a feladatok iránti elkötelezettség, másrészt a létszámhiány hátráltatta képzéseinket. Több helyről jelezték, hogy nagyon sok kötelező, ingyenes, kredit értékű képzésre beiskolázták őket és nem szívesen vesznek pluszban egy választható képzést. A képzések időszakában sok utazással és képzéssel töltött idő után voltak a résztvevők, így bevonódásuk nehézségeit megértéssel kezeltük. A képzéseink szervezésében nagy segítség volt, hogy többségükben 6 kontaktóra mellett a további 24 óra képzési időt online felületen tudták teljesíteni. Az utazási költségtérítés és a képzésekbe tervezett vendéglátás is segítette a motivációt.

6. A KÉPZÉSEK TAPASZTALATAI

Idős specifikus szolgáltatásszervezés

Az idősek száma, aránya a társadalomban folyamatosan növekszik. A képzésben részt vettek olyan szakemberek, akik az elmúlt 20-30 évben kizárólag jogszabályok és eljárások változását figyelhették meg. Számukra kikapcsolódás volt azt felidézni, hogy milyen új eszközökkel, módszerekkel, technikákkal tudják az idősek idejét lekötni, figyelmét, lelkesedését fenntartani. Olyan új programszervezési módok jelentek meg, melyek mind otthonokban, mind egyes családoknál alkalmazhatók. Az idősek számára nyújtott szolgáltatásszervezés vélhetően egy olyan tevékenység és ágazat az idősgondozásban, ami felértékelődik a következő évtizedekben.

Befogadó és inkluzív társadalom

A képzés olyan hiánypótló eleme a képzési palettának, melyre nagy szükség van mind a kulturális intézmények életében, mind a közgondolkodásban. A képzés tartalmi része olyan elemeket ölelt fel, ami használható, szemléletformáló jellegű információ és segíti a minőségi fejlődési folyamatot a társadalomban. A képzés 6 kontakt órából és 6 olyan képzési alkalomból állt, mely online tananyag feldolgozásával, mentorálással segítette a hallgatókat. A képzésben résztvevők mindannyian sikeresen megoldották a kijelölt teszteket annak ellenére, hogy a fórumüzenetekre viszonylag szerény reagálás történt. A képzésben résztvevőknek meg kell ismerniük az új módszertani sajátosságokat és az online tér nyújtotta előnyöket. A képzés olyan modulokat foglalt magába, melyek hiánypótlók. A kreatív gazdaság menedzsment és az atipikus foglalkoztatás gyakorlati elemeivel az elhelyezkedési lehetőségeket is segíti, de támpontot ad a kulturális intézmények életében dolgozók számára egyaránt. A fenntarthatósággal kapcsolatos területek elgondolkodtatóak. Érdekes volt látni, hogy a heterogén összetételű csoport milyen eltérő módon közelítette meg az egyes témákat.

Interdiszciplináris informatika

Az interdiszciplináris vagy tudományközi informatika képzésen megtanulhatták mindazokat a tudás- és programelemeket a résztvevők, melyek fontosak és szükségesek a 21. században. A képzésen részt vettek pedagógusok, közösségszervezők, önkormányzati dolgozók, könyvtárosok, múzeumi dolgozók és még nagyon sok olyan közösség érdekében dolgozó személy, aki felhasználó környezetben dolgozik. Rendkívül hasznosnak tartották azokat az elemeket a képzésnek, melyek a tudatos médiafogyasztást, az okos telefon használatát, az egyes programcsomagok telepítéseit, biztonsági beállításait mutatták be. Olyan gyakorlati ismereteket kaptak, mely segítséget nyújtott a valódi életben való eligazodásban. Ilyenek például az online rendelés és az online adatszolgáltatások veszélyei. A résztvevők először nagyon féltek az informatikai tudásuk hiánya miatt, de a képzés struktúrája támogató módon segíti őket és az online felületen bármikor vissza tudták nézni a videó- és szöveges tartalmakat egyaránt. A programot minden esetben segítette egy mentor, akitől bármikor kérdezhettek.

Ifjúsági közösségszervezés

Az ifjúsági közösségszervezés képzés célcsoportjai azok az elsősorban közművelődésben és szociális területen dolgozó szakemberek, akik a diáksággal napi kapcsolatban vannak. Az optimális létszámmal működő csoport tagjai nagyon aktívak voltak a személyes kontaktórákon. A prezentáción kívül elsősorban az interaktív előadás kötötte le az érdeklődőket. A generációs sajátosságok és a szubkultúrák területe sokakat megmozgatott és sok kérdés is felmerült a témában. A digitalizáció, az online kapcsolattartás és a személyes kapcsolatok hiánya csökkent a közösségszervezők hatékonyságát. Mint elmondták, a fiatalok egyre keve-

sebb programon vesznek részt és nagyon sok és látványos attrakciónak kell lenni ahhoz, hogy kimozduljanak a számítógép elől. A virtuális közösségek szervezése támogatja a személyes jelenléttel megvalósuló programokat, de ebben tapasztalatot és tudást kell szerezni.

Játéypedagógia és szabadidő-szervező

A részt vett pedagógusok úgy vélték – ki nem mondva –, hogy nekik már játéypedagógiából nem tudnak újat mondani. Többszörre távolságtartással figyelték eleinte a folyamatokat. Később belátták, hogy a digitalizáció, az egyre gyorsabb információfeldolgozás, az egyre fiatalabb korban megjelenő multitasking számukra is okozhat megoldatlan feladatokat. Szerették az újdonságokat, melyet oktatóink mutattak be a játék életkori változásai és a fogyatékkal élők játéklehetőségei kapcsán is. Voltak olyan területek, melyek nem változtak az évtizedek alatt, viszont érdemes volt átismételniük a hosszú munkában töltött évtizedek után. Ilyenek például a szabadidő során jelentkező szükségletek: rekreáció, kompenzációs igény, részvétel igénye, igény a nyugalomra, a társaságra, együttlét és integráció szükséglete, megismerés igénye.

Új területekkel is megismerkedhettek a képzési program által. Sok pedagógus és szülő nem beszél gyermekével a kulturális életről. A múzeumpedagógia alapjai és módszerei, a virtuális térrel való hatékony foglalkozás, a minőségi idő, a rádió, televízió és az internet életmódban betöltött szerepe, mind-mind a képzésünk részét alkotta és képzésünk végén hálások voltak azért, hogy megismertettük őket programjainkkal. Külön élmény volt számukra, hogy munkahelyen kívül, de mégis kollégák között lehettek.

Mentálhigiéniai tanácsadó és mentálhigiénés prevenció specialista

Tapasztalatunk alapján elmondható, hogy a szociális és egészségügyi területen, az oktatásban és a közművelődésben is nagyon nagyszámú kiégett, elkeseredett, fáradt szakember dolgozik. A lelki támasz, a segítő szakmák bevonása e kollégák felé kiemelkedő fontosságú. Nem tud úgy támaszt nyújtani az általa gondozott, ellátott, tanítandó személynek, hogy saját maga nincs lelkileg egyensúlyban. Először a maguk lelki gondozásának alapjait ismerhették meg a résztvevők, majd azt, hogy milyen eszközökkel, módszerekkel tudják az egyensúlyt a szervezetükben megőrizni. Mindkét képzés hiánypótló jelleggel bír. Többen jelezték, hogy az elektronikus felületen lévő videókat a kollégáiknak is megmutatták és átadták számukra a megszerzett tudást. E képzésen hasznos lett volna, ha a hat kontakt óra és az online konzultációs lehetőség után még a képzés végén a tapasztalatokat megoszthatják egy közös tudásmegosztó alkalommal. Tervezzük, hogy konferencia keretében felkérjük őket, hogy egy-egy kiemelkedő jó gyakorlatot, technikát, példát mutassanak be a közösségük számára.

EFOP 1.5.3. Humán szolgáltatások fejlesztése a társadalmi felzárkózás érdekében c. pályázat gyakorlati tapasztalatai

A program munkatevékenységének célja

Programunk segítségével az Orosházi és Mezőkovácsházi járásokban olyan értékes tanulmányok születtek, melyek segítségével megfelelő tudással alkalmasak a térségfejlesztésben dolgozó szakemberek kidolgozni a térség, település célkitűzését, jövőképét. A kutatási alap szakmai támogatást nyújt a pályázati aktivitás megvalósításához, az együttműködési pontok feltárásához és az összefogáshoz akár pályázatokban, akár az önerős fejlesztésekben. Segítséget nyújt komplex dokumentumcsomagunk abban, hogy elkerülhessék a szinergia nélküli párhuzamos, egymást kioltó kezdeményezéseket és megtalálhassák azokat a kapcsolatokat, melyekkel egymást segítve, a funkciókat erősítve képesek egy térségi hálót felépíteni, létrehozni.

Célunk volt a helyzetelemzésen túl az értékek és feladatok bemutatása az érintettek bevonásával és facilitálásával, valamint e programon túlmutató értékteremtés elindítása, a települések társadalmi felzárkóztatásának elindítása, a civil és gazdasági kezdeményezések bemutatása.

A tervezési folyamat

A terepi kutatás két részből állt. Elsőként településenként a lakosság számarányában változó mennyiségű kérdőívet juttattunk ki a helyi vezetők és véleményvezérek segítségével a fiatalokhoz és a lakosság többi tagjához. Ezek a kérdőívek településenként feldolgozták azokat a fókuszterületeket, melyekkel a műhelymunkák során dolgoztunk. Visszajelzést adtak számunkra a moderáláshoz. Minden műhelymunka-folyamat előtt e kérdőíveket kiértékeltek és a visszajelzések alapján hoztuk létre azokat a tervezési-fejlesztési kulcspontokat, melyekkel dolgoztunk. Az ifjúsági kérdőív kérdései a demográfiai adatokon túl a jövőképre, az iskola- és munkahelyválasztásra, családalapítási motivációra és a térséggel kapcsolatos visszajelzésekre fókuszáltak. A lakossági kérdőív a település élıhetőségét, fejlesztését, a települési szolgáltatások minőségét, a meglévő értékeket és fejlesztési lehetőségeket vizsgálta.

A településekről minimálisan 20-20 ifjúsági és 50-50 lakossági kérdőívet értékeltünk ki és eredményeit vontunk be a műhelymunka folyamatába.

A kutatási időkeretünk rendkívül szűk volt, mivel a felhatalmazást a pályázati periódus végén kaptuk meg a megrendelőtől. A terepen történő munkavégzés 2019. augusztustól októberig tartott.

A fejlesztési terület a Mezőkovácsházi járásban Battonya, Medgyesegyháza, Mezőhegyes, Mezőkovácsháza városokat és Dombegyház, Kevermes és Pusztottlaka községeket érintette. Az Orosházi járásban a célterület Orosháza és Tótkomlós város és Kardoskút, Kaszaper és Nagybánhegyes községek.

Mindkét járás az ország hátrányos helyzetű megyéjében, Békés megye déli, délnyugati részén található. Az Orosházi járásban egyedül Orosházán találhatók nagyobb foglalkoztatók, míg a Mezőkovácsházi járásban a mezőhegyesi Nemzeti

Ménésbirtok és Tangazdaság Zrt. kivételével nincs több száz fős foglalkoztatotti létszámot magába foglaló munkáltató.

Az egyes településeken 3-3 műhelymunka segítségével kívántuk bevonni a helyi lakosságból az érintetteket. Az érintetek körét a következő célcsoportok alkották: településvezetés, jelentősebb intézmények és gazdasági szereplők vezetői, civil szervezetek, vallási szervezetek vezetői és egyéb véleményvezérek. A célunk szerint a 15-20 fős közösség moderált, strukturált műhelymunkák segítségével dolgozza ki azokat a területeket, melyek támogathatják a település továbblépését.

Résztvételi tervezési módszerek a települések megtartó képessége és vitalitása, az ifjúságra gyakorolt vonzerő elérése

A műhelymunkák szervezése:

1. A műhelymunkák hossza 2-4 óra.
2. A műhelymunkák moderálása három fővel történt:
 - a) vezető facilitátor
 - b) helyi fejlesztés és közpolitikai moderátor
 - c) folyamatmenedzsment és jegyzőkönyvezés

Indító műhelymunka

1. Értő kérdezés módszertana

Rövid leírás: a jövőépítés olyan módszertana, amely az egyének, csoportok, közösségek, szomszédságok múltbeli és jövőbeli sikereire fókuszál. Kérdések, amelyek arra bátorítják az egyéneket, hogy mondják el azokat a történeteket, saját sikereiket, a helyi fejlesztés, a helyi identitás témakörében, amelyek sikeresek voltak. Rákérdezünk mi működött a múltban, miért, hogyan működött. A kérdés az, melyek voltak a település vitalitásának kulcselemei, melyek lehetnek egy sikeres jövő kulcselemei, mi az a biztos talaj, ahonnan elindulhatunk.

Lépés 1. Szabályok ismertetése: csoportfeladatok és egyéni feladatok megoldása

Lépés 2. A település értékeinek, identitásának pozitív elemei, csoportmunka (gazdaság, társadalom, környezeti csoport)

Lépés 3. Minden csoport egy képviselője, egy-egy véleményformáló elmondja saját pozitív tapasztalatát.

Lépés 4. A részt vevő csoportok elkészítik a település gondolati térképét. Az eredmények bemutatása

Lépés 5. Csoportcsere: lakónegyedek szerinti csoportok kialakítása: melyek a lakókörnyezet pozitív jelenének kérdései, (környezeti, gazdasági, társadalmi, kulturális), melyek a pozitív jelen jól-lét érzete akadályai – Az eredmények bemutatása

Lépés 6. Jövő eszmék és tervezésük: csoportok kialakítása: (ifjúsági, felnőtt, idős), civil, önkormányzati, üzleti érdekcsoportok A múlt és jelen eredményei milyen lépésekre ösztönöznek?

Lépés 7. Eg lassú lépésekre építő scenárió, egy pozitív realista scenárió, egy közpolitikai (konzervatív, liberális, radikális, kritikai) scenárió, illetve egy sci-fi scenárió felrajzolása. A jelentések alapján összegzés, visszajelzés és reflexiók kérése. Majd a témák összegzése.

Szereplők:

Helyi lakosok, véleményformálók, helyi kockázatviselő csoportok

Facilitátor: elmondja legsikeresebb tapasztalatait, ő indít

Közpolitikai szakértő, a reflexiók összegyűjtése és szervezése. Elmondja közpolitikai tapasztalatait, bátorít és ösztönzést ad.

Scenárió és konszenzus műhelymunka

1. rész: A scenárió műhelymunka az alapja a helyi döntéshozatal és akciók kialakításának. A közpolitikai szakértő felállít 3 alternatívát, amelyet a véleményformálók kidolgoznak helyi fejlesztési és akciótervvé.

1. lépés: A facilitátor ismerteti a műhelymunka célját, azaz a lokális cselekvés és helyi akciók kialakításának alapjainak a megteremtése. (gazdasági, társadalmi, politikai, kulturális és környezeti csoportok létrehozása. A csoportok a rövid vázlatot tudás, ismeretek, víziók révén felfejlesztik. A csoportok bemutatják a víziót, a kapcsolódó akciókat, a szükséges politikai lépéseket, egyéb területekkel és témákkal való összehangolás igényét, a program elfogadtatását és a hatásgyakorlás mechanizmusát.
2. lépés: A csoportok bemutatják a scenáriókat.
3. lépés: Kritikai szakasz: A csoportok megvitatják a másik 4 scenáriókat, és legalább 3-3 kritikát fogalmaznak meg negatívan, és 3-3 pozitív észrevételt tesznek.
4. lépés: Az eredeti csoport válaszol a pozitív és negatív megjegyzésekre.
5. lépés: Az eredeti csoport átalakítja a programot, új víziókat fogalmaz meg: mérsékelt, realista, merész és radikális sci-fi nézőpontot.
6. lépés: A csoportok bemutatják a víziót és bemutatják a lehetséges akadályokat.

2. rész: Bölcs tömeg műhelymunka

Cél: nincs fekete és fehér lap egyetlen program esetében sem, a cél, hogy megvitassuk, melyek azok a kérdések, amelyek problémások, melyek a gyanús megoldások, melyik hogy érinti a helyi közösséget.

1. lépés: Nyitott kérdések, több választási lehetőség bemutatása, annak megvitatása, mi adhat konszenzusra alapot.
2. lépés: Kezdeti konszenzus szavazás: a résztvevők 1-5 ponttal értékelik a választásokat. (feladat: pontozólapok kiadása, begyűjtése, értékelése) lépés: A pontozás eredményeinek bemutatása: a témakör ismételt megvitatása.
3. lépés: A választás közpolitikai szakértő általi értékelése
4. lépés: Második konszenzus szavazás, az eredmény ismertetése.

Stratégiai tervezési műhelymunka

Első rész: állampolgári véleménynyilvánítás

1. lépés: Konszenzus fórum: egyenlő számú szakember (helyi politikus), ugyanannyi számú nem szakember érdeklődő (civil) és ugyanannyi számú üzleti szereplő, ugyanannyi szakember bevonása (20 fő)
2. lépés: Média figyelem felkeltése, a témák bemutatása
3. lépés: A második műhelymunka scénárió eredményeit a helyi politikusok cselekvési tervvé alakítják. A csoport bemutatja a programot (politikai kritikák feltárása)
4. lépés: A civil és az üzleti zsűri megvitatja a programot, és az alternatívákat módosítja.
5. lépés: Szakemberek készítenek prezentációt a témákra, amit a politikus, civil, üzleti szereplők megvitatnak.
6. Közpolitikai szakértő összegzi az elmondottakat, meghatározza a végső ajánlást. Bemutatja az eredményt és a potenciális cselekvési programot.

Második rész: Szektorális fókuszcsoportok létrehozása1. lépés tematikus csoportok munkája: felfedezés, megálmodás, megtervezés és megvalósítás (4D) téma a szükségletek alapján. A települési értékek meghatározása. Programok kialakítása, potenciális projektek felrajzolása

1. lépés: A prioritások meghatározása
2. lépés: Kisebb pilot projektek meghatározása
3. lépés: A költségvetési prioritások meghatározásalépés: Fejlesztési modellek és scénáriók összekapcsolása: a scénáriók narratívába emelése
 - o fejlesztés turizmus révén
 - o fejlesztés ökotelepülési modellek alapján
 - o fejlesztés kreatív és kulturális stratégiák révén
 - o fejlesztés egyetemi kooperációban
 - o Községi és szövetkezeti fejlesztési megoldások
 - o fejlesztés iparkerületek révén
 - o fejlesztés smart programok révén
 - o fejlesztés életstílus közösségek révén
4. lépés: Változásmenedzsment programok:
 - közösségi kapacitás építés: társadalmi részvétel, szervezetközi hálózatok, képességek (tudás, vezetés, kritikai elemzés, értékelés)
 - Községi intervenciók: ökológiai intervenciók, adatok integrálása, együttműködések fejlesztése egészségügyi, képzési, banki, kereskedelmi szolgáltatási intervenciók
5. lépés: Helyi sajtókonferencián a facilitátor ismerteti a média, a közvélemény és a képviselő testület részére az eredményeket.

A kivitelezés, megvalósítás

A műhelymunkák megszervezése jelentős energiákat igényelt a helyi szereplőktől. Többnyire az önkormányzat és a helyi véleményvezérek bevonásával történt meg a toborzás. Vélhetően a településeken nem értették meg a tervezési folyamat fontosságát a véleményvezérek, vagy nem volt meg a hitük abban, hogy a tervezési folyamatainknak lesz kézzel fogható eredménye. Mindkettő olyan kilátástalanságról, pesszimizmusról tesz tanúbizonyságot, ami mélyebb kutatást, szociológiai mélyfeltárást igényel. Jelen tanulmányunkban ennek okait nem vizsgáljuk.

A végső érintettek a véleményformálók és a térségi közösségek, gazdasági egységek vezetőin kívül sokszor a köz dolgozóiból kerültek ki (önkormányzati dolgozók, közfoglalkoztatottak, közösség-szervezők stb.). Az ő véleményük, visszajelzésük is fontos volt számunkra, így megfelelő súlyozással engedjük a jelenlétüket, bevonásukat a programba.

A műhelymunkák 3x1,5 órás időkeretben valósultak meg, melyek közben szerény vendéglátással, míg a végén ajándékokkal készültünk a bevonásukra. A programok után adtunk lehetőséget arra, hogy az elkészült részanyagokhoz e-mailben küldjenek visszajelzéseket, gondolatokat, véleményeket, de e lehetőséggel nem éltek. Összességében egy-egy nagyobb település (Orosháza, Medgyesháza, Mezőkovácsháza, Tótkomlós) kivételével igen jelentős facilitáló tevékenységre volt szükség ahhoz, hogy a települések jövőjét érintő gondolataikat kifejtsék és meghatározhatóvá váljanak azok a fejlesztési területek, melyek a következő fejlesztési periódusban prioritást élveznek majd.

Eredmények

Minden település ifjúsági és lakossági tanulmánnyal lett gazdagabb. A települési szintű ifjúsági megtartó program a helyi fiatalok részére a település főbb területeinek (demográfia, gazdaság, oktatás, közösség-művelődés stb.) bemutatásán túl kitér a helyzetelemzésre és két-két olyan konkrét gyakorlati programtervet is tartalmaz, melyek használhatók a későbbiekben a pályázati folyamatban.

Az egyes települések számára készítettünk a lakosság megtartóképességét támogató tanulmányokat, melyek szintén közpolitikai tervezési módszertannal készültek el és hivatottak a döntéshozókat, településvezetőket segíteni munkájukban. A tanulmány tartalmazza a programfejlesztés módszertanát, a településfejlesztés mutatóit saját településük fényében, a várható demográfiai trendeket és a konkrét település szükségleteinek elemzését. Elkészítettük a vitalitásfejlesztési programot és egy olyan stratégiát, melyet stratégiai akciókat is tartalmaz a települések számára.

A fenti tanulmányokon túl kistérségi összefoglaló tanulmányok is születtek mind a lakosság, mind az ifjúság fejlesztési területein.

A térség lakosságának bevonása rendkívül nehéz volt, mely megmutatkozott a kérdőívek visszaküldés-hajlandóságán és a műhelymunkákra való toborzás során. A bevonódás a települések és a térség fejlesztésébe nagyon szerény, főként a

munkahelyüket az önkormányzatoknak köszönhető dolgozók és vezetők vettek részt a tervezési folyamatban. Összefoglalva megállapítható, hogy az elvándorlás igen nagy mértéket öltött. Főként a határmenti településeken hagyták el tömegesen az ingatlanokat és költöztek városokba, más országrészekbe. Az ingatlanok értékesítése nehézkes, azok hosszú ideje lakatlanok. A jövedelmező munkalehetőség hiányában a lakosság jelentős aránya vagy szociális ellátásból él, vagy nagyobb városokban talált munkahelyet. A szezonális munkák és szociális támogatások együttese jelentős rétegeknek ad életszerű megélhetést. E folyamattal együtt az előregedés, a gazdasági szereplők lecsúszása, a szolgáltatások csökkenése is látható a kistelepüléseken. Azok a turisztikai attrakciók, idegenforgalmi lehetőségek, gazdasági kitörési pontok, melyek fellendülést adhatnának a településeken kihasználatlanok maradtak a megvalósítási módszertan, a forráshiány vagy az összetartás hiánya miatt. Több olyan programot is felvetettünk, melyek önkormányzatok összefogásával vagy kistérségi együttműködéssel is megvalósíthatók lennének: falusi turizmus fejlesztései, kardoskúti Fehér-tó attrakciófejlesztése, fürdőfejlesztések, magas hozzáadott értékű feldolgozóipar kialakítása, elhagyott szociális intézmények és elhagyott lakóövezetek hasznosítása.

Elsőként a települések, járások vezetői számára szükséges – amennyiben erre nyitottság mutatkozik – egy olyan módszertani, szakmai fejlesztő program, mely megadja az eszközöket ahhoz, hogy be tudják vonni a lakosságot, a gazdasági szereplőket a fejlesztési folyamatokba. Amennyiben ez nem lehetséges, akkor egy olyan külső mentori-facilitátori eszközzel kell élnenek, mely megfelelő módszertani tudással bír ahhoz, hogy a meglévő erőforrásokat kihasználva megtalálja a szinergiát a szereplők között és képes legyen elindítani egy dinamikus fejlődést a térségben.

A programok megvalósításában kiemelkedő szerepe volt Szabó Péter rektor-nak, aki nélkül a békési programok elúsztak volna, és a művelődésszervezés klasszikus funkcióit is betöltötte az alföldi járásokban, valamint Ruff Tamásnak, aki ugyanezzel küzdött a Fejér megyei járásokban. Elképesztő mennyiségű adminisztráció és kiváló minőségű projektmenedzsment köszönhető Orosházán és Sárbogárdon, Enyingen Schattman Ágnes, Darabos Adél és Radics Orsolya pályázati referenseknek, Veszprémi Juditnak és Kovácsai Gabriellának a felnőttképzési referenseknek a felnőttképzési programok akkreditációjában és szervezésében, a táborok lebonyolításában. Az önkormányzatokkal való projekt tárgyalások idegölő részeit Szabó Péter rektor és Schattmann Ágnes pályázati vezető, Malatyinszki Szilárd, Lőrinczné Bencze Edit és Domokos Tamás végezték. Hervainé Szabó Gyöngyvér és Domokos Tamás az önkormányzati megtartó erő kutatásának szakmai összefogásáért és konceptuális kereteinek kialakításáért volt felelős. Az ifjúsági megtartó erő koncepcióinak kimunkálása Malatyinszki Szilárd felelőssége volt. Lőrinczné Bencze Edit, Malatyinszki Szilárd, Ruff Tamás, Zugor Zsuzsanna és Mócz Dóra a foglalkoztatási paktummal való egyeztetéseket, valamint az ifjúsági programokat szervezték és végezték. A képzésszervezés szakmai ösz-

szefogása, a tananyagfejlesztés, az oktatók módszertani felkészítése és az oktatók menedzselése Lőrinczné Bencze Edit, a KJE Humán Tanulmányok Tanszék vezetője felelősségébe tartozott. (Malatyinszki, Sz; Ráfi, I., 2018)

7. ÖSSZEGZŐ TAPASZTALATOK

A dömping programok és hiányterületek kettős szorításában a fejlesztendő térségek csak átfogó, integrált és minden szegmensében (pályázó szervezetek, projekt szintű beavatkozások, közreműködő intézmények, indikátorok, megvalósítói kapacitások) egyeztetett, de egymástól lehatárolt, „patchwork”-szerű fejlesztési tervek alapján tudnak hatékonyan fejleszteni. Ám ez a gyenge kooperációs készséggel (is) terhelt hátrányos helyzetű települések esetében nagyon nehezen működő fejlesztési stratégia. Jó példák azért vannak az átgondolt, kooperatív fejlesztésekre. Az egyik ilyen példa a Dél-Békés fejlesztéseit aprólékosan összehangoló ún. Calendula terv. A térségen belüli korábbi megosztottság helyett a „win-win játszma” alapgondolatának képviselésével a kölcsönös előnyökön, a partnerségen és az egymás sikerein alapuló együttműködéssel indultak a 2016-2017-es években a Széchenyi 2020 kereti között meghirdetett pályázati konstrukciókon. Közös gondolkodással olyan térségfejlesztési koncepciót alkottak, amely nemcsak figyelembe vette a települések adottságait és a lakosság igényeit, de a gazdasági szereplőket hosszú távú befektetésre és munkahelyteremtésre ösztönözve, valamint magas hozzáadott értéket képviselve várhatóan megalapozza a helyi egészséges társadalom és az élhető Dél-Békés kialakítását. Az emberi erőforrás fejlesztését, humán kapacitás bővítését 30 ún. EFOP projekt 4 milliárd forinttal, a területi ki-egyenlítést segítő infrastrukturális beruházásokat (egészségügyi alapellátás, szociális intézmények, foglalkoztatást segítő iparfejlesztés, turisztikai vonzerő növekedése, energetikai fejlesztések stb.) pedig 50 ún. TOP pályázat 8 milliárd forinttal támogatta. (Malatyinszki, Sz., 2009/b)

Hasonló jó példa a Dél-Fejérben lévő Mezőföld fejlesztendő járásait (Enying, Sárbogárd) segítő 32 EFOP és 49 TOP projekt összehangolása, melyek együttesen 10 milliárd forinttal járulnak hozzá a „Mezőföldi reneszánszhoz”. A számokból látható, hogy átlagosan relatíve kis projektméretekkel van dolguk (125-150 millió Ft/projekt), ám a számszerűen nagyon sok önálló beavatkozás (egyedi célrendszerrel, területi fókusszal, eltérő műszaki és szakmai tartalommal) rendkívüli módon nehezíti a fejlesztések hatásainak szinergikus irányba állítását, a komplexitásra és egymásra épülő programokra alapozott térségfejlesztési stratégia kialakítását.

A programok megvalósítása során fontos tapasztalat volt, hogy elmúlt évtizedekben az emberek egyre inkább távolodnak a családjuktól, barátaiktól és szomszédaiktól, megritkult az egyesületek, klubok tagsága, a közösségi színtereken való részvétel, erősen csökkent a lokális autonómia, feladatellátás és intézményi önállóság, valamint a helyi fejlesztések, beavatkozások egyedisége. A fejlesztés-

politikától független általános trendek (munka, családszerkezet és koreloszlás megváltozása, életmódbeli változások) az önkormányzatok mozgásterének folyamatos szűkítésével és a forrásallokációs mechanizmusok módosításával együtt nemcsak oda vezetett, hogy a térségben meggyengültek a társadalmi kapcsolatok, hanem az embereket összefogó közösségek gyengülése és a helyi szolgáltatásokat, beavatkozásokat uniformizáló fejlesztéspolitika, illetve a szubszidaritás társadalomfilozófiai elvének fokozódó mellőzése miatt már nemcsak sérül az esélyegyenlőség elve, hanem egyenesen egy újfajta szociális kasztrendszer körvonalja is felsejlik.

Ez ellen átgondolt, részvétel-alapú, komplex helyi fejlesztésekkel sokat lehet tenni. A helyi közösség részvétele nélkül tervezett, megvalósítani szándékolt központilag szabályozott fejlesztések ugyanakkor akár éppen ellentétes hatást is kiválthatnak az eltérő helyzetű és igényű térségekben, mert az önrendelkezéstől megfosztott helyi autonómiák a lokális együttműködési terek szűkülésével a szegregációt és a függőségi viszonyok fenntartását erősítik. A megvalósított programunk – kis mértékben ugyan – de ez ellen hatott.

Általános tapasztalat, hogy az ezredfordulón még látható, tapasztalható volt a közeledés a vidékfejlesztés és a területfejlesztés között, a „vidéki fogalomkör” összetettsége is a felülről vezérelt és az alulról építkező beavatkozások egyidejű, kiegyensúlyozott megközelítésének alkalmazását igényelte, mára azonban úgy tűnik, hogy a felülről vezérelt fejlesztések teljesen felülírták Magyarországon az organikus fejlesztési logika alapjait is. Ezen folyamatok, trendek társadalmi, gazdasági és közösségi hatásai csak középtávon jelennek meg igazán, tanulmányozásuk célzott kutatásokat igényelne a fejlesztő szociológia részéről, de már jó, ha most tudjuk, az elméleti és kutatási munkák nyomán majdan kirajzolódó konkrét problémastruktúra valós, cselekvő, proaktív közösségek újraépítése és a helyi autonómia bővítése nélkül nem lesz kezelhető. Vagyis oda jutunk, hogy a fejlesztéspolitika mindent megelőző alapja a közösségfejlesztés.

XI. Felhasznált szakirodalom

- Németh, L. (2010). : *Mi a szociális szövetkezet*, <http://szoszov.hu/nemeth-laszlo-mi-a-szocialis-szo-vetkezet> Letöltve: 2021. 05. 12.
- Aboelnaga, S.; Tóth, T.; Neszmélyi, Gy. (2019. 05 22-24.). Land use management along urban development axis as one of urban regeneration principles. *Engineering for Rural Development*. doi:DOI: 10.22616/ERDev2019.18.N382
- Áldorfa, G., Topa, Z., & Káposzta, J. (2015). THE PLANNING OF THE HUNGARIAN LOCAL DEVELOPMENT STRATEGIES BY USING CLLD - APPROACH. *ACTA AVADA 2015* : 2 pp. 13-22. , 10 p. (2015).
- Alpek, B. L. (2017). Hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci-területi esélyei Magyarországon. PhD. disszertáció, PTE Pécs.
- Apáti-Kiss, S. (2007). Az olasz iparági körzetekben működő vállalkozások tapasztalatainak alkalmazhatósága a magyar gazdaságban. *OTDK Dolgozat*.
- Bakos, I. (2017). : *A lokális élelmiszerek fogyasztói megítélése és innovatív értékesítési lehetősége. A Falu, XXXII. évf. 2017. nyár. 5-14 pp.*
- Bánfalvy, C. (1991). : *A hazai munkanélküliség kistükre. Társadalmi Szemle, (46.) 6., pp. 67–74.*
- Bankó, Z. (2008). Az atipikus munkaviszonyok - A munkaviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon. PhD-értekezés. Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Bauer, B. (1998). A vállalkozásoktatás és a vállalkozói tanácsadás hatékonysága. *Új Pedagógiai Szemle, 45-65.*
- Békés Megye Foglalkoztatási Stratégiája 2017-2021. (2017. február 8). Forrás: [www.bekesmegye.hu: http://www.bekesmegye.hu/wp-content/uploads/2017/02/Foglalkoztatasi_Strategia_170208_v2.pdf](http://www.bekesmegye.hu/wp-content/uploads/2017/02/Foglalkoztatasi_Strategia_170208_v2.pdf)
- Bogáth, Á. (2012). *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században*. Forrás: A vállalkozói attitűd szerepe a vállalkozásfejlesztésben: http://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/07_Bogath_Agnes.pdf
- Bori, M. (2020. 12). *Fókusz - Vajdasági ismeretterjesztő és tudománynpszerűsítő portál*. Forrás: A modern kor kulcsszavai: kompetenciák és a kompetencia térkép: <http://www.fokusz.info/index.php?cid=1117084338&aid=1941955480>
- Buday-Sántha, A. (2009). *Környezetgazdálkodás. Dialog-Campus Kiadó, Pécs-Budapest, 2009.*
- Czakó, G. (2007). Tiszakécske fejlesztési lehetőségei. OTDK dolgozat.
- Csanády, A. (1991). : *A modernizáció és a munkanélküliség kettős szorításában. Társadalmi Szemle, (46.) 11., pp. 56–67.*
- Csatári, B. (2004). A magyarországi vidékiségről, annak kritériumairól és krízisjelenségeiről. *Területi Statisztika, 6, 532–543. o.*
- Csehné, P. I. (2011). : *Foglalkoztatáspolitikai. Szent István Egyetem, 73 p.*
- Cserné, A. G. (2006). A felnőttek foglalkoztathatóságának növelésére irányuló komplex

- képzési modellek, különös tekintettel a hátrányos helyzetű csoportokra, javaslatok intézkedésekre. Budapest, 2006.
- Cserné_et_al. (2006). Cserné Adermann G.- Fodor I.-Koltai D.-Kövesi G.- Kövesi J.-Muity Gy.-Nemeskéri Zs.-Szép Zs.-Vámosi T.-Váradi Á. (2006): *A felnőttek foglalkoztathatóságának növelésére irányuló komplex képzési modellek, különös tekintettel a hátrányos helyzetű csoportokra*.
- Dudás, K. (2004). Önfoglalkoztató - kényszervállalkozó - munkavállaló - Menekülés a munkajog hatálya alól. In F. é. Minisztérium, *Tanulmányok a munkajog jövőjéről* (old.: 165). Budapest: Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium.
- ELTE. (2020. 10 08.). *Karrierközpont*. Forrás: ELTE Karrierközpont: <https://karrierkozpont.elte.hu/tipikus-es-atipikus-munkaviszonyok-2/>
- Enyedi, G. (2003). *Városi világ – városfejlődés a globalizáció korában*. Pécs, 2003. Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Pécs. ISSN 1587-6217, ISBN 963 641 956 6 MTA Regionális Kutatások Központja.
- Eurofound. (2017). Exploring self-employment in the European Union. *Publications Office of the European Union, Executive Summary*, 1-2.
- Európai Bizottság. (2020). Forrás: Digitális oktatási cselekvési terv (2021–2027): https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/digital-education-action-plan_hu
- Eurydice. (2002. 10). Forrás: Kulcskompetenciák - Egy kialakulóban lévő fogalom az általános kötelező oktatás területén: <http://borbelytiborbors.extra.hu/GC/kulcskompetenciak.pdf>
- Farkas, T. (2011). : *Esélyegyenlőség és tanácsadás*, Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Gödöllő.
- Flink, A.; Schnierer, K. (2009). Az önkéntesség szerepe a településfejlesztésben. OTDK dolgozat.
- Freedman, M. (1992). : *The Kindness of Strangers: Reflections on the Mentoring Movement*. Philadelphia, Public/Private Ventures, PA. 79. p.
- Frey, M. (2004). Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája. In: Fazekas K. – Varga J. (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök 2004*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet – Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, pp. 145–195.
- Frey–Gere. (1992). : *A munkanélküliség szociális hatásai*. *Esély*, (4.) 3., pp. 74–78.
- G. Fekete, É. (2011). : *A Nemzeti Vidékstratégia (2014-2020) hangsúlyai a vidéki népesség megélhetése, jövője szemszögéből*, előadás: https://mtvsz.hu/dynamic/g_fekete_eva_videkstrat_a_videki_nepesseg_megelhetese_jovoje_szemszogebol_2011_03_10.pdf.
- G. Fekete, É. (2013). Integrált vidékfejlesztés. Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar.
- Garai, P., & Juhász, G. (2007). : *Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának lehetőségei a társadalmi különbségek csökkentésében*. *Munkaügyi Szemle*, (51.) 2., pp. 22–25.
- Gerencsér, I., & Tóth, T. (2017). : „Lesz ez még így sem” avagy a településvezetők szerepe helyi fejlesztésekben két település példáján keresztül *STUDIA MUNDI - ECONOMICA* 4:(4) pp. 2-11.
- Giró-Szász, A. (2012). : *Kormányzóvivői tájékoztatás az új típusú szociális szövetkezetek indításáról* 2012. március 12.
- GVI. (2020). *Megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatási helyzete Magyarországon*. Budapest, 2020.

- Hajdu-Dudás, M. (2015. február 12). *Adózóna*. Forrás: Munkaidő: ennyit dolgozhat naponta, hetente a munkavállaló: https://adozona.hu/munkajog/Mi_szamit_munkaidonek_es_mi_nem_A_napi_a_he_ZWKANA
- Halmos, Cs. (2005). : *A felnőttképzésben résztvevők elhelyezkedése, különös tekintettel a hátrányos helyzeti rétegekre, régiókra. Felnőttképzési kutatási füzetek 2005/3 sz. Budapest, Nemzeti Felnőttképzési Intézet, 228 p., 12-19. p.*
- Halmos, Cs. (2005). *A felnőttképzésben résztvevők elhelyezkedése, különös tekintettel a hátrányos helyzetű rétegekre, régiókra Felnőttképzési Kutatási Füzetek. 2005/3. sz. Nemzeti Felnőttképzési Intézet. Budapest, 2005.*
- Hámoriné, V. Z. (2009). : *Mit jelent és hogy működik az LLG (Lifelong Guidance)? Foglalkoztatási és Szociális Hivatal.*
- Heilig, G. K. (2002). European Rural Development (ERD) – Project Description. International Institute for Applied Systems Analysis, Laxenburg, Austria, http://webarchive.iiasa.ac.at/Research/ERD/pdf/erd_pd_8b.pdf Letöltve: 2016. június 14.
- Hovánszki, A. (2005). A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon. *Munkaügyi Szemle*, 30-36.
- Imrich, A., Juhász, T., Madarász, I., Poór, J., Szabó, I., Tamás, G. (2014). Az atipikus foglalkoztatás gyakorlata szlovákiai és magyarországi munkavállalók körében végzett empirikus vizsgálat alapján. *Munkaügyi Szemle*, (58.) 1., pp. 34–45.
- IV.tv. (1991). 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról. https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99100004. TV, Letöltés ideje: 2021. május 7.
- Jószai. (1998). : *A munkanélküliség, a szociális ellátás, az ehhez kapcsolódó jogalkalmazás, valamint ezek finanszírozási problémái a helyi önkormányzatoknál. Magyar Közigazgatás*, (48.) 1., pp. 59–62.
- Juhos, K. (2009). „Jótékony rendezvények” - A rendezvények szerepe a települések fejlődésében. OTDK dolgozat.
- Káposzta, J ; Nagy, A ; Nagy, H. (2013). TOURISM INFRASTRUCTURE INDEX AND THE DISTRIBUTION OF DEVELOPMENT FUNDS IN STATISTICAL REGIONS OF HUNGARY. *AGRARNYI VESTNIK URALA / AGRARIAN BULLETIN OF THE URALS 2013* : 12 pp. 80-83. , 4 p. (2013).
- Káposzta, J., & Nagy, H. (2015). Status Report about the Progress of the Visegrad Countries in Relation to Europe 2020 Targets. *EUROPEAN SPATIAL RESEARCH AND POLICY 22* : 1 pp. 81-99. , 19 p. (2015).
- Káposzta, J.; Nagy, H. (2013). Vidékfejlesztés és környezetipar kapcsolatrendszere az endogén fejlődésben. *Journal of Central European Green Innovation*, Vol. 1. No. 1, <http://greeneconomy.karolyrobert.hu/>, Károly Róbert Főiskola, Gyöngyös, ISSN 2064-3004, pp. 71-83.
- Káposzta, J.; Tóth, T. (2014). *Regionális és vidékfejlesztési ismeretek. 168 p. Gödöllő: Szent István Egyetemi Kiadó, 2014. ISBN:978-963-269-402-3.*
- Káposzta, J; Ritter, K; Nagy, H. (2020). Local Economic Development in Transition Economies In: Management Association Information Resources (szerk.) *Foreign Direct Investments : Concepts, Methodologies, Tools, and Applications*, Hershey (PA): IGI Global, pp 522-539 Paper chapter 22.

- Kardos, K. (2020. május 4.). *infojegyzet*. Forrás: Országgyűlés Hivatala, Közgyűteményi és Közművelődési Igazgatóság Képviselői Információs Szolgálat: https://www.parlament.hu/documents/10181/4464848/Infojegyzet_2020_30_onfoglalkoztatasi.pdf/d0521bbc-9015-7624-d29e-171503509c5c?t=1588584087300
- Kenderfi, M. (2011). : *Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal, Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar, Gödöllő*.
- Kiss, G., Berge, G., Bankó, Z., Kovács, E., & Kajtár, E. (2010). A Munka Törvénykönyve hatása a gazdaság versenyképességére. *Tanulmány*, 16.
- Kissné, A. K. (2011. 02 09). *www.hrportal.hu*. Forrás: HRporta: <https://www.hrportal.hu/hr/utmutato-kompetencia-terkep-kidolgozasahoz-20110209.html>
- Kotosz, B. (2013). A felsőoktatás helyi gazdasági hatása Székesfehérvárra. In J. Rechnitzer, P. E. Somlyódy, & G. Kovács, *A hely szelleme - a területi fejlesztések lokális dimenziói*.
- Kovács. (1998). : *Szegénység, munkanélküliség, mint önkormányzati probléma. Comitatus*, (8.) 10., pp. 16–23.
- KSH. (2018). *Munkaerőpiaci helyzetkép 2014-2018*. Forrás: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz17.pdf>
- KSH. (2020. szeptember 29). Forrás: Gyorstájékoztató - Foglalkoztatottság, 2020. június-augusztus: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog2008.html>
- KSH. (2020. augusztus 1). *Fókuszban a megyék - 2020. I. félév*. Forrás: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/megy/202/index.html>
- Laky, T. (2006). : *Az atipikus foglalkozásokról. OFA Kézirat, Budapest*, 99 p.
- Lányi, B. (2017). A startup vállalkozók személyiségjellemzőinek hatása az innovatív piaci jelenlétre - különös tekintettel az egészségügyi és orvosi biotechnológiai ágazatra. *Közép-Európai Közlemények*, 77-90.
- Lengyel, I.; Rechnitzer, J. (2004). *Regionális gazdaságtan*. Dialog Campus Kiadó, Budapest-Pécs.
- Magyar Nagylexikon* (XI. kötet). (2000). Magyar Nagylexikon Kiadó.
- Magyar Spin-off és Start-up Egyesület*. (2021). Forrás: http://www.europeanspinoff.com/hu/?page_id=2
- Malatyinszki, S. (2007/a). Az emberi tőkebefektetések nagysága és eredménye Békés megyében. *KÖRÖS TANULMÁNYOK* - : - pp. 104-118. , 15 p. (2007).
- Malatyinszki, S. (2009/a). A településszintű emberi erőforrás fejlettségi mutató (SHDI). *HUMÁNPOLITIKAI SZEMLE* 6 : - pp. 77-80. , 4 p. (2009).
- Malatyinszki, Sz. (2007/b). Dimensiune și rezultate ale investițiilor capitalului uman, *Anal-e Universității Din Craiova. STUDIA UNIVERSITATIS VASILE GOLDIS ARAD - SERIA ȘTIINTE ECONOMICE* 35 pp. 643-651. Paper: ISSN 1843-3723 , 9 p. (2007).
- Malatyinszki, Sz. (2008). The relationship between the improvement of human resource and human infrastructure in Sarkad region. *MODERN GEOGRÁFIA* : 4 pp. 1-16.. (2008).
- Malatyinszki, Sz. (2009/b). A válság hatása az emberi erőforrásokra. *KÖRÖS TANULMÁNYOK* - : - pp. 65-72. , 8 p. (2009).
- Malatyinszki, Sz. (2009/c). *Masurarea resurselor umane ale localitatilor* [A települések em-

- beri erőforrásának mérése]. *STUDIA UNIVERSITATIS VASILE GOLDIS ARAD - SERIA STIINTE ECONOMICE* ? pp. 1-12. , 12 p. (2009).
- Malatyinszki, Sz. (2010). A települések emberi erőforrásának mérése - Measuring the Settlements' human resources. *FÖLDRAJZI KÖZLEMÉNYEK* 134 : 1 pp. 45-59. , 15 p. (2010).
- Malatyinszki, Sz. (2015). A menedzsment és az értékek. *TUDÁSMENEDZSMENT* 16 : 1 pp. 51-55. , 5 p. (2015).
- Malatyinszki, Sz. (2020). Az új generáció, mint erőforrás. *MULTIDISZCIPLINÁRIS KIHÍVÁSOK SOKSZÍNŰ VÁLASZOK* : 1 pp. 90-101. , 12 p. (2020).
- Malatyinszki, Sz; Ráfi, I. (2018). Békés megye fejlesztési lehetőségei a vállalkozások szempontjából. *KÖRÖS TANULMÁNYOK* pp. 37-43. , 7 p. (2018).
- Málovics, J., & Málovics, É. (2009). Szervezeti kultúra és kompetenciák az egészségturizmusban: elméleti modellek és empirikus vizsgálati lehetőségek. In E. Hetesi, Z. Majó, & M. Lukovics, *A szolgáltatások világa* (old.: 108-126). Szeged: JATEPress.
- Marton, T. (2000). Távmunka: lehetőségek és gyakorlat. *Munkaügyi Szemle*, (44.) 1, pp. 12-14.
- Mészáros, G. (2006). : *Mentorrá válni. Feketén fehéren az integrációért.* Oktatási Minisztérium, http://villanyi38internet.network.hwblog/ujbudai telehaz_klub_hirei/meszaros_gyorgy.
- Mihály, I. (2003). Még egyszer a kulcskompetenciákról. *Új Pedagógiai Szemle*.
- Nagy, H. (2016). Local development initiatives in the spatial economy, *STUDIA MUNDI - ECONOMICA* (2415-9395): 3 1 pp 95-107.
- Nagy, H., Káposzta, J., & Meta, B. (2017). THE POTENTIALS OF RURAL TOURISM IN DEVELOPING RURAL AREAS IN ALBANIA. *DEUROPE: CENTRAL EUROPEAN JOURNAL OF TOURISM AND REGIONAL DEVELOPMENT* 9 : 3 pp. 188-206. , 19 p. (2017).
- Nagy, H., Káposzta, J., & Varga-Nagy, A. (2018). IS ICT SMARTNESS POSSIBLE DEVELOPMENT WAY FOR HUNGARIAN RURAL AREAS? *ENGINEERING FOR RURAL DEVELOPMENT* 2018 pp. 463-469. , 7 p. (2018).
- Nagy, H.; Káposzta, J. (2017). A magyarországi régiók humán erőforrás potenciáljának vizsgálata az Európa 2020 stratégia tükrében, *KÖZÉP-EURÓPAI KÖZLEMÉNYEK* (1789-6339 2676-878X): 10 1 pp 86-98.
- Nagy, H; Illés, B.; Káposzta, J.; Donnik, I. (2017). Clusters and concentration of businesses in regions of some European countries as tools for economic development, *ENGINEERING FOR RURAL DEVELOPMENT* (1691-3043 1691-5976): 16 1 pp 248-253.
- Nemzeti Adó- és Vámhivatal. (2021). Forrás: Információs füzetek: https://nav.gov.hu//data/cms549882/46_Az_egyszer_sitett_foglalkoztatás_20210216.pdf
- Nemzeti Fejlesztés 2030 - Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Koncepció. (2014. január 3). Forrás: Magyar Közlöny: <http://www.kozlonyok.hu/nkonline/mkpdf/hiteles/mk14001.pdf>
- Neumann, L. (2000). : *A távmunkára jelentkezők munkaerőpiaci kínálata.* *Munkaügyi Szemle*, (44.) 7-8., pp. 22-28.
- Neumann, L. (2000). A távmunkára jelentkezők munkaerőpiaci kínálata. *Munkaügyi Szemle*, (44.) 7-8., pp. 22-28.

- NGM. (2013. október 17). *Kormányportál*. Forrás: A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztéseinek megalapozása - szakpolitikai stratégia: https://2010-2014.kormany.hu/download/8/4c/01000/Fogl_Strat_14-20.pdf
- NGM. (2021). *Fogalomtár*. Forrás: Nemzeti Pályaorientációs Portál: <https://palyaorientacio.munka.hu/szulo/inf/fogalomtar>
- OFI. (2009. 06 17). Forrás: Az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciák: <https://ofi.oh.gov.hu/tudastar/nemzetkozi-kitekintes/egesz-eleten-at-tarto>
- OFTK. (2014). : *Az Országgyűlés 1/2014. (I. 3.) OGY határozata a Nemzeti Fejlesztés 2030 – Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Konceptió, MAGYAR KÖZLÖNY 1. szám MAGYAR-ORSZÁG HIVATALOS LAPJA 2014. január 3., péntek.*
- OGY. (2001. 12 24). 2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről. Forrás: Wolters Kluwer: <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0100101.TV>
- Öry, M. (2005). Hátrányos helyzetű csoportok helyzete a munkaerőpiacon. Budapest : NFI, 2005 Felnőttképzési kutatási füzetek, 1787-6982 ; 2.
- Pénzcentrum. (2021. január 28.). Forrás: Egyszerűsített foglalkoztatás 2021: bér változások és az egyszerűsített foglalkoztatás szabályai 2021-ben: <https://www.penzcentrum.hu/megtakaritas/20210128/egyszerusített-foglalkoztatás-2021-ber-valtozasok-es-az-egyszerusített-foglalkoztatás-szabályai-2021-ben-1109820>
- Poczik, I. (2011). Együtt könnyebb? - Foglalkoztatási helyzetkép a Visegrádi Négyek esetében. OTDK dolgozat.
- Poór, F. (2014. 12 10). *Piac és Profit*. Forrás: Mi számít valójában a munkaerő felvételnél: https://piacesprofit.hu/kkv_cegblog/mi-számít-valójában-a-munkaerő-felvetelnél/1/
- Réthy-Vámos. (2006). : *Esélyegyenlőtlenség és méltányos pedagógia*. <http://mek.oszk.hu/05400/05467/05467.pdf>, Letöltés ideje: 2021. április 21.
- Rhodes, J. (2002). : *Stand by Me: The Risk and Rewards of Mentoring Today's Youth*. Cambridge, MA. Harvard University Press, 176 p.
- Ries, E. (2013). *Lean Startup*. How today's entrepreneurs use continuous innovation to create radically successful businesses? . Random House, 37-38.
- Soltész, Á. (2012). : *A szociális szövetkezetek fenntarthatósága. „A szociális szövetkezet, mint helyi közösségi innováció” nemzetközi konferencia, 2012. október 18., PTE Illyés Gyula Kar, Szekszárd. pp. 16–17.*
- Stubnya, B. (2020. július 7). G7. Forrás: G7.hu: <https://g7.hu/kozelet/20200707/huszarvagassal-kedvetlenitenek-el-a-kataztatokat-de-ennek-sokan-nem-orulnek/>
- Szekeres, B. (2018). Fogalmi zűrzavar a munkajogtudományban: az önfoglalkoztatás problematikája. *Publicationes Universitatis Miskolcensis*, 427-484.
- Szilágyi, K. (2007). : *Munka-pályatanácsadás, mint professzió*. Budapest, Kollégium Kft., 332 p.
- Szűcs, K. (2017. december 7). *Ki lehet korai fázisú vállalkozás?* Forrás: Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara: <https://archiv.pbkik.hu/hu/kereskelemfejlesztés/cikkek/ki-lehet-korai-fazisu-vallalkozas-103248>
- Tésits, R. (2007). Atypical possibilities of employment expansion in the underdeveloped regions – Telework. 1, 61–86.

- Tésits, R. (2007). Atypical possibilities of employment expansion in the underdeveloped regions – Telework. *Modern Geografia*, (2.) 1., pp. 61–86.
- Testnevelési Egyetem. (2009. július). *Munkakörök elemzése, kialakítása, leírása*. Forrás: [www.tf.hu: http://tf.hu/wp-content/uploads/2009/07/emberi-eroforras-menedzsment_munkakorelemzes.pdf](http://tf.hu/wp-content/uploads/2009/07/emberi-eroforras-menedzsment_munkakorelemzes.pdf)
- Timmons, J. (2004). *New venture creation: entrepreneurship for the 21st century*. Boston: McGraw-Hill/Irvin.
- Tóth, T. (2002). *Regionális gazdaságfejlesztés, Gödöllő, Szent István Egyetem, GTK*.
- Tóth, T., & Máté, P. (2013). Vidékfejlesztés a döntéshozatali eljárások tükrében. In T. T. Tiner T, *A falutípológiától a marketingföldrajzig: tanulmányok Sikos T. Tamás tiszteletére*. 247 p. Gödöllő: Gödöllő: Szent István Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar.
- Tóth, T., Pupos, T., & Görög, M. (2009). *Terület- és projekttervezés*. Budapest: Szaktudás Kiadó Ház, 2009. 190 p. (ISBN:978-963-9935-14-3).
- Tóthné, T. T. (2016). Kompetencia vállalati, munkavállalói és felsőoktatási szemmel. In *Tanulmánykötet - Vállalkozásfejlesztés a XXI. században VI.* (old.: 413-432). Keleti Faculty of Business and Management: Óbuda University.
- Trócsányi, A., Pirisi, G., & Malatyinszki, S. (2007). A célnál fontosabb a bejárt út. A város-sá nyilvánítás gyakorlata Magyarországon. *FALU VÁROS RÉGIÓ 3 : 3 pp.* 18-27. , 10 p. (2007).
- Vargha, B., Kovács, T., & Dávid, G. (2021). *Állami Számvevőszék*. Forrás: Elemzés - távmunka, otthoni munkavégzés, lehetőségek, kockázatok: https://www.asz.hu/storage/files/files/elemezések/2021/tavmunka_20210108.pdf?ctid=1307
- Vecsenyi, J. (1999). *Vállalkozási szervezetek és stratégiák*. Budapest: Aula Kiadó.
- Velden, R., & García-Aracil, A. (2010). Fiatal európai diplomások kompetenciái: a munkaerőpiaci illeszkedés hiánya és ennek megoldása. In O. -H.-K.-S.-V. Garai, *Diplomás Pályakövetés IV. Frissdiplomások 2010* (old.: 51). Budapest: Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft.
- Veresné, S. M. (2011). Alapvető képesség: a szervezeti és egyéni képesség fejlesztése. *Magyar Minőség*, 20. évf., 12.
- Visztenvelt—Molnár. (2015). Visztenvelt A. — Molnár N. (2015): *Mentorálás a TÁMOP-2.1.6-12/l „Újra tanulok!” című kiemelt projektben. Hatástanulmány*. 78 p.
- Zachár, L. (2009). *Az Európa Unió kulcskompetenciái*. Székesfehérvár: Perfekt Kiadó.
- Zám, M. (2002). (2002) *Az önkormányzatok foglalkoztatási stratégiái, szerepük a munkanélküliség kezelésében, A falu* , 2002.XVII.4. 23-30.p.

IRODALOM

- Andorka Rudolf (1997): Bevezetés a szociológiába. Osiris Kiadó, Budapest.
- Bakó T. – Cseres-Gergely Zs. – Kálmán J. – Molnár Gy. – Szabó T. 2014: A munkaerőpiac peremén lévők és a költségvetés. Budapest: Magyar Tudományos Akadémia, Közgazdaságtudományi Intézet.

- Baranyai Nóra (2014): Jól-lét deficitek és társadalmi konfliktusok hátrányos helyzetű térségekben. Sárbogárdi esettanulmány. MTA KRTK
- Blau, Peter M (1999): Egyenlőtlenség és heterogenitás. In.: Angelusz Róbert (szerk.) : A társadalmi rétegződés komponensei. Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest.
- Bourdieu, Pierre (1978): A társadalmi egyenlőtlenségek újratermelődése. Gondolat, Budapest. 37
- Bourdieu, Pierre (1983): Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke. In.: Angelusz Róbert (szerk.) (1999): A társadalmi rétegződés komponensei. Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest.
- Csurgai-Horváth József: Közgyűjtemények, kutatói szféra jól-léti elemzése. In Hervainé Szabó Gyöngyvér-Folmeg Márta (2015) A munkahelyi jól-lét és professzionalizáció kérdései esetkönyv. KJE. In Hervainé Szabó Gyöngyvér-Folmeg Márta (2015) A munkahelyi jól-lét és professzionalizáció kérdései esetkönyv.
- Folmeg Márta: A munkahelyi jól-lét az egészségügyben. In Hervainé Szabó Gyöngyvér-Folmeg Márta (2015) A munkahelyi jól-lét és professzionalizáció kérdései esetkönyv. KJE. 292-324.pp.
- Fűrész István-Folmeg Márta: Köznevelési intézményekben dolgozók munkahelyi jól-létének kutatása. In Hervainé Szabó Gyöngyvér-Folmeg Márta (2015) A munkahelyi jól-lét és professzionalizáció kérdései esetkönyv. KJE.429-441.pp.
- Gábos András – Szívós Péter (2008): Lent és még lejjebb: jövedelmi szegénység. In.: Szívós Gidáné Orsós Erzsébet (2006): A hátrányos helyzetről. Tudásmenedzsment 7. évf. 2. sz.
- Giddens, Anthony (1995): Szociológia. Osiris Kiadó, Budapest.
- Hárs Á. 2012: Munkapiaci válságok, változások, válaszok. In: Kolosi T. – Tóth I. Gy. szerk.: Társadalmi riport 2012. Budapest: TÁRKI, 159–189. p.
- Havasi Éva (2008): Nemcsak a pénz...: megélhetési nehézségek, anyagi depriváció. In.: Szívós Péter – Tóth István György (szerk.): Köz, teher, elosztás. TÁRKI Monitor Jelentések 2008. <http://www.tarki.hu/adatbank-h/kutjel/pdf/b193.pdf> (2009-07- 21)
- HEALTHQUITY/EN/home/ Eurostat 2016: Amenable and preventable deaths statistics. http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Amenable_and_preventable_deaths_statistics Gábos András – Szívós Péter (2006): A gyermekszegénység és néhány jellemzője Magyarországon. In.: Kolosi Tamás – Tóth István György – Vukovich György (szerk.): Társadalmi riport 2006.TÁRKI, Budapest. 204–230.o.
- Hervainé Szabó Gyöngyvér (2014): A globális jól-léti rezsím, mint a konfliktuskezelés elméleti kerete. TÁMOP 4.2.2. A-11. Társadalmi konfliktusok – Társadalmi jól-lét és biztonság – Versenyképesség és társadalmi fejlődés Hervainé Szabó Gyöngyvér: A konfliktuskezelés analitikus keretei a többszintű kormányzás rendszerében – a globális jól-léti rezsimek kialakulása
- Hervainé Szabó Gyöngyvér (2014): A jól-léti közpolitika a 21.században. KJE.
- Hervainé Szabó Gyöngyvér (szerk) (2015) A 21.századi államiság kérdőjelei.KJE
- Hervainé Szabó Gyöngyvér -Folmeg Márta(szerk) (2014): Társadalmi válságok, konfliktusok a jól-lét szolgálatában. KJE

- Hervainé Szabó Gyöngyvér-Baráth Gabriella (eds) (2015) Inclusive Society-Well-Being-participation.
- Hervainé Szabó Gyöngyvér-Kovács László- Schuchmann Júlia (2015) A globális jól-léti közpolitikai áramlat fogadtatása és hatása az OECD tagországokban. KJE
- Hradil, Stefan (1992): Társadalmi struktúra és társadalmi változás. In.: Andorka Rudolf, Stefan Hradil, Jules L. Peschar (é.n.)(szerk.): Társadalmi rétegződés. AULA Kiadó, Budapest. 67–138.o.
- Jankó Judit: Munkahelyi jól-lét Szociális szolgáltatásokban. In Hervainé Szabó Gyöngyvér-Folmeg Márta (2015) A munkahelyi jól-lét és professzionalizáció kérdései esetkönyv. KJE. 325-344.pp.
- Kolosi T. – Pósch K. 2014: Osztályok és társadalomkép. In: T Kolosi T. – Tóth I. Gy. szerk.: Társadalmi Riport 2014. Budapest: TÁRKI, 139–156. p. Kopp M. – Szedmák S. 1998: A szociális kohézió jelentősége a magyarországi mortalitás és morbiditás alakulásában. In: Víz E. Sz. szerk.: Népeség, orvos társadalom. Magyarország az ezredfordulón. Budapest: MTA.
- Kovács, K. – L. Bálint 2014: Education, income, material deprivation and mortality in Hungary between 2001 and 2008. In: Demográfia, vol. 57, no. 5, English Edition, 73–89. p.
- Köllő J. – Scharle Á. 2011: A közcélú foglalkoztatás kibővülésének hatása a tartós munkanélküliségre. In: Fazekas K. – Kézdi G. szerk.: Munkaerőpiaci Tükör 2011. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet – Országos Foglalkoztatási Közalapítvány.
- KSH 2005: A jövedelem mint az anyagi jólét és a szegénység mérőszáma. KSH, Budapest.
- Lengyel Gabriella-gyűjtemény: A Szegényeket Támogató Alap (SZETA) rövid története. <http://hsze.hu/da/szegenyeket-tamogato-alap-szeta-rovid-tortenete> (letöltés: 2021. 05.10.)
- Marmot, M – R. Wilkinson eds. 2000: Social determinants of health. Oxford: Oxford University Press. Nolte, E. – M. McKee 2004: Does health care save lives? Avoidalbe Mortality Revisited. London: The Nuffield Trust. Orosz Éva – Kollányi Zsófia (2016): Egészségi állapot, egészség-egyenlőtlenségek nemzetközi összehasonlításban TÁRKI <https://www.tarki.hu/hu/publications/SR/2016/16oros.pdf>
- Mits Péter Munkahelyi jól-lét közművelődési intézményekben. In Hervainé Szabó Gyöngyvér-Folmeg Márta (2015) A munkahelyi jól-lét és professzionalizáció kérdései esetkönyv. KJE. 507-509. pp.
- Mócz Dóra: Munkahelyi foglalkoztatás és jól-lét céges-munkaügyi, job service és állás-közvetítő cégeknél. In Hervainé Szabó Gyöngyvér-Folmeg Márta (2015) A munkahelyi jól-lét és professzionalizáció kérdései esetkönyv. KJE.369-424.pp.
- Mócz Dóra: Munkahelyi jól-lét felmérés a foglalkoztatás körében a Munkaügyi Központ, TTKI, Közmunka programok. In Hervainé Szabó Gyöngyvér-Folmeg Márta (2015) A munkahelyi jól-lét és professzionalizáció kérdései esetkönyv. KJE. 344-369.
- Nagy Erika, Nagy Gábor, Tímár Judit, Velkey Gábor: (2014): Jól-lét deficitek és társadalmi konfliktusok hátrányos helyzetű térségekben. Sarkadi esettanulmány. MTA KRTK
- Óry Mária (2005) Hátrányos helyzetű csoportok helyzete a munkaerőpiacon. Nemzeti Fel-
nőtképzési Intézet, Budapest.

- Réthy Endréné - Vámos Ágnes 2006: Esélyegyenlőtlenség és méltányos pedagógia, a Bölcsész Konzorcium, Budapest
- Scharle Á. 2011: A közcélú foglalkoztatás kibővülésének hatása a tartós munkanélküliségre. In: Fazekas K. – Kézdi G. szerk.: Munkaerőpiaci Tükör 2011. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet – Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. Szabari Vera (2002): A társadalmi struktúra és mobilitás kutatása Magyarországon az 1960-as években. Századvég. 2002. 1. sz. (23. sz.) 65-76. o.
- Wilkinson, R. – K. Pickett 2009: The spirit level: Why more equal societies almost always do better. New York: Bloomsbury Press WHO 2008: Closing the gap in a generation. Commission on social determinants of health. Martinez-Fernandez Ch. -Yahagi H. (2016) Shrinking cities in Australia, Japan, Europe and The USA: From a global process to local policy responses. Progress in Planning Vol.105. pp.1-48.

FORRÁSOK

- Better life in Rural Areas. Cork 2.0 and the future of Rural Development. 2016.
- Chambers of Regions: Services of general interest in rural areas, a key factor in territorial cohesion policies 2008.
- China's Characteristic towns- a New Path for Development of Small Cities. <https://www.modumag.com/in-brief/chinas-characteristic-towns-a-new-path-for-the-development-of-small-cities/>, <http://en.people.cn/n3/2020/0728/c90000-9715369.html>
- ECOSOC: Villages and small towns as catalysts for rural development – challenges and opportunities (own-initiative opinion) <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/villages-and-small-towns-catalysts-rural-development-challenges-and-opportunities-own-initiative-opinion>
- ESPON: Town. Small and medium sized towns in their functional territorial context. Final Report November 2014. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/villages-and-small-towns-catalysts-rural-development-challenges-and-opportunities-own-initiative-opinion>
- EU EPSON Policy Brief: Shrinking rural regions in Europe. Towards smart and innovative approaches to regional development challenges in depopulating rural regions. 2017.
- EU policies: Mountains, Islands and Sparsely Populated Areas 2014-2020
- EU Rural Renaissance Special Report May 2017
- Expert Analysis on Geographical Specificities Mountains, Islands and Sparsely Populated Areas Cohesion Policy 2014-2020. Final report November 2018
- OECD Rural 3.0. A Framework for Rural Development.
- SMART Villages Portal. https://enrd.ec.europa.eu/smart-and-competitive-rural-areas/smart-villages/smart-villages-portal_en (EU Action for SMART Villages, EU Rural Review on SMART Villages)
- US EPA: How Small Towns and Cities Can Use Local Assets to Rebuild Their Economy

es. Lessons From Successful Places. <https://www.epa.gov/smartgrowth/how-small-towns-and-EURACTIV: cities-can-use-local-assets-rebuild-their-economies>

US EPA: Smart Growth in Small Towns and Rural Communities. <https://www.epa.gov/smartgrowth/smart-growth-small-towns-and-rural-communities>