

HÁTRÁNYOS HELYZETŰEK MUNKAERŐ-PIACI KIHÍVÁSAI ÉS LEHETŐSÉGEI A KALOCSAI JÁRÁSBAN

EFOP-1.5.3-16 Humán szolgáltatások fejlesztése térségi
szemléletben

2020.

TARTALOMJEGYZÉK

TARTALOMJEGYZÉK	2
Bevezetés	4
Kalocsa a kultúra térképén	7
A Bács-Kiskun megye gazdasági helyzetképe 2019-ben	8
A Kalocsai Járás gazdasági helyzetképe 2019-ben	11
A helyi térségi (Bács-Kiskun megye, kiemelten a Kalocsai Járás) munkaerőpiac bemutatása	23
Hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatottsága 2014-2018 között	32
Hátrányos helyzet a munkaerőpiacon általánosságban	34
Alacsony Iskolai végzettségűek	35
Megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élők	36
A nők helyzete	37
A fiatalok	40
Aktív idősök és nyugdíjasok	41
Bizonyos speciális hátránnyal rendelkezők	43
A roma népesség munkaerő-piaci jellemzése	44
Tapasztalatok és következtetések a projekt eredményességét felmérő interjúk alapján	47
Munkavégzési szándék a mentoráltak között	50
Munkáltatók	50
Informáltság	50
Perspektíva	51
Kitekintés	51
Kultúra, közösségi élet	52
Tendenciák, várakozások, a projekt értékelése	52
A szükséges lépések a hátrányos helyzetűek hatékonyabb bevonására	53
Mentorok főbb konkrét segítségnyújtásra irányuló tevékenységei	53
A közmunkaprogramok munkaerő-piaci háttere – a tartós munkanélküliek és aktivációjuk problémája	55
A közfoglalkoztatás eredményessége	66
A munkáltatók viszonyulása a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok munkaerő-piaci integrációjához	68
Esettanulmányok a fókuszcsoportos interjúkról	71
Vidék elhagyatottsága, elvándorlás	72
Nagyvárosiasodás, nincs jövőképe a fiataloknak	74
Modernizáció és gépesítés hatásai	76
A munkaerőpiacról készült online kérdőív eredményei	79

Családi állapot	80
Munkaerő-piaci státusz	85
Munkahely keresés, lehetőségek	89
Korábbi elképzelések a régió munkaerőpiacának javítására vonatkozóan	102
Javaslat intézkedési tervre, a munkaerőpiac javítására vonatkozóan	108
A csoda Cserdiben, avagy egy működőképes modell	109
Gazdasági elvek, kormányzati irányelvek	112
Közösségi fejlesztés	122
Civil és önkormányzati fejlesztések, képzések	125
Kézművesség és magánszféra beruházása	127
Infrastruktúra fejlesztése	131
Összefoglaló és kitekintési irányok	132
Bibliográfia	135

Bevezetés

A foglalkoztatás és a munkaerő kérdése mindig aktuális a piaci alapú társadalomban. Magyarország 1990 óta piacgazdaság, onnantól kezdve különböző gazdasági módszerekkel vizsgálják a munkaerőpiac kérdéseit. Kimutatások, prognózisok társadalomtudományi kutatások egymást követő forrásai állnak rendelkezésre, amelyek elemzik az elmúlt 30 év tendenciáit.

Minden gazdaságnak alappillére a munkaerőpiac kérdése, mert bármennyire is fejlődik a műszaki technológia, bármennyire kezdik felváltani automatikus gépészeti megoldásokkal a kétféle munkát, még mindig meghatározó faktort jelent az emberi tényező.

¹A világ nyugati típusú jóléti, vagy jólétihez hasonló társadalmában az elmúlt tíz év fokozatosan változott át a munkanélküliség problémájától a munkaerőhiány problémájára. Ahogy a 2008-as világgazdasági válságból 2012-től kezdve fokozatosan elindult a kilábalás, egyre nőtt a társadalom fogyasztói



kosára, így megnőtt a termelésre vonatkozó igény, mely felszívta 10-es évek elején rendelkezésre álló szabad emberi erőforrásokat. A 2008-as válság körülbelül 130 ezer munkahely elvesztését jelentette Magyarországon a Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján, melyet 2013-ra sikerült úgy orvosolni, hogy a foglalkoztatottság mértéke megközelítette a válság előtti szintet.

Bár a munkaerőhiány jelei bizonyos szakmában korábban jelentkeztek, igazi országos szintű munkaerőhiányról 2016. második felétől lehet beszélni. 2017-ben éves átlagban a munkáltatók már 68 ezer betöltésre váró álláshelyet jelentettek, közel kétszer annyit, mint 2014-ben, és a 2018. I. félévi adatok a kielégítetlen munkaerőkereslet további növekedését mutatták.

¹ <https://kepesujsag.com/>

A helyzeten az sem segít, hogy a földrajzilag közel lévő, továbbá gazdaságilag és történelmi hagyományok okán szintén vonzó külföldi desztinációk – Ausztria és Németország – 2011-től elszívták a hazai munkaerőt. A jelentősen kedvezőbb bérezés olyan kivándorlást eredményezett, amellyel a hazai munkáltatók egyre nehezebben tudtak versenyezni. Ez a folyamat ugyan 2017-től kezdve fokozatosan mérséklődött, de továbbra is az egyik legnagyobb nehézséget jelenti Magyarország – különösen a szakképzett munkaerő terén – munkaerőhiányának kezelésében. A „fizetési boom” 2014 és 2018 között közel 50%-os reálbérnövekedést eredményezett, mely még mindig bőven elmaradt az európai uniós átlagfizetésektől. Magyarország eljutott oda, hogy 2020-ra a munkaerőhiány lett a magyar gazdaság legnagyobb kihívása. A korábbi bértárgyalások mostanra toborzássá váltak, a workshopok reklámokká, ahol a vállalatok egymással versenyeznek a rendkívül szűkös emberi erőforrás megszerzéséért.

Magyarország munkaerőpiaca tehát egyértelműen a munkaerőhiány kezeléséről szól. Az országos munkaerőhiány azonban nem jelenti azt, hogy minden régióra ez lenne a jellemző. Sajnos a munkaerőt a magyar régiók nem egyformán szívják fel, vannak területek, ahol a hiány nyomasztó méreteket ölt, máshol a munkanélküliség problémája tűnik kezelhetetlen kihívásnak. Ezek a régiók olykor csupán 100-150 kilométeres távolságban vannak egymástól, sőt, vannak olyan területek, ahol ez a távolság kevesebb, mint 100 kilométer.

A kialakult helyzet sok kérdést felvet, és számos kiváltó tényezője van. Általános igazság, hogy először a szakképzett munkaerő kerül kiaknázásra, ott alakul ki először hiány. A szakképzetlen munkaerő is folyamatosan „képződik”, tapasztalatokat gyűjt, így a hiány csúcán már tényleg csak azok maradnak, akik semmilyen szakmai végzettséggel vagy tapasztalattal nem rendelkeznek. Foglalkoztatásuk tehát betanítást, mentorálást, képzést igényel. Ahogy egyre nehezebb a foglalkoztatást elkezdeni, a vállalatok úgy fordulnak inkább jelenlegi kapacitásuk hatékonyságának fejlesztése felé. Egy vállalat célja mindig az lesz, hogy minél kevesebb ráfordítással minél hatékonyabb termelést valósítson meg. Szakképzettséget nyilván ott találni, ahol van képzés. Fejlettebb oktatási intézményekkel rendelkező régiók gyorsabban „kiürülnek”, a folyamat végére azok maradnak, ahol az oktatás kapacitása kevesebb képzett munkaerő kitermelésére alkalmas. Ennek következtében a képzetlen munkaerő meghatározott földrajzi területeken

koncentrálódik. Ezt a közlekedési infrastruktúra fejlesztésével lehetne mérsékelni, így azok a bizonyos „távolságok” rövidebbek lennének.



²A fenti folyamatot erősíti az ingatlanok áremelkedése. Ez sajnos nem csak az eladási árakat, hanem a bérleti díjakat is érintette. A frekventált régiókban, városokban nem ritka az évi 10%-os

áremelkedés, a bérleti díjak az utóbbi 6 évben megduplázódtak, így a munkavállalók ideiglenes elhelyezése (munkásszállások, hivatali lakások, irodák stb...) egyre költségesebb tényezővé válik. Elméletileg a nagyvárosi ingatlanok áremelkedése azt eredményezi, hogy a vállalatok az olcsóbb területek felé mozdulnak, ahol elérhető munkaerő-piaci kapacitás lenne, de a gazdasági folyamatok nem ezt a tendenciát eredményezik. Az ingatlanok tulajdonosai ugyanis számottevő bevételt realizálnak a bérleti díjak növekedéséből, így a fizetőképes kereslet a frekventált régióban növekszik. Ezt a keresletet célozza meg a kínálat, így a vállalkozások ott látnak potenciált, ott fognak létrejönni, és gyarapodni. Ezzel gyakorlatilag kialakul az elmaradott térségek gazdasági izolációja.

A fenti folyamatok azt eredményezik, hogy kialakulnak az úgynevezett „hátrányos helyzetű” csoportok, akik a bőséges munkaerőkínálathoz nem tudnak hozzájutni.

Nem véletlen, hogy mind Magyarország, mind az Európai Unió zászlajára tűzte a vidékfejlesztés magasztos feladatát. Számos program, pályázat anyagi forrás áll rendelkezésre az elmaradottnak tekintett régiók felzárkóztatásához. Az ilyen programok azonban lassan hoznak eredményt, olykor generációkat kell várni ahhoz, hogy érezhető változást lehessen tapasztalni. Egy uniós ciklus hét évet ölel fel, látható, hogy például Magyarország munkaerő-piaci helyzete hét év alatt a feje tetejére állt. A 2014-2020-ra megalkotott segítő szándékú modellek hozadéka mostanra legalábbis megkérdőjelezhető.

Fontos megjegyezni, hogy a gazdasági ok csak egy a sok nehézség közül. Társadalmi okként azonosítható a gyermekvállalás, anyák visszatérése a munkaerőpiacra, egészségügyi ok lehet a fogyatékos, a megváltozott munkaképesség, míg a jelenlegi

² <https://www.budapestoffices.net>

gazdasági, technológiai modell az idősök foglalkoztatását is igen problémássá teszi. Látható tehát, hogy gazdasági társadalmi kihívásokon túl számos egyéb megoldandó probléma vár a magyar – és nemzetközi – foglalkozáspolitikára, kijelenthető, hogy a munkaerőpiac monitorozása, kezelése mindig aktuális és szükségszerű feladata a modern társadalomnak.

Kalocsa a kultúra térképén

Kalocsa Magyarország egyik leghíresebb, legismertebb hagyományokkal rendelkező városa. A várost jellemző nevezetességek, patinás belváros és aktív civil szerveződések az egész járást Magyarország ismert és büszke régiói közé emeli. A gazdasági, infrastrukturális és társadalmi folyamatok azonban mostanra érdekes kettősséget alakítottak ki járásban. Bizonyos szakképzett munkaerő egyszerűen elérhetetlen, míg más Kalocsához tartozó körzetekben kialakult szegregáció munkanélküliséget és gazdasági lemaradást eredményezett.

³Kalocsán az elmúlt 30 év összes hazai folyamata felismerhető. Jelen tanulmány elkészítését megelőző kutatások során sok egymásra mutató tendencia került beazonosításra, a társadalmi,



gazdasági felépítés sok körülményből tevődik össze. A térség jelenlegi állapota összetett, sok kihívást tartogat és sok kifejezetten kalocsai sajátosság jellemzi, míg a hazai „vidék” általános problémái sem kerültk el. Kalocsa járás lakossága, területe és elhelyezkedése még inkább a vidéket jellemző tényezőket mutatja, azzal, hogy megfigyelhetők a

³ Kalocsa belvárosa - <https://m.utisugo.hu/latnivalok>

városokat jellemző tulajdonságok is. Így Kalocsát nem csak elévülhetetlen kulturális értéke, de a gazdasági, társadalmi és földrajzi kettőssége is különlegessé teszi.

A Bács-Kiskun megye gazdasági helyzetképe 2019-ben

Bács-Kiskun megye sajátossága a sokszínű természeti tájegységeiben (pl. Homokhátság, Duna mente), és központi térbeli elhelyezkedésében rejlik, melyek jelentős befolyásoló tényezői a gazdaságfejlesztéseknek. A gazdasági folyamatokat tekintve Bács-Kiskun megye a mezőgazdasági hagyományokra épít, továbbra is fontos szereppel bír a magas szintű agrárspecializáció. Ebben a tradicionális gazdasági környezetben megy végbe az ipari megújulás, melynek húzóágazata a megye északi részére jellemző járműipar. Emellett különösen fontosak az építőipar, valamint feldolgozóipar ágazatai, elsősorban az élelmiszeripar. A szomszédos Szerbiával határos déli területek minden tekintetben elmaradottabbak, míg a megye északi részén fekvő városok kedvezőbb helyzetben vannak. Az ipari parki hálózat jól lefedi a megyét, azonban a megye középső részén hosszabb folyamat a tervezett cégbetelepítés. A gazdasági megújulás érdekében elengedhetetlen az infrastrukturális feltételek és a jól képzett humán erőforrás megléte, a folyamatos marketing munka, valamint a gazdasági szereplők közötti koordináció és együttműködés. Mindezen feltételek megteremtése és biztosítása révén a nagyobb gazdasági bázissal rendelkező városok esetében az ipari parkok működtetése könnyebb, de sikeresé válhat a kisvárosi ipari parkok működése is a befektetésösztönzéssel, szolgáltatói tevékenységük erősítésével.

A gazdasági infrastrukturális hálózatok a megyében alapvetően kiépültek (vonalas infrastrukturális rendszerek), ezen belül a vízhálózatban, a szennyvízhálózatok létesítésében, az energetikai hálózatok fejlesztésében érdemi előrelépés történt az elmúlt bő egy évtized során. Az ipari parki hálózat lényegében minden gazdasági centrumot elért, de ezek kiépültsége, feltöltöttsége, az általuk nyújtott szolgáltatások köre igen heterogén. Komoly megújulás ment végbe a kisvárosok hagyományos (zömmel az 1960-as évektől induló vidéki iparosítás során elindult fejlesztésekhez kötődő) barnamezős ipari területeinek megújulása terén is (néhány városban ez oka az ipari parkok gyengébb mutatóinak), s itt is akadnak befektetőre váró, jó adottságú telephelyek.

A megye egészét átfogó beruházások indultak meg szerte Bács-Kiskunban, amelyek a gazdaságot, infrastruktúrát hivatottak fejleszteni, kiemelt figyelmet fordítva a hátrányos helyzetű településekre.⁴

Fontos megemlíteni azokat a gazdaságfejlesztési beruházásokat, amelyek révén az ipari parkokban meg tudnak telepedni, gyökeret tudnak eresztetni azok a vállalkozások, amelyek hosszútávon tudják az ott élők munkahelyét és megélhetését biztosítani.

Mielőtt kitérnénk a kalocsai járás gazdasági helyzetének bemutatására, előzetesen kitérünk Bács-Kiskun megye 2019. évi gazdasági helyzetképre.

Az alábbi táblázat ezt az állapotot szemlélteti:

Összehasonlító adatok (megye – régió – ország) 2019. I-IV. negyedév					
Megnevezés	Bács-Kiskun	Békés	Csongrád	Dél-Alföld	Ország
	megye				
Lakónépeség					
Népesség száma, ezer fő	504	334	399	1 237	9 773
Népesség indexe	99,6	98,9	99,7	99,5	99,9
Népsűrűség, fő/km ²	60	59	94	67	105
Gazdasági aktivitás					
Aktivitási arány, %	62,4	62,1	60,7	61,8	63,0
Foglalkoztatási arány, %	60,1	58,9	59,2	59,5	61,0
Munkanélküliségi ráta, %	3,7	5,1	2,5	3,7	3,3
Alkalmazásban állók, keresetek					
Alkalmazásban állók					
száma, ezer fő	131,7	78,7	103,7	314,0	3 185,7
számának indexe	100,0	98,7	100,1	99,7	100,4
Teljes munkaidőben alkalmazásban állók					

⁴ <https://www.bacskiskun.hu/oldal/gazdasag>

havi bruttó átlagkeresete, Ft	313 962	268 791	309 673	301 094	367 833
havi bruttó átlagkeresetének indexe	112,1	110,5	109,6	110,9	111,4
havi nettó átlagkeresete, Ft	208 785	178 746	205 933	200 227	244 609
havi nettó átlagkeresetének indexe	112,1	110,5	109,6	110,9	111,4
Regisztrált vállalkozások					
Regisztrált vállalkozások száma	102 433	65 491	76 202	244 126	1 794 414
Regisztrált vállalkozások számának indexe	101,5	100,5	102,4	101,5	102,1
1000 lakosra jutó vállalkozás	204	198	191	198	184
Beruházás					
Teljesítményérték, millió Ft	264 406	108 227	171 750	544 382	8 129 498
Beruházások volumenindexe	76,7	108,5	120,2	92,7	106,9
Egy lakosra jutó teljesítményérték, ezer Ft	525,7	326,0	430,5	441,2	832,0
Ipar					
Termelés volumenindexe	102,4	101,5	101,2	102,0	105,3
Egy lakosra jutó termelési érték, ezer Ft	5 171,3	1 699,6	1 947,8	3 195,0	3 532,1
Termelés volumenindexe	103,1	103,9	95,2	101,7	104,9
Értékesítés volumenindexe	103,3	105,0	89,4	100,5	105,6
Ezen belül: belföldi	108,1	108,3	85,9	99,0	105,6
export	102,2	103,0	93,1	101,0	105,7
Értékesítésből az export aránya, %	80,6	61,6	49,4	72,5	70,2
Építőipar					
Termelés volumenindexe	110,9	127,1	127,7	116,3	120,9

Egy lakosra jutó termelési érték, ezer Ft	554,0	141,1	267,5	350,3	320,4
Lakásépítés					
Épített lakás	799	169	690	1 658	21 127
Épített lakások indexe	101,8	152,3	116,4	111,3	119,5
Tízezer lakosra jutó épített lakások száma	15,9	5,1	17,3	13,4	21,6
Turizmus					
Vendégek száma, ezer	246,2	288,4	370,9	905,6	12 795,8
Vendégek számának indexe	99,3	99,9	104,0	101,4	102,0
Vendégéjszakák száma, ezer	538,2	768,7	712,3	2 019,2	31 261,5
Vendégéjszakák számának indexe	92,8	98,9	99,3	97,3	100,8
Kiskereskedelem					
Kiskereskedelmi forgalom, millió Ft	554 133	312 142	457 078	1 323 354	11 515 834
Egy lakosra jutó kiskereskedelmi forgalom, ezer Ft	1 101,7	940,2	1 145,6	1 072,4	1 178,6

Forrás: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/megy/194/index.html>

A Kalocsai Járás gazdasági helyzetképe 2019-ben

A Kalocsai járás területe 1062,27 km². A Kalocsai járásba tartozó települések Újsolt kivételével megegyeznek a Kalocsai kistérség településeivel. A Kalocsai járás települései a Magyarországi Alsó-Dunaszakaszi üdülőkörzetbe tartoznak. A járás legfontosabb értékeit a folyó és állóvizek természeti adottságai, a speciális kalocsai-sárközi népművészet hagyományai, a sokszínű nemzetiségek tradicionális együttéléséből

fakadó kultúrája, valamint a mezőgazdasági művelésből és földhasználatból fakadó egyediségek határozzák meg.⁵

Kalocsa oktatási, egészségügyi, közigazgatási, szociális és kulturális szerepe kiemelkedő a térségben. A település a térség piaci központja, mely szerepkört évszázadok óta betölti az országhatár közelségének és a városon áthaladó nemzetközi forgalomnak köszönhetően. A településen kiemelt fontosságú meglévő honvédelmi terület található. A felsőfokú oktatás és egyháztörténeti értékei miatt regionális szintű székhelyként tartják számon. Kalocsa nemzetközi kapcsolatokkal is rendelkezik. Testvérvárosi kapcsolat fűzi az erdélyi Székelykeresztúrhoz, észak-vajdasági településhez, Kúlához. 2010 óta testvérvárosi megállapodás fűzi Betlehem városához, aminek történelmi ténye igen jelentős, nem csak a város, de az egész Magyarország és magyar keresztény egyház számára. Kalocsa legrégebbi testvérvárosa a németországi Kirchheim unter Teck. A spanyol Totana városa Kalocsához hasonló adottságokkal rendelkezik, a paprikatermesztés terén mindkét település jelentős hagyományokkal rendelkezik. Legtávolabbi testvérvárosa a Hongkong közelében található dinamikusan fejlődő kínai Sencsen település. A kalocsai általános iskolák és középiskolák is rendelkeznek nemzetközi kapcsolatokkal, mely együttműködések keretében diákcserét és kiutazásokat szerveznek a tanulóknak.⁶

Kalocsa vonzáskörzetének meghatározásában segít a településre ingázók és a településről munkavállalási és oktatási célból vándorlók száma. A városban az önkormányzati, állami intézmények, valamint az építő-és gépipari vállalatok a legnagyobb foglalkoztatók, tehát a közigazgatásban, az iparban és a szolgáltatásban dolgozik a városba naponta ingázók java része. A járás központjában legmagasabb a regisztrált vállalkozások száma, környezetében lévő alacsony lélekszámú számú községek egyértelmű járásközponti függést mutatnak foglalkoztatási, kulturális és oktatási szempontból.⁷

A tervezett Duna-híd kapcsán a Bács-Kiskun Megye Területfejlesztési Programja kiemeli: „Nemcsak Bács-Kiskunt, hanem több Duna-menti megyét is érinti az a hiányosság, hogy nincs megfelelő számú közúti híd a folyó déli szakaszán. A Kalocsa és Paks közötti híd megépítése összeköttetést jelentene az M6-os autópályával nem csak Kalocsa, hanem az egész térségnek”. Kalocsa az Integrált Közlekedésfejlesztési Operatív

⁵ http://www.kalocsa.hu/wp-content/uploads/2015/06/Megalapozo_vizsgalat_ITS_Kalocsa_0625.pdf

⁶ http://www.kalocsa.hu/wp-content/uploads/2015/06/Megalapozo_vizsgalat_ITS_Kalocsa_0625.pdf

⁷ http://www.kalocsa.hu/wp-content/uploads/2015/06/Megalapozo_vizsgalat_ITS_Kalocsa_0625.pdf

Program által támogatható „Kalocsa és Paks közötti közlekedési kapcsolat” és „Duna-menti megyék közötti munkavállalási és vállalkozási célú mobilitás fejlesztése” projektcsomagjában került nevesítésre, mely hozzájárul a nemzetközi közúti elérhetőségeinek és a közlekedési rendszer energiahatékonyságának javításán keresztül a térség iparának és befektető vonzó képességének felemelkedéséhez.⁸

Kalocsát és térségét is sújtotta a rendszerváltás folyamata: megszűntek, átalakultak a mezőgazdasági szervezetek, több gyáregységet bezártak, a korábbi üzemek jelentősen karcsúsodtak. A változások után egyes, nagy hagyományokkal rendelkező tevékenységek fennmaradtak, számos régi-új vállalkozás alakult. 1996 végén több mint háromezer vállalkozás működött, közel négyszáz jogi személyiségű, 2728 jogi személyiség nélküli vállalkozásként. Utóbbiak döntő hányada egyéni formában tevékenykedik.

A térségben továbbra is a mezőgazdasági szervezetek tekinthetők a legnagyobb foglalkoztatóknak, a korábbi szövetkezetek átalakultak, de fennmaradtak. Ehhez kapcsolódóan számos vállalkozás foglalkozik élelmiszer-feldolgozással: vetőmag, takarmány, fűszerpaprika, szárított zöldség, tejtermékek, szárasztésza, pékáruk előállításával. A feldolgozóipar további ágai közül a műanyag- és gumiiparnak, a konfekcióiparnak, népművészetnek, a gépek, műszerek, lámpák gyártásának vannak nagy hagyományai. Acélszerkezetek, bútorok, cipők, kerámiatermékek, szerszámok, alkatrészek is készülnek e térségben. A magas- és mélyépítés, az építési szakipar megrendeléseire is akadnak vállalkozók. Többen végeznek szállítást, fuvarozást belföldi és külföldi címekre. Kisebb-nagyobb vállalkozások keretében felvásárlást, nagykereskedelmi tevékenységet folytatnak, a kiskereskedelmi üzlethálózat is szépen gyarapodott.

Kalocsa város gazdasági súlyát és szerepkörét érintően említésre kerül a Bács-Kiskun 2020 megyei területfejlesztési programban. Gazdasági szerepkörét tekintve a megyei program a várost munkaerő piaci vonzásával jellemzi, de alapvetően Kalocsa és térsége közepes aktivitást mutat a cégek mennyiségében. A cégek és vállalkozók minden, az üzletvitellel kapcsolatos szolgáltatást helyben (térségen belül) meg tudnak találni. A

⁸ http://www.kalocsa.hu/wp-content/uploads/2015/06/Megalapozo_vizsgalat ITS_Kalocsa_0625.pdf

városban a regisztrált vállalkozások száma 2013 évben 2589 darab volt, ez 2011 évhez képest 66 darab vállalkozással több. Azonban a működő vállalkozások száma az elmúlt év statisztikája alapján szinte folyamatos csökkenést mutat. A működő vállalkozások 1000 lakosra vetített száma a megye esetében 61,8 működő vállalkozás/1000 lakos, míg Kalocsán ennél kedvezőbb 67,3 működő vállalkozás /1000 lakos, de ez nem éri el az egész országra átlagolt 69.5 működő vállalkozás/1000 lakos arányt. Tehát a város e tekintetben kedvezőbb helyzetben van a megye egészéhez képest. A vállalkozások abszolút és lakosságarányos száma nem mutatja kielégítően a város relatív gazdasági erejét ezért fontos megvizsgálni és összehasonlítani a működő vállalkozások szerkezetét alkalmazotti létszáma szerint is.

A kistérség vállalkozásait a mikro-, kis- és közép méret jellemzi. Ezek többsége főként a szolgáltató szektorban vagy a kereskedelemben működik. Kalocsán jelenleg körülbelül 1400, különféle méretű vállalkozás működik, a kistérség 19 másik településén pedig további körülbelül 2100, melyek mintegy 2/3-a egyéni vállalkozás.

Meghatározó foglalkoztatók a kalocsai járásban 2019-ben:

Kalocsa:

⁹ANDA PRESENT KFT. 1995-ben egy alig 30 négyzetméteres irodában kezdett neki az ANDA Present Kft. a szakmában már akkor is egyedülálló küldetésének, és az ajándéktárgyak gyártásának. Kalocsai telephelyű logisztikai bázisán közel 100 fő munkavállalót alkalmaznak.

Jelen tanulmány írásakor 10 pozícióra kerestek munkavállalókat, az alábbi munkakörökre: Gyártáselőkészítő, Minőségellenőr és csomagoló, Export back office munkatárs, Export asszisztens, Logisztikai ügyintéző, Grafikus/látványtervező, Tamponnyomó, Szitanyomó, Beszerző, Betanított munkás.

⁹ <https://andapresent.com>



BUDAMOBIL-CARGO jelenlegi telephelyét 1968-ban vásárolta meg és egyszerűbb acélszerkezeti munkákkal indult meg a termelés. 1972-ben megkezdődött a gépjármű-felépítmények gyártása. 2008. júliusától a vállalat Kft-ként működik, és lényegesen kibővítette a szolgáltatási körét. A meglévő profil mellett (járműfelépítmény és haszonjármű gyártása, mezőgazdasági gépgyártás), könnyű és nehéz acélszerkezeti munkákkal, valamint ipari csarnokok komplett kivitelezését is vállalja, tervtől a kulcsig. Jelenleg több mint 6,5 ha-os telephelyen, az iroda és szociális épületeken felül, több mint 10.000 m²-es beépített, 1 – 5 tonna teherbírású darukkal ellátott gyártócsarnokokban folyik a termelés közel 150 fő részvételével.

Az ¹⁰*EMIKA ZRT.* az egyik legnagyobb magyarországi belsőtéri fénycsöves lámpatest gyártó. A lámpatestgyártással párhuzamosan több mint tizenöt éve gyártanak személygépkocsi karosszéria elemeket is. A cég főleg szakmunkásokat és betanított munkásokat keres.

A ¹¹*KALO-MÉH TRANS KFT.* 1997-ben alakult meg családi vállalkozásként. Jelenleg a Kalo-Méh Trans Kft. négy telephelyet foglal magába. Fő tevékenységi körük a hulladék

¹⁰ <http://www.kalocsa.hu/legnagyobb-foglalkoztatok-kalocsan/emika-zrt/>

¹¹ <http://kalo-meh.hu/>

felvásárlás és kereskedelem, valamint a belföldi és nemzetközi áruszállítás. Telephelyeikre a lakosság, cégek, vállalkozások, illetve ők maguk saját járműveinkkel szállítják be a hulladékot. Folyamatosan bővülő és megújuló járműparkkal biztosítják a hulladékok korszerű szállítását, rakodását, bontását, bálázását. A kalocsai telephelyen 30 fő körüli a munkavállalók száma, tehergépkocsi vezetőket, gépkezelőket keresnek.

A ¹²KALOCSAI FŰSZERPAPRIKA ZRT. a hagyományos kalocsai tájkörzetben a fűszerpaprika feldolgozás és forgalmazás legrégebbi képviselője. A jogelődök története az 1930-as évekhez vezethető vissza. A Kalocsakörnyéki Agráripari Egyesülés 1977-ben jött létre. 1990. január 1-jétől részvénytársaságként működik. Az 1997. évi privatizációt követően 100 %-ban magyar tulajdonú. Eredményesen, versenyképesen vesz részt a fűszerpaprika termelés hazai és export világpiacán. A fűszerpaprika piac koncentrált, a Zrt. Magyarországon piacvezető, a hazai termés mintegy 40 %-os részesedésével. A részvénytársaság a világ fűszerpaprika termelésének 2-3 %-át, a világ exportjának 4-5 %-át adja. Az Zrt. központi telepe Kalocsán található, a Paprika Gyár további telephelyei: Miske, Dunapataj. Az Zrt. tevékenységében az élelmiszer - feldolgozás a meghatározó.



¹² <http://www.paprikart.hu/>



Uniós oltalom alatt a Kalocsai fűszerpaprika-őrlemény¹³

A termelés mintegy 70-80 %-át a fűszerpaprika termeltetése, feldolgozása és forgalmazása adja. Éves szinten 2,0 – 1,5 ezer tonna fűszerpaprika őrleményt, 1,2 ezer tonna konzervet, 350-400 tonna szárítmányt, illetve ételízesítőt, fűszerkeveréket dolgoz fel és forgalmaz. Fűszerpaprika vetőmagot állít elő, melyből a nyersanyag termelő partnerei részére a minőségi vetőmagot biztosítja. Konzervgyártási tevékenysége alapvetően savanyúság konzervek (csemege uborka, vegyes savanyúságok, alma-, és cseresznyepaprika) előállítás, kisebb volumenben gyümölcskonzervek (meggy, szilva) gyártása. Saját előállítású fűszerek (szemes, leveles, por alakú), szárítmányok csíracsökkentését végzi, továbbá hazai és külföldi vállalkozások részére nyújt ilyen szolgáltatást. A Paprika Házat a „múzeumi tevékenység, kulturális örökség védelme” tevékenységi körben nyújtott szolgáltatás keretei között látogathatják a vendégek. A Zrt-nek saját lovagrendje van, a Kalocsai Szent István Paprika Lovagrend.¹⁴

¹³ 24.hu

¹⁴ <http://www.paprikart.hu/>

A *KALOPLASZTIK KFT*¹⁵. elsősorban háttérpári beszállítóként műanyag- és gumitermékeket gyárt az ipar számára. Termékpalettája magában foglalja a gumitömítésektől (extrudált profilok) kezdve a gumiformacikkeken át a hőre lágyuló műanyagból gyártott termékeket. A hazai autógyártás kezdetekor beszállítóként elkötelezte magát a fejlett technikai- és munkamódszerek mellett. Egyre nagyobb volumenben beszállítója a Magyar Suzuki Zrt-nek. Az itt szerzett tapasztalatokat hasznosítva megmérettette magát a nyugati autógyártók beszállítói között, és ma már az ADAM Opel AG-nek is első vonalbeli beszállítója, termékeit minden európai összeszerelő üzem felhasználja. 100 fő körüli a dolgozói létszám, főként betanított munkásokra van szükségük.¹⁶

A *PANNON NÖVÉNYOLAJGYÁRTÓ KFT.*¹⁷a Glencore Agriculture magyarországi cégcsoportjának tagja, mely Közép-Európa egyik legnagyobb növényolajgyártót üzemelteti, Foktón. A foktói gyár csúcsminőségű növényolajgyártási technológiát alkalmaz a ma elérhető legkorszerűbb berendezésekkel, amelyek megfelelnek a legszigorúbb EU-s környezetvédelmi előírásoknak. A környezetkímélő technológia alkalmazása során minden, a gyártás során keletkező termék felhasználásra kerül.

A foktói gyár különféle növényi alapanyag feldolgozására alkalmas:

- napraforgómag,
- repcemag,
- szójabab,
- kukoricacsíra.

Az üzem első számú végterméke a növényolaj, a második a magas fehérje tartalmú takarmány (dara), ez utóbbit az állattakarmányozás használja fel.

¹⁵ <http://www.kaloplasztik.hu/>

¹⁶ <http://www.kaloplasztik.hu/>

¹⁷ <http://www.kalocsa.hu/latogatas-a-pannon-novenyolajgyarto-kft-foktoi-uzemeben>



Pannon Növényolajgyártó Kft.

A napraforgó lehántolt héjának elégetésével az üzem gőzt állít elő, a héj elégetéséből származó hamut pedig a mezőgazdaság hasznosítja. A gyártás során keletkezett héjat pelletálják, a felesleget értékesítik. A héj alacsony fajsúlya miatt a közúti-vasúti szállítás gazdaságtalan, viszont pelletálással a héj térfogat súlya ötszörösére emelhető, így szállítása már gazdaságossá válik közúton és vasúton egyaránt.

Az üzem kapacitása lehetővé teszi, hogy az itthon megtermelt olajos magot helyben feldolgozzák, ezáltal nem kell külföldre szállítani, a nyersolajat pedig nem kell visszaszállítani akár étkezési, akár ipari felhasználásra.

Az üzem folyamatosan, három műszakban üzemel. A foktői gyár rendelkezik ISCC EU és ISCC DE (International Sustainability and Carbon Certification) valamint Kosher tanúsítványokkal.

Minőségügyi politikájuk a feldolgozott takarmányok és élelmiszer alapanyagok gyártása során „a farmtól a felhasználóig” szemléletmódot tükrözi. Az előállított takarmányozási célú termények és élelmiszer-alapanyagok élelmiszerláncban betöltött szerepének megfelelően a végfelhasználó/humán fogyasztó szükségleteinek minden tekintetben biztonságos kielégítésére fókuszál.



Pannon Növényolajgyártó Kft. - Foktő

2019 nyarán a gyár üzemlátogatással és előadással támogatta a Kalocsai Család és KarrierPONT a nők munkaerő-piaci helyzetének javítása érdekében zajló projektjét. A városi előjárókból és érintett szervezetek munkatársaiból álló csoportot Takács István, az üzem igazgatója kísérte végig a gyárterületen, és fogalmazta meg igényét angol nyelvet beszélő munkavállalók alkalmazására.

Jelenleg 154 főt foglalkoztatnak, a létszám 80 százaléka férfi, mely arány adódik a technológiából. A fizikai-szellemi dolgozók aránya 70-30 százalék. Negyven év körüli az átlagéletkor, a gyárban eltöltött évek átlaga 3,9 év. Operátori szinttől a mérnökig nehezen találnak munkaerőt, egyetlen kalocsai vezető van, a többi az ország távolabbi pontjairól jár ide. A gyár arra törekszik, hogy közélről meg tudja oldani a munkaerő utánpótlást, ebből a szempontból is nagyon várják a Paks-Kalocsa híd megépülését.



A Paks-Kalocsa közötti közúti híd tervezett helyszíne

Szakmár:

A *SZAKMÁRI GABONA KFT*¹⁸. 1992-ben alakult fő tevékenysége gabonafélék, olajos magvak termesztése, gabona, takarmány nagykereskedelem, növénytermesztési szolgáltatás. Átlagos állományi létszáma 15 fő. A munkavégzés szakmunkás végzettséget és betanított munkaerőt igényel.

SZAKMÁRI MEZŐGAZDASÁGI SZOLGÁLTATÓ KFT. ¹⁹1996-ban alakult, fő tevékenysége gabona, dohány nagykereskedelem, betakarítást követő szolgáltatás, növénytermesztési szolgáltatás. Átlagos létszáma 20 fő, a munkavégzés szakmunkás végzettséget igényel.

¹⁸ <http://www.kalocsa.hu>

¹⁹ <http://www.kalocsa.hu>

Öregcsertő

*A HÉRKÁNY KFT*²⁰. Tejhasznú szarvasmarha tenyésztéssel és növénytermesztéssel foglalkozik. A Kft. 11 főt foglalkoztat, 100 db fejőstehén állománya van. Állattartás szempontjából olyan betanított munkásokat foglalkoztat, keres, akik dolgoztak már állatokkal, és értenek hozzá. Sajnos ilyen munkaerőből hiány van. •

*PETŐFI MG*²¹. Kft.: Növénytermesztéssel, mezőgazdasági és gépi szolgáltatással foglalkozik. 10 fő munkavállalót foglalkoztat. Szakképzettséget igénylő munkakör, jelenleg betöltött minden hely.

Dunaszentbenedek

A QUALITRANS-CARGO KFT. 100% magyar tulajdonban lévő, nemzetközi közúti árufuvarozással foglalkozó cég. Meghatározó szolgáltatási körei: autószállítás, haszongépjármű- és betakarítógép szállítás, valamint konvencionális szállítás. A vállalkozás az elmúlt időszakban intenzíven fejlődött, megszilárdította piaci jelenlétét Európában. Arra törekszik, hogy szilárd, tartós üzleti kapcsolatot teremtsen Ügyfeleivel. Flottájuk több mint 170 nemzetközi forgalomban közlekedő szerelvényből áll, 230 fő képzett munkavállaló dolgozik.²²

Újtelek

*AGROSZOLG TRADE*²³: főként általános iskolai végzettségű helyi embereket alkalmaz mezőgazdasági munkákra, a szakképzettségeket igénylő munkaköröket csak részben tudják helyi lakosokkal betölteni.

²⁰ www.ceginfo.hu

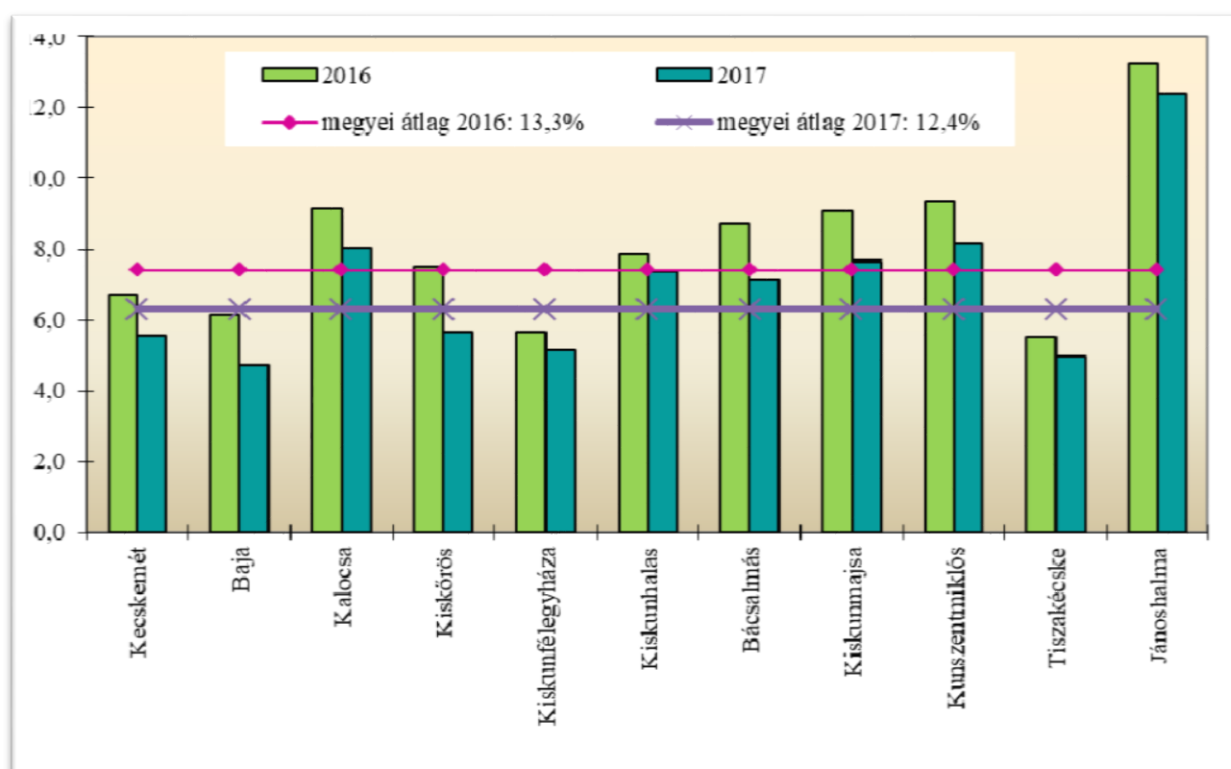
²¹ www.ceginfo.hu

²² <https://qualitrans.hu/magunkrol/>

²³ <https://www.dnb.com>

A helyi térségi (Bács-Kiskun megye, kiemelten a Kalocsai Járás) munkaerőpiac bemutatása

KSH munkaerő-piaci felmérése alapján Bács-Kiskun megyében 2017. évben, - a projekt induló évében - a 15–74 éves népességből a foglalkoztatottak száma meghaladta a 229 ezer főt, 3,7 ezer fővel több, mint 2016-os évben.²⁴



A nyilvántartott álláskeresők arányának alakulása 2017-ben

A 2017. évben a megyében az összes foglalkoztatási osztályon csökkent a nyilvántartott álláskeresők átlagos aránya az előző évhez képest. A legkedvezőbb helyzetűnek a bajai (4,7%) és a tiszakécskei járás mutatkozott (5%), a harmadik helyen kiskunfélegyházi (5,1%), a negyedik helyen a kecskeméti járás (5,5%) szerepelt. Legkedvezőtlenebb foglalkoztatási helyzet maradt a jánoshalmi (12,4%), a kunszentmiklói (8,2%), valamint a kalocsai (8%) és a kiskunmajsai járásban (7,6%).

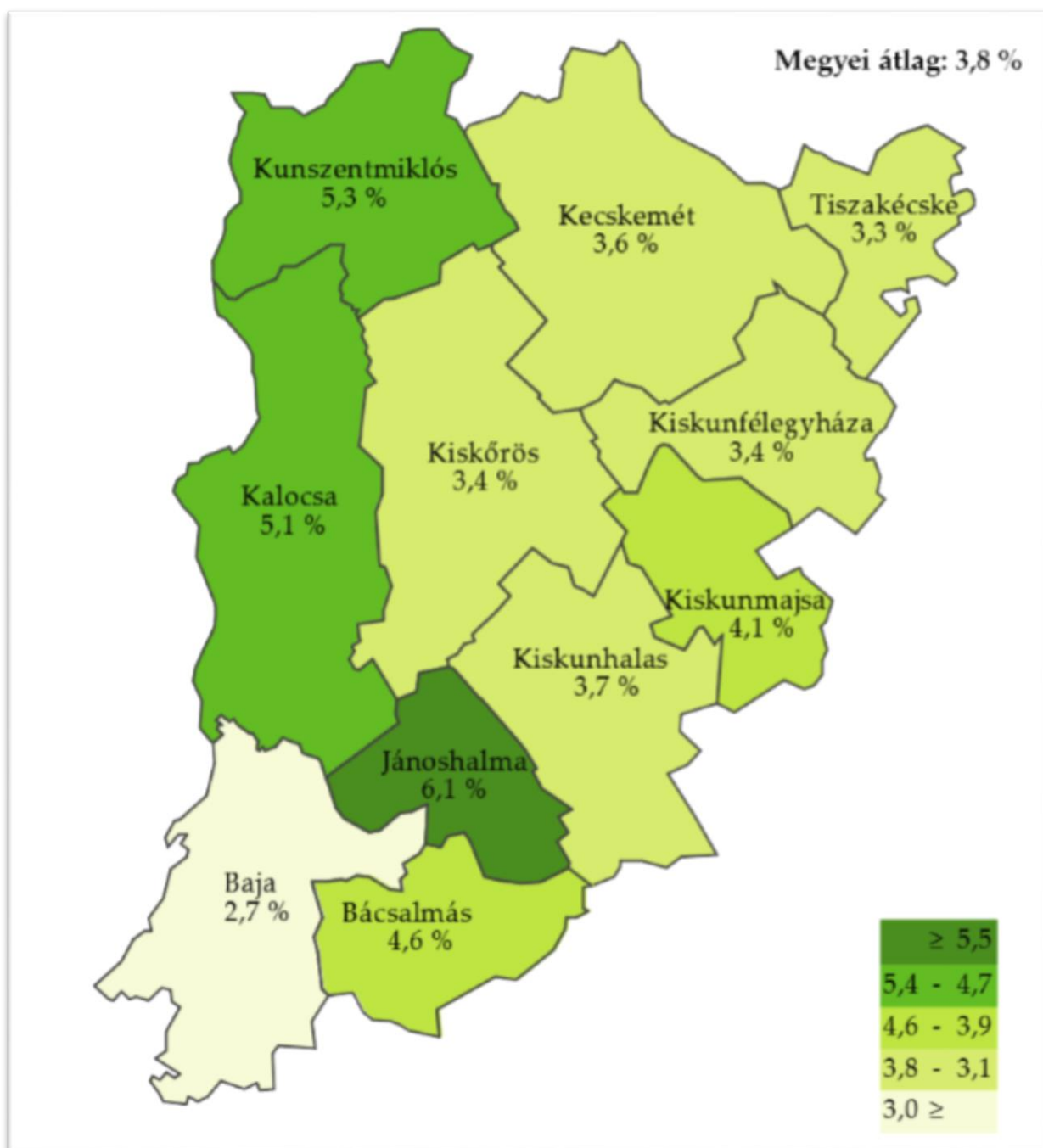
²⁴ BÁCS-KISKUN MEGYEI KORMÁNYHIVATAL Foglalkoztatási Főosztály MUNKAERŐ-PIACI HELYZETKÉP BÁCS-KISKUN MEGYÉBEN 2017.

2018 decemberében az előző hónaphoz képest mérséklődött a nyilvántartott állás keresők száma, egy év távlatában szintén csökkenés figyelhető meg. A zárónapon 12020 fő nyilvántartott állás kereső szerepelt a regiszterben, az egy hónappal korábbi állapothoz képest 192 fővel, az egy évvel ezelőtti helyzethez viszonyítva 1204 fővel (9,1%-kal) kevesebb.²⁵

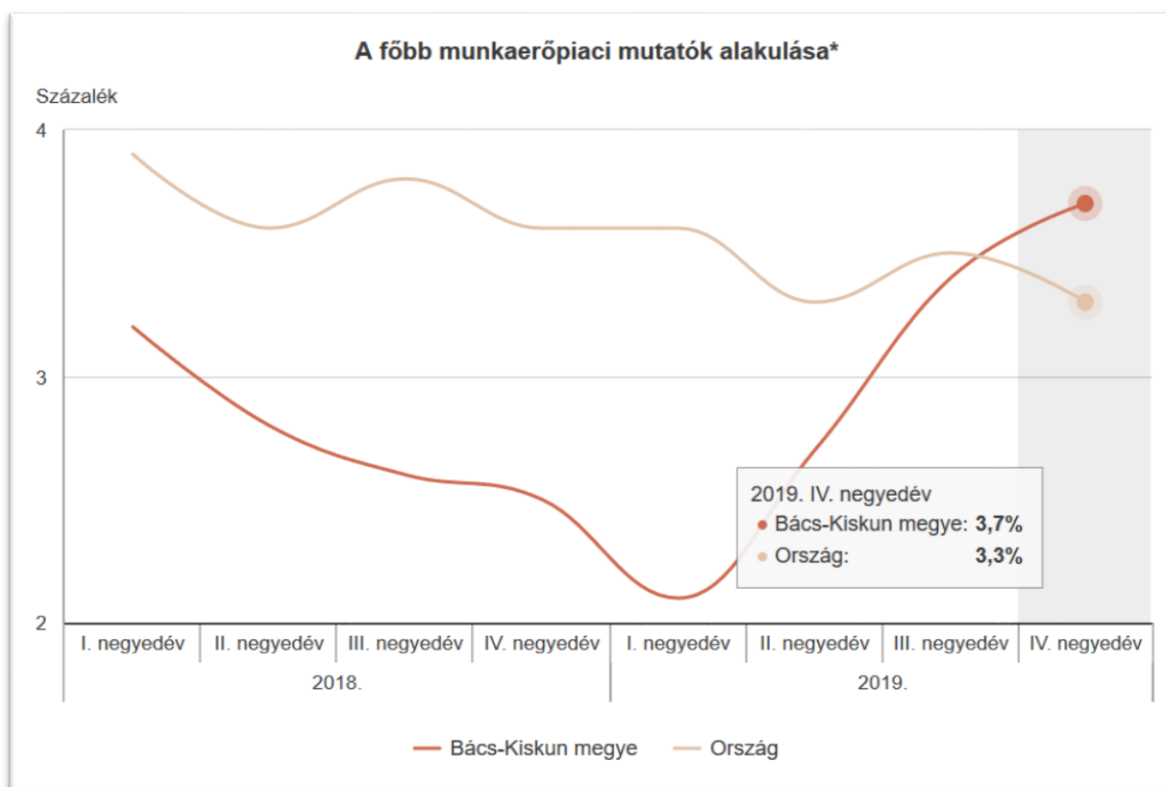
**A nyilvántartott állás keresők arányának alakulása
(a gazdaságilag aktív népesség %-ában)**

Járás	A nyilvántartott állás keresők aránya, % a/		
	2018	2018	2017
	december	november	december
Kecskemét	4,3	4,4	4,8
Baja	3,6	3,8	3,6
Kalocsa	7,1	6,9	7,0
Kiskörös	4,8	4,6	4,9
Kiskunfélegyháza	4,5	4,4	4,9
Kiskunhalas	5,4	5,8	6,5
Bácsalmás	6,2	6,8	6,7
Kiskunmajsa	5,5	4,9	6,9
Kunszentmiklós	7,5	7,6	7,3
Tiszaújváros	3,4	3,3	4,2
Jánoshalma	9,8	10,5	12,7
Összesen	5,1	5,1	5,5

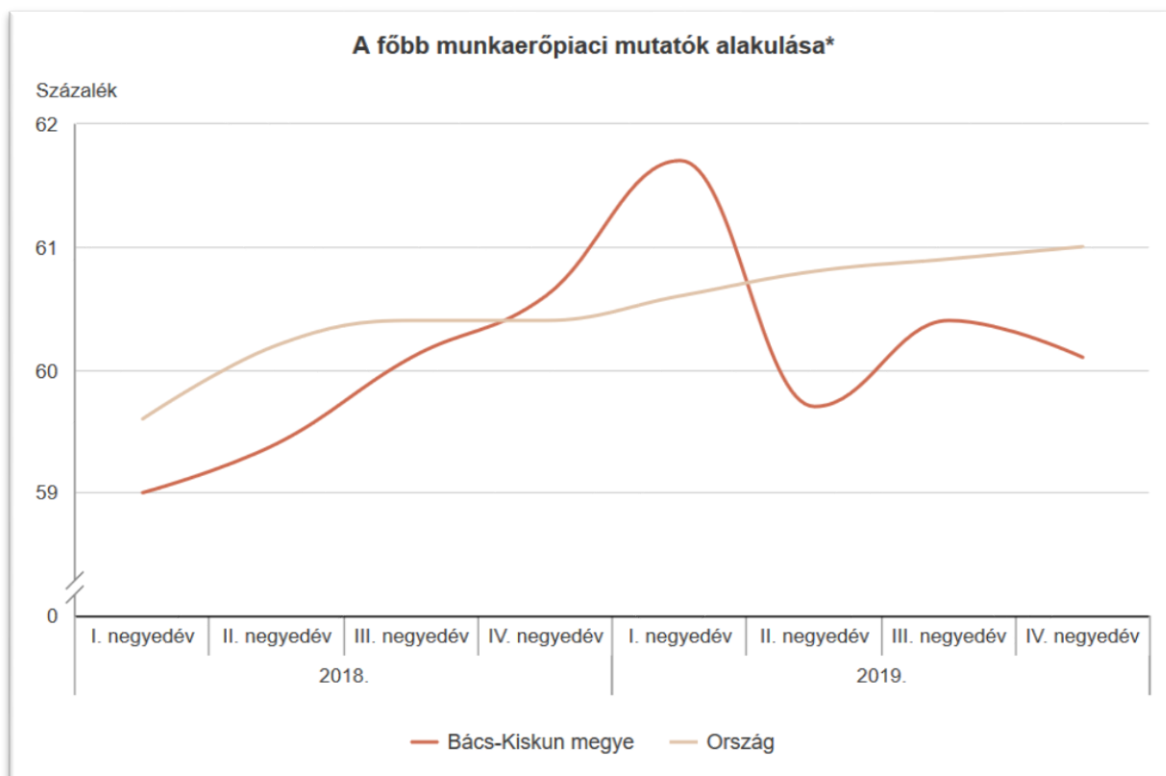
²⁵ BÁCS-KISKUN MEGYEI KORMÁNYHIVATAL Foglalkoztatási Főosztály MUNKAERŐ-PIACI HELYZETKÉP BÁCS-KISKUN MEGYÉBEN 2018 december.



A nyilvántartott álláskereső aránya Bács-Kiskun megyében – 2020. február



Munkanélküliségi ráta 2019.



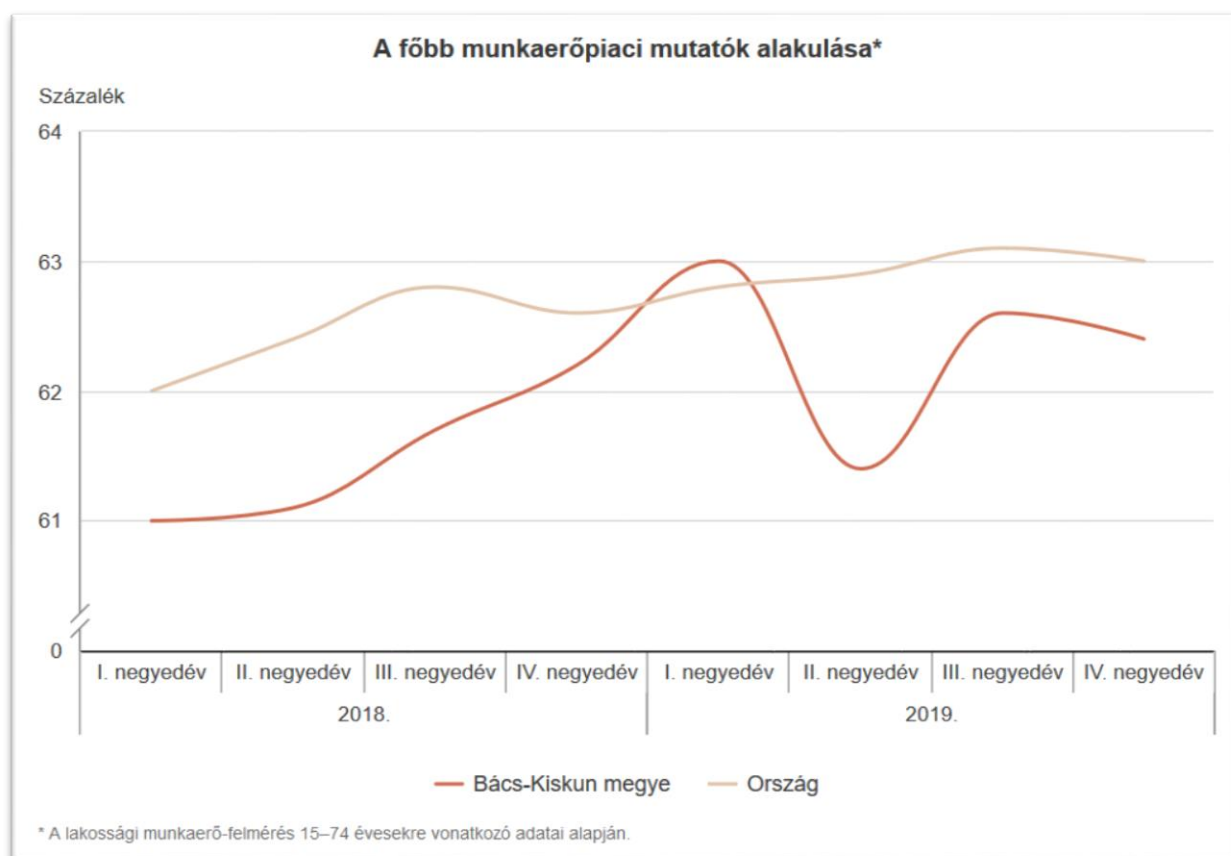
Foglalkoztatási ráta 2019.

2019. IV. negyedévében Bács-Kiskun megyében a 15–74 éves népesség 62,4%-a, 239 ezer fő volt gazdaságilag aktív, számuk hasonló volt az egy évvel korábbihoz. Az aktivitási arány 0,6 százalékponttal elmaradt az országostól.²⁶

A munkaerőpiacon 230 ezer fő foglalkoztatottként, 9 ezer fő munkanélküliként jelent meg. A foglalkoztatottak száma csökkent, a munkanélkülieké nőtt 2018 IV. negyedévéhez képest. A változás iránya mindkét esetben ellentétes volt az országgal.

A foglalkoztatási ráta 60,1%, a munkanélküliségi ráta 3,7% volt, előbbi 0,8 százalékponttal alacsonyabb, utóbbi 0,4 százalékponttal magasabb volt az országos átlagnál.

Az inaktívok száma 144 ezer főt tett ki, 1,2%-kal kevesebbet az egy évvel korábbinál.²⁷



Aktivitási arány 2019.

²⁶ 1. BÁCS-KISKUN MEGYEI KORMÁNYHIVATAL Foglalkoztatási Főosztály MUNKAERŐ-PIACI HELYZETKÉP BÁCS-KISKUN MEGYÉBEN 2019.

²⁷ <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/megy/194/index.html>



Nyilvántartott álláskeresők száma 2018-2019-ben

Bács-Kiskun megyében 2019. december végén 12 ezer álláskeresőt tartottak nyilván, 3,7%-kal kevesebbet, mint egy évvel korábban. A csökkenés mértéke nagyobb volt az országosnál (2,9%). A pályakezdő álláskeresők száma (861 fő) 8,4%-kal csökkent, az összes álláskeresőhöz viszonyított arányuk 7,4% volt.

Az álláskeresők 44%-a legfeljebb 3 hónapja, 27%-a tartósan, egy évet meghaladóan nem tudott elhelyezkedni. A tartósan állás nélkül lévők száma 5,9%-kal kevesebb volt a 2018. decemberinél.

Az álláskeresők 40%-a legfeljebb az általános iskola 8 osztályával, 28%-a szakmunkás, szakiskolai bizonyítvánnyal, 26%-a érettségivel, illetve technikai végzettséggel, 5,4%-a diplomával rendelkezett.

A nyilvántartott álláskeresők 20%-a szociális ellátásban, 19%-a álláskeresési járadékban, 14%-a álláskeresési segélyben részesült, 47%-uk nem kapott semmilyen

pénzügyi ellátást. Az ellátottak aránya az előző év azonos időpontjához viszonyítva 1,0 százalékponttal csökkent.²⁸

December végén 1,2 ezer volt a betöltetlen álláshelyek száma, az egy évvel korábbinak kevesebb, mint a fele. Tíz üres álláshelyre 100 álláskereső jutott, 49-cel több, mint 2018 decemberében.

2020. január havi zárónapon 12.498 fő nyilvántartott álláskereső szerepelt a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat regiszterében, 920 fővel többen, mint előző hónapban, az előző év azonos időszakához képest azonban 1,1 százalékos csökkenés figyelhető meg. Az álláskeresők havi számait vizsgálva az elmúlt 10 évben jelentős csökkenő tendencia tapasztalható, melyet az utóbbi három évben, az év első hónapjaiban egy enyhe emelkedés tör meg. Az álláskeresők között a januári zárónapon 5.793 férfi és 6.705 nő szerepelt. Arányuk 46,4%-53,6%. Iskolai végzettség tekintetében a legfeljebb általános iskolát végzettek 5.022 fős létszáma az álláskeresőkön belül 40,2%-ot jelentett január hónapban. Középfokú iskolai végzettséggel 6.824 fő (54,6%), felsőfokú végzettséggel 652 fő (5,2%) rendelkezett.

A 2020. február havi zárónapon 13.373 fő nyilvántartott álláskereső szerepelt a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat regiszterében, 875 fővel többen, mint előző hónapban, az előző év azonos időszakához képest azonban 2,0 százalékos csökkenés figyelhető meg. Az álláskeresők havi számait vizsgálva az elmúlt 10 évben jelentős csökkenő tendencia tapasztalható, melyet az utóbbi három évben, az év első hónapjaiban egy enyhe emelkedés tör meg.²⁹

²⁸ <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/megy/194/index.html>

²⁹ 1. BÁCS-KISKUN MEGYEI KORMÁNYHIVATAL Foglalkoztatási Főosztály MUNKAERŐ-PIACI HELYZETKÉP BÁCS-KISKUN MEGYÉBEN 2020 február.

**A nyilvántartott álláskeresők arányának alakulása
(a gazdaságilag aktív népesség %-ában)**

Járás	A nyilvántartott álláskeresők aránya, % ^{a)}		
	2020	2020	2019
	február	január	február
Kecskemét	5,0	4,6	4,8
Baja	4,2	3,6	4,4
Kalocsa	7,4	7,1	7,9
Kiskőrös	4,8	4,7	5,4
Kiskunfélegyháza	4,9	4,9	5,4
Kiskunhalas	5,6	5,3	6,3
Bácsalmás	7,4	6,7	7,0
Kiskunmajsa	6,2	5,9	6,4
Kunszentmiklós	7,9	6,9	9,0
Tiszaújváros	5,1	4,9	4,3
Jánoshalma	9,7	9,0	9,1
Összesen	5,6	5,2	5,8

A tárgyában 4.002 fő álláskeresési ellátásban, 2.339 fő szociális jellegű támogatásban részesült, míg az álláskeresők csaknem fele (49,3%), 6.157 fő, semmilyen pénzügyi ellátást nem kapott. Január hónapban a nyilvántartott álláskeresők aránya a gazdaságilag aktív népességhez viszonyítva 5,2% volt Bács-Kiskun megyében, a munkavállalási korú népességhez mért relatív ráta pedig 3,8%-os értéket mutatott.

Hátrányos helyzetű csoportok 2020. január hónapban a Bács-Kiskun megyei Foglalkoztatási Osztályok 950 fő pályakezdő álláskeresőt tartottak nyilván. Arányuk az összes álláskereső között 7,6 %-ot tett ki. A pályakezdők 45,1%-a férfi, 54,9%-a nő. A regisztrált pályakezdők 34,5 %-a legfeljebb általános iskolai végzettséggel, 61,2 %-a középfokú, míg 4,3 %-a felsőfokú végzettséggel rendelkezett. A tartósan, egy éven túl nyilvántartásban lévő álláskeresők, 3.159 fő, az összes álláskeresőkhöz viszonyítva

25,3%-os arányt képviseltek a megyében január hónapban. A 25 év alatti korosztályba 1.595 fő, az álláskeresők 12,8 %-a, míg az 55 év és a feletti korosztályba 3.424 fő (27,4 %) tartozott. A regisztrált álláskeresők között a szakképzetlenek (sem iskolai, sem OKJ-s szakképzettséggel nem rendelkezők) 3.938 fős aránya 31,5%-os volt.

Belépési forgalom

Január hónapban összesen 2.073 fő álláskereső kérte nyilvántartásba vételét az illetékes járási hivatalnál Bács-Kiskun megyében, amelyből az első alkalommal regisztrálók aránya 8,9 %-ot tett ki (185 fő).

Munkaerőigények alakulása január hónap folyamán: a bejelentett új álláshelyek száma 981 darab volt, szemben az előző év január havi 935 darabbal. Az időszak elején meglévő 1.157 álláshellyel együtt 2.138 álláshelyet tudtak a hónap során felkínálni munkát kereső ügyfeleknek. Az összes munkalehetőségből 1.382 állás maradt a hónap végén betöltetlen. Ezzel 100 nyilvántartott álláskeresőre az időszak végén még 11,1 üres álláshely jutott, szemben a 2019. december havi 10,0 és 2019. január havi 18,1 mutató értékkel. A hónap folyamán bejelentett álláshelyek 78,6 %-ához nem tartozott támogatási igény. A támogatott álláshelyek többsége (84,2 %) közfoglalkoztatásra irányult. Január hónapban a nem támogatott álláshelyek többségében a feldolgozóiparból érkeztek, de jelentős létszámigény mutatkozott a kereskedelem és gépjárműjavítás területén is. A legtöbb álláshelyet (közfoglalkoztatás nélkül) az egyszerű ipari foglalkozásúak, kézi csomagolók és húsfeldolgozók részére kínálták, de kerestek többek között hulladékosztályozót és műanyagtermék-gyártó gépkezelőt is.

Közfoglalkoztatás

A közfoglalkoztatás keretén belül a járási startmunka programok, hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás és országos közfoglalkoztatási programokban 2019. december hónapban 4.312 fő dolgozott Bács-Kiskun megyében, 21,1 százalékkal kevesebben, mint egy évvel és 1,6%-kal kevesebben, mint egy hónappal korábban. A közfoglalkoztatásban résztvevők 62,5 %-a nő volt. A résztvevők több mint fele (54,0%) legfeljebb 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezett. Legtöbben Kalocsa és Baja járásban dolgoztak közfoglalkoztatásban, de jelentős közfoglalkoztatott létszám tartozik Kecskemét, Kiskunhalas, Bácsalmás és Kiskőrös járáshoz is.

A kalocsai járás kapcsán a mentorok³⁰ is megjegyezték, hogy Kalocsán a közfoglalkoztatás a legjellemzőbb. Ugyanakkor a válaszaikban azt is megfogalmazták, hogy jelenleg nagyon kevés munkalehetőség van, és hogy többnyire a Munkaügyi Központon keresztül van lehetőség arra, hogy tanuljanak, illetve onnan közvetítik ki őket közmunkaprogram keretében. A mentorok a hátrányos helyzetből adódó sajátosságok kezelését, a célcsoport személyiségfejlődésének pozitív irányú változását elősegítő személyek, tevékenységükről a későbbiekben még lesz szó. Nagyon kevés az állandó munkahely, vagy olyan, amit állandóként hirdetnek meg. Ami pedig elérhető lenne, az olyan szakképesítéshez kötött, amivel a mentoráltak többsége nem rendelkezik, így nincs más lehetőség, mint a közmunka program vagy a napszámban való munkavállalás. Ám a meglévő lehetőségekről is elmondható, hogy a közmunkaprogramot nem preferálják a mentoráltak, gyakran tettek olyan megjegyzéseket, hogy "ők 50.000,- Ft-ért meg sem mozdulnak", így inkább az idénymunkák felé nyitnak szívesebben, ahol naponta akár 8-10 ezer Ft-ot is meg tudnak keresni.

Ugyanakkor az is elhangzott, hogy ha valaki nem talál munkát egyáltalán, akkor a közmunka programba biztosan el tud menni dolgozni. Tehát mondhatjuk, hogy ha van kínálat munkahelyek terén, akkor bárki tud magának megfelelőt találni. Ha nem is állandó munkahelyet, akkor alkalmi biztosan. Volt olyan mentor is, aki úgy vélekedett, hogy ugyan a közmunkaprogram nem olyan jó jövedelemforrás, de akár egy ugródeszka is lehet. Példát ilyen esetre nem tudtak hozni.

Hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatottsága 2014-2018 között³¹

Az 1990-es évet követően az álláskeresők számának jelentős emelkedésével a munkanélküliség problémája hamar a kutatók látószögébe került. Számos tudományterület figyelme a foglalkoztatási viszonyok zavarai felé terelődött. 1990 utána munkanélküliség először, mint általános probléma került a vizsgálatok látószögébe. Bánfalvy Csaba és Csanády András munkáikban a magyar munkanélküliség

³⁰ A mentorok a hátrányos helyzetből adódó sajátosságok kezelését, a célcsoport személyiségfejlődésének pozitív irányú változását elősegítő személyek, tevékenységükről a későbbiekben még lesz szó.

³¹ <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohely/munkerohely17.pdf>

jellegzetességeire, illetve az ország gazdasági helyzetével vett kapcsolatára helyezték a hangsúlyt. Több írás is kiemelten kezeli az egyre tömegesebben jelentkező állástalanok szociális helyzetét. Jószai Zoltán és Kovács Zoltán a munkanélküliség, a szociális ellátás és a szegénység hármását elemezték. Frey Mária és Gere Ilona rámutattak az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök szűkösségére, illetve a passzív formák túlzott arányából következő nehézségekre. Kiemelték ugyanakkor, hogy a segélyezés nélkül – amennyiben az nem járul hozzá egy minimális életszínvonal fenntartásához sem – fennáll a leghátrányosabb helyzetű személyek anyagi lecsúszásának veszélye. Megemlíti, 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. Hangsúlyozzák az állami szerepvállalás fontosságát, amely a kereslethiányos gazdaságban – részben a közfoglalkoztatáson keresztül – alapvetően járulhat hozzá a leghátrányosabb helyzetű álláskeresőket esélyeinek javításához. Számos kutatás foglalkozik az alacsony képzettségből fakadó problémákkal, a munkanélküliség területi meghatározottságával és a hátrányos helyzetű személyek csoportspecifikus nehézségeinek egyes sajátosságaival is. A hátrányos helyzetű térségekben élők helyzetét külön esélyhátrányként kezeli, azaz a környezet szerepe a munkaerő-piaci területi esélyek alakulásában már az 1990-es évek első felében releváns szempontként jelenik meg.

A 2010-es években kezdődött kutatások kiemelik, hogy a vidéki térségekben élő, marginalizált társadalmi csoportok mindennapi tevékenységükkel fenntartják, egyúttal újra is termelik saját kedvezőtlen pozíciójukat. A folyamatokat erősítő jelenségek között más egyéb hatások mellett megjelenik a munkahelyek rossz elérhetősége, az egyenlőtlen bérek, a közszolgáltatások rendelkezésre állásának alacsony foka, a civil aktivitás hiánya és a szegregáció.

A legújabb szociológiai kutatások fontos megállapításai közé tartozik, hogy a vizsgált helyi társadalmi csoportok peremhelyzetüket saját erőből – a tőketényezők alacsony fokú rendelkezésre állása okán – nem képesek oldani. Lehetőségeiket tovább korlátozza az értelmiségi rétegek elköltözése és az ezen csoportokra épülő intézmények leépülése, a helyi források hiánya.

Az EU-s csatlakozást követően a hazai foglalkoztatáspolitikai célrendszere még szervezettebb módon kapcsolódott az Unió elvárásaihoz. A prioritások beépültek a hazai

szakpolitikai stratégiákba és a legfontosabb fejlesztési, illetve ágazati dokumentumokba. A Munkaerő-piaci Alapból nyerhető finanszírozási lehetőségek vizsgálata mellett szerepet kaptak a Strukturális Alapok, az EQUAL közösségi kezdeményezésből támogatható programok, és a különböző alapítványok foglalkoztatási támogatásai is.

Hátrányos helyzet a munkaerőpiacon általánosságban

A munkaerő-piaci hátrányos helyzet fogalma mindig az aktuális társadalmi, gazdasági, szociális helyzethez igazodik. A magyar törvényhozás felépítése, szövegezése, szellemisége reflektál arra, mely csoportoknak okoz nehézséget a munkaerő-piaci elhelyezkedés. Egy ország jogrendszere ideális esetben reagál a társadalmi viszonyokra, olyan területeket szabályoz, melyek szabályozás nélkül olyan folyamatokat indítanak el, melyek hosszú távú pénzügyi, szociális és kulturális veszteséget okoznának a társadalomnak. A szabályozás azért szükséges, mert a munkaerő-piaci hátrányos helyzet eredményeként bizonyos csoportok nem jutnak olyan lehetőségekhez, ami a többség számára elérhető. Ennek eredményeképpen kiszorulnak a munkaerőpiacról, így nem adnak hozzá a nemzetgazdaság termeléséhez. Ez olyan veszteség, ami különböző kedvezményekkel, segítséggel orvosolható lehet. Összességében tehát nem engedjük el a kezét azoknak, akik hasznos tagjai lehetnének a társadalomnak, de bizonyos nehézségek miatt segítség nélkül nem tudnak a gyarapodáshoz hozzátenni. Nemzetgazdasági szempontból az az optimális helyzet, ha minél többen dolgoznak, így az állam ehhez a kapacitásának megfelelő mértékben támogatást nyújt. Az állam elsődleges irányítási eszköze a jogszabályok rendszere, ezért egy ország munkaerő-piaci helyzetét is leginkább a hatályos jogszabályok rendelkezései alapján mérhetjük fel.

Összefoglalva tehát azokat a csoportokat lehet hátrányos helyzetűnek tekinteni, amelyeket a hatályos jogszabályok kedvezőbb helyzetbe próbálnak hozni a többi csoporthoz képest.

Jelenlegi szabályozási környezetben Munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok azok, amelyek az átlagnál nagyobb nehézséggel küzdenek a munkaerő-piaci elhelyezkedés tekintetében. Esetükben a foglalkoztatási arány jellemzően alacsonyabb, a munkanélküliség magasabb az átlagos népességhez képest. Magyarországon a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetűek legjelentősebb csoportjai az alacsony iskolai

végzettségűek, a romák, a megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők, a nők, a fiatalok, az idősebb aktív korúak, nyugdíjasok (55-64 évesek) és bizonyos speciális hátránnyal rendelkezők (pl. hajléktalanok, mentális betegségben szenvedők, szenvedélybetegek, fogvatartottak, büntetés-végrehajtásból szabadulók).

A roma népesség munkaerő-piaci helyzetével külön foglalkozunk, valamint fontos megjegyezni, hogy a hátrányos helyzetű csoportokat nem lehet mindig elkülöníteni egymástól tapasztalhatók átfedések. Fogyatékkal élő egyedülálló anyukák, megváltozott munkaképességű alacsony végzettségűek és más fokozottan hátrányos helyzetű személyeket is figyelembe kell venni a foglalkoztatáspolitikai meghatározása során.

Alacsony Iskolai végzettségűek

A KSH 2016-os adatai alapján Magyarország 17% alapfokú iskolai végzettséggel sem rendelkezik, 20%-a pedig az általános iskolai végzettséget szerezte meg.

Mint azt már korábban kifejtettük, ezt a csoportot a legnehezebb elhelyezni, mert általában betanításra, vagy valamilyen képzettség megszerzésére előzetesen szükség lesz. Gazdaságilag ez a legköltségesebb folyamat, ezért a munkáltatók előbb próbálják a hatékonyságukat növelni, termelésüket átszervezni, mert gyakorlatilag minden olcsóbb, mint a betanítás.

Mostanra ez az arány feltehetően mérséklődött, mert a foglalkoztatás növekedésével feltehetően a több alacsony végzettségű mára szakmát szerezhetett, vagy legalábbis olyan tapasztalata van, amely alapján már nem sorolható az alacsony végzettségűek közé. Ezt a feltehető tendenciát beleszámítva is ez a csoport a társadalom markáns részét foglalja magában.

Látható azonban, hogy ez a legkönnyebben körülhatárolható, egyértelmű feladatokat megvilágító társadalmi réteg. A végzettséget fejleszteni szükséges. Az edukáció hagyományosan közfeladat még akkor is, ha mára releváns szektorát foglalja el a magán, üzleti célból működő oktatás (pl. nyelviskolák).

Ezt a társadalmi csoportot állami és európai uniós forrásból folyamatosan próbálják segíteni mind állami, mind nemzetközi szinten.

Ilyen például az uniós „Eurydice” program, mely iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli képzéseket egyaránt biztosít, melyek célzott programok formájában sok ember számára biztosított lehetőséget végzettség megszerzésére. A folyamatosan induló EFOP-programok, valamint számos GINOP-program (TÁMOP /2007-2013/, EFOP /2014-2020/, GINOP /2014-2020/ programok) formájában.

Fontos megjegyezni, hogy a felnőttképzés a célzott csoport kor-emelkedésével egyre nagyobb kihívásokba ütközik.



Megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élők

A megváltozott munkaképességgel és fogyatékkal élők munkaerő-piaci problémája az utóbbi 20 évben került előtérbe, és azóta folyamatosan aktuális téma a foglalkoztatáspolitikában. A szociális érzékenység magas fokát jelenti, amikor már nem csak segélyekkel segítjük ezt a csoportot, hanem támogatjuk a munkavégzésüket, foglalkoztatottságukat, hogy teljes értékű életet éljenek, ők is hozzátegyenek a társadalom gyarapodásához.

A csoport beazonosításának számtalan aspektusa, módszere és kitükröződése van. A jogterületek, szakterületek és maga az állapot különbözősége okán nem is alakult ki egységes definíció, még a szóhasználat sem egységes. Találkozunk a fogyatékkal élő / fogyatékossgal élő kifejezésekkel is.

Ezért ezt a csoportot nem lehet úgy direktbe megcélozni, mint az alacsony végzettségűek csoportját.

A megváltozott munkaképesség fogalma a foglalkoztathatóság tekintetében határozza meg a fogyatékoság, illetve az egészségkárosodás miatti akadályozottságot.

A feladat nem is csupán foglalkoztatáspolitikai problémák megoldásában keresendő. Része az akadálymentesítés, a megfelelő illemhelyek kialakítása, a társadalom edukációja abban a tekintetben, hogy miként lehet segíteni a fogyatékkal élők beilleszkedését.

A megváltozott munkaképességű személyekről számos jogszabály rendelkezik. Már az Alaptörvény utal a lehetőségek biztosítására vonatkozó kollektív kötelezettségünkre.



Alaptörvény XII. cikk

(1) „Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.

(2) Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.”

A megváltozott munkaképességűeket célozza például a VEKOP-7.1.3-15, vagy a RÉV projekt is, de számos lehetőség nyílik meg támogatás igénybevételére olyan társaságok esetében, akik igazoltan foglalkoztatnak – vagy foglalkoztatni kívánnak megváltozott munkaképességű személyeket.

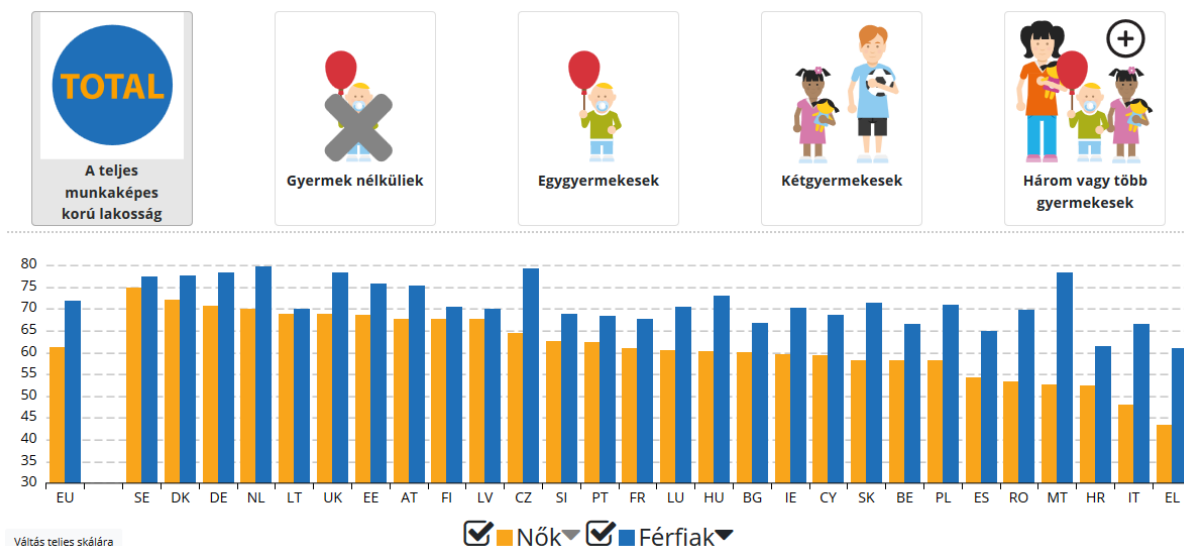
A nők helyzete

A nők helyzete mindig speciális, a történelmi tendenciákat is követő globális kérdéskör. A női egyenjogúság 19. századi megjelenésétől kezdve folyamatos kérdés a nők társadalomba betöltött szerepe. Általános módon hátrányos helyzetűként megjelölni a

nőket nem biztos, hogy a legpontosabb megközelítés. A nők társadalmi szerepe a gyermekvállalás tekintetében megkérdőjelezhetetlen, de ez a feladat nagy elköteleződéssel, általánosan sok energiabefektetéssel jár. Világos, hogy a legfontosabb feladat társadalmi szempontból a nőkre hárul. Szem előtt kell tartani azonban, hogy a nők is szeretnének olyan mértékben hozzátenni a gazdasági folyamatokhoz, mint a férfiak. Látni kell azonban, hogy a szülési szabadság, a kisgyermeknevelés egyszerűen túl sok időt, kimaradást és szervezést igényel ahhoz, hogy segítség nélkül ez a feladata egyaránt betölthető legyen. Ez egy olyan plusz ráfordítás – különösen a gyermekszülés tekintetében – amit a férfiak nem tudnak átvállalni, ezért a nőkre hárul. Világos tehát, hogy a nők érvényesülését támogatni kell, különösen a szülési szabadság utáni visszahelyezkedés során. Gazdasági elemzések sora jutott arra a konklúzióra, hogy a nők munkaerő-piaci jelenléte jótékony hatással van a termelékenységre még a felsővezetői pozíciók tekintetében is. A nők helye tehát a munkaerőpiacon szükséges és hasznos tényező, főleg úgy, hogy erre vonatkozóan – különösen a 20. század közepétől kezdve – a nők részéről világos szándék mutatkozik.

A nyugati típusú társadalmak jogszabályai a fentiek okán különböző rendelkezésekkel segítik a nők helyzetét. A várandós nők védettsége, a szülési szabadság után visszavételi kötelezettség, a részmunkaidő és az egyéb munkáltatói kedvezmények mind ebbe az irányba mutatnak Magyarországon is. Ugyanakkor statisztikák még mindig azt mutatják, hogy a nők munkaerő-piaci helyzetét segítő jogi és társadalmi állapotok további feladatokat tartogatnak.

A női és férfi keresetek közti rés (gender pay gap) azt mutatja meg, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott nők bruttó átlagkeresete hány százalékkal alacsonyabb, mint a férfiaké. Ez globálisan 30% körül mozog (WEF, 2016), az EU átlag 16,7 %, Magyarországon 15,1% (Eurostat, 2014).



Eurostat: munkaképes korú lakosság foglalkoztatási rátája 2016.

(15-64 év közötti nők/férfiak)

Munkaerő-piaci szempontból a kisgyermeket nevelő, illetve a nagycsaládos nők is az átlagosnál rosszabb helyzetben vannak, hiszen olyan munkahelyre van szükségük, ahol a munkavégzés feltételei segítik, vagy legalábbis nem nehezítik gyermeknevelési feladataik ellátását. Az elmúlt időszakban nőtt a kisgyermekesek ellátását szolgáló intézményi férőhelyek száma, illetve anyagilag érdekeltté tették az érintetteket a gyermekgondozási ellátás melletti munkavállalásban. Emellett az adóban érvényesíthető gyermekkedvezmény is ösztönzőleg hathat a nők munkavállalására. A munkaerőhiány növekedésével a munkáltatók is egyre inkább rákényszerülnek, hogy vegyék figyelembe a kisgyermeket nevelő nők sajátos igényeit. A 6 éven aluli gyermeket nevelő nők foglalkoztatási rátája azonban továbbra is jelentősen elmarad a gyermeket nem, vagy csak iskolás-korú gyermeket nevelőkéitől. Ez az elmaradás a gyermekgondozási ellátás igénybevételére jogosultak esetében kiugró. Bár a fent említett intézkedések hatására 2010-hez képest érdemben nőtt a 3 évesnél fiatalabb gyermeket nevelő 25–49 év közötti anyák munkaerő-piaci jelenléte, így is csak alig valamivel több mint 15%-uk minősült foglalkoztatottnak 2017-ben. A nők foglalkoztatási rátája a gyermekek növekvő számával párhuzamosan csökken, bár az egy- és kétgyermekesek közötti különbség nem jelentős. A 3 és több gyermeket nevelők (akik így gyermeknevelési támogatás igénybevételére jogosultak) foglalkoztatási rátája 2017-ben még több mint 20 százalékponttal alacsonyabb volt, mint a kétgyermekeseké, 2010-hez képest azonban az ő foglalkoztatási rátájuk emelkedett a legjobban. Ebben vélhetően annak is szerepe volt, hogy a

nagycsaládosoknak járó kiemelt összegű adókedvezményt gyakran csak két szülő együttesen tudja teljes mértékben igénybe venni.³²

A megkérdezett kalocsai anyák elmondták, hogy Kalocsán munkalehetőségek tekintetében egyértelműen hiány van, a munkáltatók nem alkalmaznak gyakorlatilag senkit részmunkaidőben, illetve, ha valakit keresnek is 6 órás munkavégzésre, az olyan kemény fizikai munka, hogy meggondolják, hogy elvállalják-e. Azok a személyek, akik 12 órában dolgoznak, teljesen kihajtják magukat, míg a munkáltatók nem hajlandók részmunkaidőben felvenni mást, hogy megkönnyítsék a teljes állásban dolgozók munkáját. Az anyák a saját példájuk alapján nagy problémaként említették, hogy gyakorlatilag a munkáltatók, amikor meghallják, hogy kisgyermekes a munkára jelentkező, akkor hirtelen elállnak a munkaerő kereséstől vagy azt mondják, hogy már betöltötték a pozíciót. Szintén nagy probléma, hogy sokan az anyukák közül, amikor elmentek szülni elvesztették az állásukat is, mert mikor vissza akartak volna menni dolgozni, már felvettek a helyükre mást, rájuk pedig nem volt szükség. Erre természetesen a hatályos jogszabályok nem adnak lehetőséget, de általában különféle jogi kiskapu útján (pl. megszűnt a beosztás) eléri, hogy már ne kelljen az anyát visszavenni.

A fiatalok

A fogyasztói társadalomban a fiatalok jelentik a jövőt. Ők azok, aki változtathatnak régi hagyományokon, szokásokon, melyek esetleg mostanra már terhessé váltak, és hátráltatják a fejlődést. A fiatalokat hagyományosan a 15-29 éves korosztályba szokták besorolni hivatalos munkaügyi statisztikai felmérések során.

A fiatalok azonban tapasztalatlanok, mindenképp betanítást igényel a munkába állításuk, bármilyen területről legyen szó. Az orvosi, jogi, vagy más különböző hivatalos gyakorlati idővel kalkuláló szakmák esetén a jogrendszer rendelkezik a szakmai tapasztalat megszerzésének módjáról, mely – több kevesebb sikerrel – reflektál a szakma sajátosságaira. Más területen viszont a munkáltatók jellemzően próbálják elkerülni a fiatalok (pályakezdők) alkalmazását, elkerülendő a betanítással járó többlet ráfordításokat. Ezáltal a fiatalok integrálása lelassul, több idő mire Ők is igazi termelő

³² <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohely/munkerohely17.pdf>

tényezővé válnak, mely nyilvánvalóan nem optimális a gazdaság teljesítőképessége, hosszabb távon pedig a versenyképessége szempontjából.

³³Magyarországon

például az úgynevezett start program biztosít különböző kedvezményeket a munkáltatók részére, amennyiben pályakezdőket alkalmaznak. Sajátos



jelenség a fiatalok esetében, hogy életkorukból fakadóan gyorsan szereznek tapasztalatot, ezért az ilyen típusú programoknak elegendő csak „belökni” a fiatalokat, aztán viszonylag gyorsan fél, vagy egy év után el lehet engedni a kezüket. A Start program sikerességét mutatja, hogy évtizedek óta része a magyar munkajogi jogszabályok rendszerének.

Aktív idősök és nyugdíjasok

Fejlett országokban, így Magyarországon is jellemző a demográfiai tendenciákra, hogy az idősök aránya a népességben belül folyamatosan növekszik. Ezt a tényt több statisztikai mutató is bizonyítja. Az öregedési index – a 65 év felettiak 14 év alattiakhoz viszonyított aránya – 30 év alatt közel megduplázódott (KSH, 2012), a legidősebbek, azaz a 85 év felettiak aránya 20 év alatt megkétszereződött. A várható élettartam folyamatosan emelkedik, a születéskor várható élettartam a férfiak esetében 70,5, míg nőknél 78,1 év. Az egészségromlás is egyre idősebb korban jelenik meg, bár a későbbi életkortól fennálló egészségromlásos állapotok hosszabb ideig tartanak és súlyosabbak. A nők várható élettartama magasabb, mint a férfiaké, arányuk az idős népességben belül egyre nagyobb.

A fentiek okán a nyugdíjrendszer egyre nagyobb terhet ró a társadalom szociális rendszerére, egyre kevesebb termelő személynek kell egyre több nyugdíjast eltartania. A kettős előregedés jelensége is egyre markánsabban jelentkezik, ami azt jelenti, hogy míg az idősök aránya növekszik, az élve születések száma és népességben belüli aránya

³³ Start kártya - https://eduline.hu/felnottkepzes/Mit_kell_tudni_a_Start_kartyarol_XM3GTU

folyamatosan csökken. (9,1 születés /ezer lakos). A foglalkoztatottak és nyugdíjasok arányát tekintve is egyre inkább utóbbi lesz nagyobb.

Látható tehát, hogy elkerülhetetlen munkaerőként tekinteni a nyugdíjasokra. Ehhez azonban el kell érni azt is, hogy az idősebb korosztály naprakész maradjon különös tekintettel a technikai fejlődések tekintetében. E-mailen kell kommunikálniuk, önéletrajzokat kell elektronikusan benyújtaniuk, online kell bankolniuk, és ezzel még csak néhány olyan tényezőt soroltunk fel, amely 20 éve ismeretlen volt – vagy legalábbis csak opcionális tényezőként létezett.

Az időseket tehát edukálni kell. Erre jó példa az Európai Unió EPAL - Electronic Platform for Adult Learning in Europe, melynek sikerességét mutatja a folyamatosan növekvő jelentkezők száma. Ez elsősorban az elmagányosodás elleni küzdelmet tűzte zászlajára, melynek további lépései vezetnek a munkaerőpiacra történő visszatéréshez. Az EPAL-t azért emeltük ki, mert tökéletesen szemlélteti, hogy az idősek esetében milyen távolról kell elindulni, és képzésük nem csak egyszerűen szakma megtanítását jelenti, hanem a társadalomba történő aktív, tartalmas élet megtanítását is.



³⁴Idősek infokommunikációs képzése a kormányzati forrásból finanszírozott, 1,2 milliárdos költségvetésből 100 ezer 65 év feletti számára hozzáférhető képzési programban 2018. február 26-án

³⁴ <https://www.kormany.hu/hu/innovacios-es-technologiai-miniszterium/digitalis-jolet-program/hirek/elindult-a-szazezer-idos-ember-infokommunikacios-kepzeset-szolgalo-program> – fotó - Botár Gergely

A hazai jogrendszer felismerte a problémát, és jogi eszközökkel támogatja az idősek foglalkoztatását. Ilyen például munkajogi úgynevezett „védett kor” kategória, melynek lényege, hogy különleges védelmet biztosítanak azoknak a személyeknek, akiknek a nyugdíjig már csak egy bizonyos idő van hátra. Ezzel próbálják elkerülni, az idős munkanélküliek megjelenését, akiknek már nehezebb váltani, új szakmát találni, esetleg más városba költözni egy munka miatt. Fontos megjegyezni, hogy egyes jogszakértői vélemények szerint a jogintézmény éppen, hogy nehezíti az 50 éven felüliek elhelyezkedését, mert a munkáltató pontosan tudja, hogy a munkavállalótól sokkal nehezebb megválni később, így inkább fel sem veszi.

Az utóbbi évek hozadéka a nyugdíjas foglalkoztatott járulékkedvezménye. Szinte nincs munkát terhelő adó 2020-ban Magyarországon nyugdíjas foglalkoztatott esetén, felesleges hangsúlyozni, hogy ez mekkora segítség azoknak a nyugdíjasoknak, akik szeretnének elhelyezkedni, akár részmunkaidőben is.

Megjegyzendő a felbecsülhetetlen az idősek foglalkoztatásának társadalompszichológiai jelentősége. A világ gyors változása miatt az idősek elértéktelenednek. A modern technikai megoldásokat sokszor már nem ismerik, a rohanó világban nem sokat ér az a tanács, ami 30 éve működött. Azonban – akár egy 4 órás részmunkaidő is – megváltoztathatja mind környezetének, mind saját maga megítélését is, ráadásul egyre több színvonalas orvosi tanulmány utal arra, hogy a hosszú, egészséges – és szellemileg aktív – élet titka az aktivitás.

A megkérdezett munkáltatók közül többen számoltak be arról, hogy sok esetben az idősek rendkívül hálásak a beléjük vetett bizalomért, újra fontosnak érzik magukat, és rendkívüli odaadással hatékonyan végzik a munkájukat.

Bizonyos speciális hátránnyal rendelkezők

Hajléktalanok, mentális betegségben szenvedők, szenvedélybetegek, fogvatartottak, büntetés-végrehajtásból szabadulók és egyéb speciális hátránnyal rendelkezők körére speciális, adott esetben időszakos hatályú jogszabályi rendelkezések vonatkoznak. Speciális alatt az értendő, hogy nehéz általánosítani, minden eset egyedi mérlegelés során kerül megítélésre, ezért a kategória megemlékezésén túl részletesen nem térünk ki rá.

A roma népesség munkaerő-piaci jellemzése

A szocialista ideológia a munkát nagy jelentőséggel ruházta fel, eszerint a mindennek feletti cél, hogy mindenki dolgozzon. A nemzetet ekkoriban a „dolgozó nép” alkotja, az emberek nem állampolgárokként, hanem dolgozókként képezik a társadalom hasznos tagjait. Ez az ideológia a munkát morális erővel ruházza fel: a munka erkölcsi tartást és méltóságot ad, ami kihat az egész emberre, a munkafegyelem, rendszeresség, amit az ember a gyárban megtapasztal, egész életét áthatja. Emiatt is törekedett a szocializmus a teljes körű foglalkoztatás elérésére, a munkanélküliség megszüntetésére nemcsak a romák körében, de az egész társadalomban. A szocializmus egyik jelensége volt a közveszélyes munkakerülő státus, ami büntetendő és üldözendő cselekménynek számított.

Az erőltetetten fejlesztett szocialista ipar a szakképzetlen munkaerőt tömegével felszívta, így a roma férfiak körében a foglalkoztatottság a statisztikai mutatók szerint csaknem teljes körű lett, a nők esetében általában 30% körül mozgott, és a 70-es évekre elérte az 50%-ot azok aránya, akik rendszeresen dolgoztak. Azért fontos kiemelni, hogy a statisztikai mutatók szerinti foglalkoztatottságról van itt szó, mert közveszélyes munkakerülőnek az számított, aki három hónapon keresztül nem rendelkezett bejelentett állással. Az, aki háromhavonta pár hetet dolgozott különböző gyárakban, a statisztika szerint munkavállalónak minősült. Tehát a 90% fölötti foglalkoztatottság nem jelentett a férfiaknál minden esetben napi nyolcórás állandó munkahelyet éveken keresztül.

Az 1961-es, cigányság asszimilációját célul kitűző párthatározat a lakhatás és az oktatás mellett a foglalkoztatottság megoldását akarta megvalósítani, így a 60-as évektől különös figyelmet fordítottak a cigányság munkavállalására. Ennek köszönhetően számos adat maradt fel az egyes települések, városok tanácsának közgyűléseiről, ahol ezeket a kérdéseket tárgyalják. Ismeretes, hogy milyen nehézségekkel kellett szembenézni, és az is, hogy ezeket hogyan akarták kezelni. A legnagyobb nehézséget nem a romák képzetlensége okozta, mint napjainkban, mert mint már említettük, a gyárak tömegesen tudták alkalmazni az alacsony bérezést igénylő képzetlen munkásokat. A központi irányítás szempontjából legnagyobb gond a romák munkamorálja volt, ami alatt nem azt kell érteni, hogy egyáltalán nem akartak dolgozni, de másfajta munkarendhez voltak

szokva, mint a magyarok és a munkáltatók. Vizsgáljuk meg, hogy hogyan dolgoztak a szocializmusig a romák. Soha nem volt főnökük, munkaadójuk, aki megmondta volna, hogy hány órákor kell megjelenni a gyárban, mikor pihenhet, mikor ehet, mikor gyűjthet rá, mikor mehet ki a mosdóba, meddig kell dolgoznia, stb. A cigányok rengeteget dolgoztak hagyományos foglalkozásaikat űzve. Gyűjtögettek, kézműves termékeket állítottak elő –, de ezt mindig kötetlen munkaidőben, családjuk körében, szabadon, a maguk uraként tették. Soha nem kellett időre elkészíteni, összegyűjteni valamit, nem kellett emiatt pontosan kelni, félbehagyni vagy elhalasztani a főzést és egyéb teendőket, másra bízni gyerekeik felügyeletét. Akik a maguk módján részesei voltak a „családi vállalkozásnak”, besegítettek a ház körüli teendőkbe, gyűjtögetésbe.

A roma származás meghatározásának több módja létezik. Általánosan az tekinthető romának, aki annak vallja magát. Az egyéb módszerek alapvetően ellenkeznek a polgári szemlélettel – különösen a mai polgári szemlélettel – ezért az egyéb módszerek bemutatását nem tartjuk indokoltnak.

A 2001. évi népszámlálás válaszai alapján 190.046 fő roma nemzetiségűnek, 129.259 fő cigány hagyományokhoz kötődőnek, 48.685 fő valamely cigány anyanyelvet beszélőnek, míg 53.323 fő családi, baráti közösségben a cigány nyelvet használónak vallotta magát. Ez a szám mintegy negyede a feltételezett roma népességnek, így a pontos létszámot becslés alapján lehet meghatározni.

Az elmúlt harminc évben a romának tekintett népesség száma 876 ezer főre nőtt, tehát több mint duplázódott Magyarországon – állapította meg a Debreceni Egyetem kutatása³⁵, amely a cigányság területi elhelyezkedését vizsgálta, és a Területi Statisztika folyóirat 2018. évi januári számában jelent meg. A Debreceni Egyetem munkatársai által irányított, az ország összes településére kiterjedő 2010 és 2013 között lezajlott adatgyűjtés szerint a teljes népességen belül 3,7 százalékról 8,8 százalékra nőtt a cigány népesség aránya, ám a falvakban ennél magasabb, 11,5 százalék.

A tanulmány eredményei szerint a cigány népesség ma is kisebb településeken koncentrálódik: 37,8 százaléka falvakban, 32,8 százaléka városokban, 15,1 százaléka megyeszékhelyen vagy megyei jogú városban, és 14,3 százaléka Budapesten lakik. Ennek megfelelően a falvakban élő teljes népességen belül a legmagasabb az arányuk, 11,5

³⁵ <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/terstat/2018/01/ts580101.pdf>

százalék, a legkisebb pedig a megyeszékhelyeken, ahol a teljes népesség 6,65 százalékát adják ők, de Budapesten is hasonló mértékű, kis híján 7 százalék az arányuk.

A területi elhelyezkedés 1987-es adatokkal való összevetése alapján megfigyelhető a cigányság növekvő urbanizáltsága, vagyis, hogy egyre nagyobb részük él Budapesten és az 50 ezer főt meghaladó városokban, ahol számuk abszolút értékben is legalább kétszeresére gyarapodott.

Ezzel szemben már kevesebben laknak falvakban, ami elsősorban a belső vándorlásnak köszönhető. Ugyan a területi viszonyok némileg átrendeződtek harminc év alatt, a roma lakosság teljes népességen belüli aránya még mindig a falvakban a legmagasabb, sőt, ebben a településcsoportban gyarapodott a legnagyobb mértékben. Ennek legfőbb oka, hogy a kistelepüléseken a legnagyobb mértékű az elvándorlás, főleg a fiatal nem cigány népességé, és jelentős a természetes fogyás is.

Az előregedő népesség mellett a fiatal korstruktúrájú és jellemzően sok gyermeket vállaló roma népesség arányának növekedése pedig még nagyobb mértékű.

A korábbi felmérések módszertanát némileg módosítva a Debreceni Egyetem felmérésben azt tekintették cigánynak, akit a cigány vagy nem cigány környezete különböző ismérvek (életmód, életvitel, antropológiai jelleg) és az együttélés tapasztalatai alapján cigánynak tart, tehát voltak cigány és nem cigány adatszolgáltatók is. A felmérés külső szakértői besorolás módszerével készült, aminek lényege, hogy a lakossággal napi kapcsolatban álló, a lakosságról átfogó információval rendelkező önkormányzati dolgozókat kérdezték meg, beleértve a roma önkormányzati vezetőket, roma polgármestereket is.

A népszámlálások hivatalos adatai általában eltérnek a valós vagy vélt adatoktól, ami három tényezőre vezethető vissza.

1. A bizonytalan eseteket (elsősorban a vegyes házasságokat, párkapcsolatokat, valamint az abból született gyermekeket) a lakosság általában romának tekinti.
2. A helyi vezetők egy része a szegényeket etnikai hovatartozástól függetlenül romának minősítette, és a két fogalom között elmosódott a különbség. Ezt a jelenséget a szegénység etnicizálódásának nevezzük. Ez egyenesen mutat arra,

hogy jelen tanulmány is gyakorlatilag megjelölte a roma népesség nagy részének alacsony végzettségéből eredő problémáját, így az „alacsony iskolai végzettségűek” fejezet már – többé kevésbé – rámutat a roma népesség problémájára is.

3. Fontos tapasztalat, hogy minél kisebb egy település, annál biztosabban meghatározható a roma népesség száma, mivel jobban ismerik egymást az emberek. A romák számának becslése ugyanakkor a nagyobb településeken, így Budapesten is bizonytalanabb, és sok esetben csak intervallumot adtak meg.

A tanulmány eredményei azért kardinálisak, mert hozzájárulhatnak a szegényebb, leszakadó települések, illetve az ott élő népesség vizsgálatához. A célzott munkaerő-piaci támogatások célba juttatásánál például kulcsfontosságú kérdés, hogy kik a romák, milyen a kulturális, társadalmi berendezkedésük, így a politikailag központi kérdést jelentő felzárkóztatási programok hatékonyabbak lehetnek, célzottabb, pontosabb hatást fejthetnek ki.

Tapasztalatok és következtetések a projekt eredményességét felmérő interjúk alapján

A tanulmány tárgya szerinti program sikerességének felmérése részben személyes interjúk formájában, a programban személyesen részt vett személyek megkérdezésével történt.

Az „EFOP-1.5.3-16 Humán szolgáltatások fejlesztése térségi szemléletben 2020.” tárgyú projekt célja, hogy a Magyarországon kiugróan nagy területi különbségeket, legyen szó akár a képzett munkaerő rendelkezésre állásáról, foglalkoztatottság és munkanélküliség mértékéről, vagy depriváltságot mérő mutatókról, enyhítse, és az elmaradottabb régiókat hosszú távon felzárkóztassa. „Az egyes területi egységek kumulatív módon tartalmazzák a különféle gazdasági, szociális, infrastrukturális hátrányokat, melyek gyakran ugyanazokban a térségekben összpontosulnak, együttesen korlátozva az ott lakók életesélyeit. A regionális különbségek kedvezőtlen hatása tehát horizontálisan és összetett mechanizmusok révén érvényesül, így kezelése is csak komplex, ágazatközi megközelítéssel, integrált megoldások keresésével és adaptálásával valósulhat meg

sikeresen.”³⁶ Az Európai Unió támogatása az integrált, összehangolt felzárkóztató programok megvalósítását segíti elő.

Cél az alapvető humán közszolgáltatások szükséges kapacitása és szolgáltatáspalettája, továbbá a sikeres esélykompenzációhoz szükséges szakemberek kompetencia-fejlesztése országosan, egységes eszközök által. „A közszolgáltatásokhoz való hozzáférést elsősorban a szolgáltatási helyek száma, mennyiségi kapacitása, a nyújtott szolgáltatások köre, integráltsága, minőségi jellemzői (pl. szakemberek felkészültsége, rendelkezésre állása stb.) határozzák meg, ezen kívül természetesen egyéb feltételek (pl. közlekedési lehetőségek, motorizáció szintje) is befolyásolják. A releváns célcsoport létszámát, jellemzőit figyelembe véve az alapszolgáltatásokra ráépülve, a helyi egyedi igények kielégítéséhez szükséges komplex kiegészítő szolgáltatások és kapacitások elengedhetetlenek a társadalmi-területi hátrányok enyhítése érdekében.”³⁷

A program meghatározó pillérét képezte az úgynevezett „mentor” program, melyben mentorok segítségével, személyes kontaktusok, folyamatos személyes konzultációk formájában – esetenként közös önéletrajz, motivációs levél készítésével – segítették a munkakereső személyeket, hogy számukra minél megfelelőbb munkahelyen, lehetőleg hosszú távra helyezkedjenek el.

A mentorok először célzott képzéseken sajátították el a tevékenység ellátásához szükséges ismereteket, majd azok felhasználásával kapcsolatba léptek a célszemélyekkel, akikkel törekedtek folyamatosan kapcsolatot tartani.

Ahol jelen tanulmány a „mentor” kifejezést használja, ott „EFOP-1.5.3-16 Humán szolgáltatások fejlesztése térségi szemléletben 2020.” – programban részt vevő mentorokat érti, míg a „mentorált” kifejezés értelem szerűen a mentorok által segített, támogatott személyekre utal. A „program” kifejezés jelen tanulmány tárgyára utal.

A kilenc mentorral készített személyes interjúk során az alábbi témák voltak a beszélgetés főbb irányvonalai. Fontos megjegyezni, hogy a beszélgetések során elhangzott válaszok

³⁶ Pályázati felhívás - Humán szolgáltatások fejlesztése térségi szemléletben - A Felhíváskódszáma: EFOP-1.5.3-16

³⁷ Pályázati felhívás - Humán szolgáltatások fejlesztése térségi szemléletben - A Felhíváskódszáma: EFOP-1.5.3-16

személyes, szubjektív tapasztalatokon alapulnak, melyek a mentorok érzéseire és benyomásaira koncentráltak. Kifejezett cél volt, hogy a rendelkezésre álló objektív információk, statisztikai adatok száraz tények mellett megjelenítsük, hogy milyen személyes tapasztalatok vannak azoknak, akik a programban személyesen vettek részt, személyesen érintettek.



Interjú mentorált édesanyákkal Kalocsán 2020. március 13-án

1. Helyi és térségi munkaerőpiac, munkalehetőségek
2. A munkáltatók részéről felmerülő problémák
3. A munkavállalók részéről felmerülő problémák
4. A projekt hatása a munkavállalói kedvre
5. Nonprofit szervezetek részvétele a munkába állás elősegítése érdekében
6. Kalocsán működő közszolgáltatások
7. Kultúrák közti párbeszéd segítése

Az interjúk alapján egyfajta szűk kivonat adható azokról a legjellemzőbb problémákról, hozzászólásokról, amelyekkel a mentorok leginkább találkoztak:

Munkavégzési szándék a mentoráltak között

Aki nagyon keres, az talál munkát, csak a fizetés rendkívül alacsony. A munkavállalók leginkább a munkabért kifogásolták, ugyanis alacsony fizetésért nem mentek el dolgozni, és sajnos legtöbbször sem a végzettségük, sem a képzettségük nem volt elegendő a munka elvégzéséhez. Másrészt pedig a hozzáállásuk sem tette lehetővé, hogy megfeleljenek a követelményeknek. Alapvetően leginkább csak elvárásaik voltak, ők akarták diktálni a munkafeltételeket, vagyis nem szeretnének sokat dolgozni, de sok pénzt szeretnének keresni. Voltak olyan mentoráltak is, akik ténylegesen munkát akartak vállalni, ők el is tudtak helyezkedni. A legtöbb mentorátnál azonban az volt a tapasztalat, hogy a nyolc osztályos általános iskolai végzettséggel nincs más lehetősége, mint a közmunkaprogramban részt venni.

Munkáltatók

Jelenleg sajnos alig van olyan szervezet, amely érdemi segítséget nyújtana akár a munkavállaláshoz, vagy akár a gyermek megőrzéséhez. A kismamák elhelyezkedése különösen nehézkes, mert nem tudnak olyan rugalmasságot biztosítani, mint más potenciális munkavállalók, így hónapokra, akár évekre kiszorulnak a munkaerőpiacról. Ezalatt nem gyűjtenek tapasztalatot, mely tovább nehezíti a munkaerőpiacra történő későbbi visszatérést. Míg az árak folyamatosan emelkedtek az elmúlt öt évben, addig a bérek – az interjúalanyok meglátásai szerint – nem követték ezt az emelkedést, egyre kevesebbet ér az emberek pénze. Az elértéktelenedés rontja a munkakedvet, nem válnak idővel vonzóbbá azok a pozíciók, amik hosszú idő óta betöltetlenek. Hiányoznak a multinacionális cégek, kevés a hosszú távú, életpálya jellegű perspektívát nyújtó lehetőség.

Informáltság

Az információ áramlás hiányos, még azzal együtt is, hogy a mentorok elmondása szerint a Munkaügyi Központnál mindent próbálnak megtenni annak érdekében, hogy a

képességeknek megfelelő munkát találjanak a mentoráltaknak és kiközvetítsék őket. Például állásbörzét tartottak kifejezetten roma származású embereknek, előadókat hívtak a környező nagyvállalatoktól (Hankook, Mercedes). Leginkább ezek azok a munkáltatók, akik a humánerőforrást mozgósítani tudják.

Bármennyire is elismerésre méltó a hivatalok és a piac tájékoztatásra vonatkozó igyekezete, összességében az interjúk tanulsága az, hogy a potenciális munkaerő alulinformált, nem szerez tudomást a lehetőségekről, nem jelentkezik munkára, nem helyezkedik el. Az informáltság hiánya az egyik legfőbb előidézője a munkanélküliségnek, ezért kiemelt szükség van kulturális tevékenységet folytató szervezetekre, illetve gyermekekkel kapcsolatos programokra, melyek összehoznák az embereket, jobban terjedne „szájról szájra” az információ.

Perspektíva

A fiataloknak nincs jövőképe, illetve az emberekből hiányzik az előrelépési szándék is. Az elsődleges dolog, amivel Kalocsán, illetve a járásban tudnák tartani a fiatalokat, az az lenne, ha versenyképes fizetéseket és fejlődési lehetőséget biztosítanának számukra. Vannak olyan munkahelyek, ahol lehet tanulni, ha aláírnak egy szerződést, majd a tanulmányaik befejezte után alkalmazzák őket. Sajnos azonban észrevehető, hogy a fiatalok inkább elmennek, ami nem csak a kisebbségre jellemző, hanem a többségi lakosságra is. Akik elmennek továbbtanulni többnyire vissza sem jönnek, mert nincs lehetőségük, vagy éppen külföldön vállalnak munkát. A roma fiatalok esetében is elmondható ugyanez, hiszen inkább elmennek messzebbre heti munkát végezni hétfőtől péntekig, mert ott 8-10 óra munkával sokkal többet keresnek, mint Kalocsán egy cégnél, és ezek a munkák általában nincsenek szakképesítéshez kötve.

Kitekintés

Számos kutatás foglalkozik azzal, hogy a helyi rendelkezésre álló humán erőforrás kedvezőtlen tulajdonságai, különös tekintettel az alacsony iskolai végzettségre, kiegészülnek a motivátlanságból, illetve a több generációs munkanélküliségből táplálkozó munkaszocializációs problémákkal. A rendelkezésre álló emberi erőforrásokat tovább erodálja a térséget sújtó demográfiai depresszió. Az elöregedő falvakban a munkaerőhiány és az alacsony kereslet, a fiatalos korstruktúrájú, jelentős arányban

cigányság által lakott településeken pedig az inaktivitás, a magas fajlagos (egy eltartóra jutó) gyermekszámból és a kedvezőtlen munkaerő-piaci esélyekből fakadó szegénység jelent többek között gondot.³⁸

A mezőgazdaságban a gazdák Romániából hoznak olcsóbb munkaerőt a magyarok helyett és ezzel kiszorítják a magyarokat, így szükség lenne egy olyan szervezetre, amely megsegíti a gazdákat és arra ösztönzi őket, hogy magyarokat alkalmazzanak, ne pedig külföldről hozzanak olcsó munkaerőt.

Kultúra, közösségi élet

Kiemelkedő problémának említik meg a közösségi oldalakban rejlő veszélyeket, kifejezték (kalocsai sajátosságként kiemelve), hogy a fiatalok közösségi élete teljesen eltűnt, mindenki a telefonját, illetve számítógépét nyomja, ahelyett, hogy közösségi programokon vennének részt. Itt megjegyzendő, hogy a 21. század okoseszközök uralta világában szinte lehetetlen kiiktatni a telefonokat, számítógépeket. Nemzetközi és hazai példák is szép számban akadnak annak megoldására, hogy lehet ezeket az eszközöket a kulturális közösségfejlesztésbe integrálni.

Tendenciák, várakozások, a projekt értékelése

Legfontosabb változtatásként a béremelést említették meg, illetve a munkahelyteremtést, hiszen 70-100.000 forintból képtelenség megélni.

Jónak ítélik a programot, bár egy mentor hozzátette, hogy lenne mit javítani rajta (említette, hogy akár lehetett volna életszerűbb dolgokra is költeni a pénzt, pl. akár a fiatalok jogosítványszerzésére), de összességében hozott fejlődést a program.

A projekt határozottan ösztönözte a munkavállalói kedvet, illetve a projektnek és annak keretén belül lebonyolított képzések rendszert hoztak ezeknek a személyeknek az életébe, pl. időre meghatározott helyen kellett megjeleníteniük, meghatározott időt kellett meghatározott helyen eltölteni. Ezek a dolgok pedig felkészítették ezeket a személyeket, arra, hogy milyen is dolgozni, munkát vállalni.

³⁸ Alpek, 21.

A szükséges lépések a hátrányos helyzetűek hatékonyabb bevonására

Fel kell keresni a hátrányos helyzetben élő családokat. A családokhoz személyesen el kell menni. A mentoroknak nyitottnak, empátikusnak, ugyanakkor határozott személyiségűnek kell lennie.

Az életvezetési tanácsokhoz több szakemberre van szükség. Komoly probléma, hogy a segítők sokszor nem ismerik a rászorulóknak életkörülményeit. Az a tapasztalat, hogy először a családok mondanak le magukról, aztán a segítők is lemondanak róluk. A mentoroknak éppen ezért kitartónak és türelmesnek kell lennie. Össze kell hangolni a mentorokat, hogy komplexen segítsenek, és nagyon fontos, hogy magukat a mentorokat is motiválni kell. Ebben csak részben lehet szerepe a pályázatban előírt 40 órás képzésnek. Szükség lenne közös módszertani megbeszélésekre.

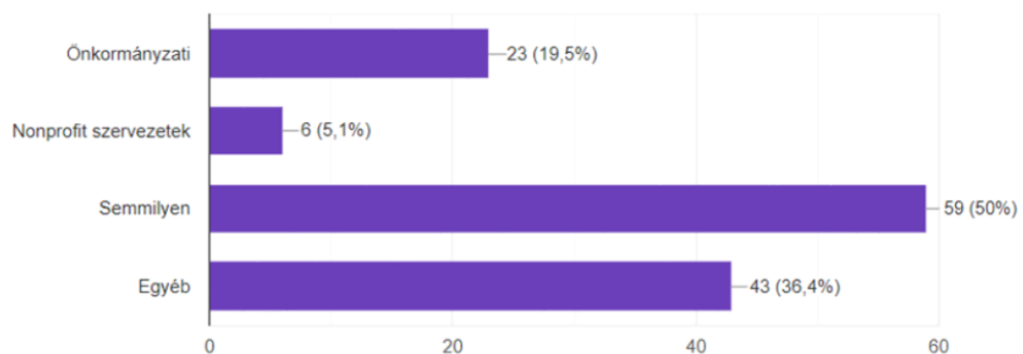
Mentorok főbb konkrét segítségnyújtásra irányuló tevékenységei

A mentorok legfontosabb feladatai, tevékenységei a segítségnyújtás terén a következő felsorolásban kerültek összegyűjtésre (a teljesség igénye nélkül):

- adatok, formanyomtatványok kitöltéséhez, adósságkezelési tanácsadás
- segítséget kell nyújtani a szenvedélybetegeknek, az alkohol- és a drogfogyasztás okozta problémák megoldásában.
- a fiataloknak teret kell biztosítani a sportra, hogy energiájukat inkább erre fordítsák, és ne unatkozzanak.
- a legnagyobb probléma az aluliskolázottság mellett a roma munkamorállal van, amin nagyon nehéz változtatni.
- a legközelebbi munkalehetőségek a térségben, Dunaújváros, Szekszárd, Kecskemét; gyakori, hogy ezen városokban található cégek a városokból indítanak buszokat is a munkavállalók munkába szállítása, illetve hazaszállítása érdekében. Ebben közvetíteni szükséges.
- Egy a projekt során lezajlott kérdőíves felmérés alapján megfogalmazható az a probléma is, mely szerint nehezen jut el az információ az álláskeresőkhöz. Az alábbi grafikon alapján látható, hogy a legnagyobb arányban úgy gondolják, hogy nem kapnak segítséget az álláskeresősből, vagy amennyiben igen, akkor leginkább az önkormányzatra számíthatnak.

Milyen segítséget lehet kapni a munkához jutásban (több válasz is megadható)

118 válasz



A Szent Kereszt Tagkórház, a TESCO áruház, és az ANDA Present egy-egy képviselője is előadást tartott a megjelent érdeklődőknek az általuk kínált karrier-lehetőségről, befogadva az érkezett önéletrajzait is.

Kép forrása: <https://www.koronafm100.hu/munkaero-toborzo-bemutatok-a-karrierpontban/>

A közmunkaprogramok munkaerő-piaci háttere – a tartós munkanélküliek és aktivációjuk problémája

„A közfoglalkoztatást a fejlett és kevésbé fejlett országokban többféle indítékkal és programcélal vezették be: anticiklikus makroeszközként vagy szociálpolitikai, esetleg infrastruktúra-fejlesztési, katasztrófavédelmi céllal. A programok különböző formákban, különböző célcsoportokkal és programszerkezettel működtek. Megvalósításukról, sikerességükről is igen eltérők a tapasztalatok.

A jóléti ellátások közcélú munkához kötése (workfare) csak a munkanélküliekre irányuló aktivációs beavatkozásokkal, valamint a szegénység elleni küzdelemmel összefüggésében érthető meg. Az aktivációs beavatkozások a tartós munkanélkülieket és más hátrányos helyzetű csoportokat próbálják meg visszavezetni a munkaerőpiacra.

A gazdasági és pénzügyi válság kitörése óta a tartós munkanélküliség a legtöbb országban tovább erősödött, ami alól Magyarország sem kivétel. Mindez jelentős társadalmi feszültségeket okoz, komoly terhet ró a szociális és munkaügyi ellátórendszerre, s a munkanélküliek aktiválása jelentős kihívásokat rejt magában. A munkanélküliség válsággal együtt járó növekedését követően a szociális kiadások szinte minden országban növekedtek. Szembetűnő viszont, hogy a válság által súlyosan érintett Magyarországon és Görögországban a szociális kiadások csökkentek, míg a válság következtében szintén magasán tartós munkanélküliséggel sújtott Spanyolországban vagy Írországon jelentősen nőttek.

Az országok között nagy különbségek figyelhetők meg az aktív munkaerő-piaci beavatkozásokra szánt GDP-arányos forrásokban is, amit az eltérő közpolitikai hagyományok, a munkaerőpiac állapotának különbözősége, illetve az egyes országok makrogazdasági helyzete is befolyásol.

Az OECD és az EU egyértelműen az aktív eszközök arányának emelését ajánlja (OECD, 2009, 2010), mivel a jelenlegi evidenciák azt támasztják alá, hogy ezek munkaerő-piaci szempontból jóval hatékonyabbak lehetnek, mint a passzív eszközök. Magyarország e tekintetben a középmezőnyben helyezkedik el: GDP-arányosan kevesebbet költ aktív eszközökre, mint a skandináv országok, de többet, mint egyes kelet-közép-európai és főleg mediterrán országok. A válság utáni jelentős magyar emelkedés egyik legfőbb oka épp az egyre kiterjedtebb közfoglalkoztatási program kiadásaiban keresendő. A jóléti

ellátások munkához kötése, a klasszikus – elsősorban segélyekre alapuló – jóléti ellátórendszer átalakítása, a segélyek nyújtásának a társadalom számára hasznos munkához kötése és bizonyos mulasztások esetén pénzügyi szankciók érvényesítése, a workfare (a work és a welfare) rendszer kiépítése amerikai eredetű. A kifejezés már az 1970-es évektől ismert, de e programok használata az 1990-es évektől terjedt el a fejlett és a fejlődő világban is.

Az Egyesült Államokban 1981-ben született meg az a törvény, amely felhatalmazta az egyes tagállamokat, hogy a segélyeket munkához kötő programokat indítsanak. Öt év elteltével már 29 tagállamban működtek ilyen programok, amelyek száma a Clinton-időszak jóléti reformja (Personal Responsibility and Work Opportunity Act, 1996) után ugrásszerűen emelkedett. Ugyanakkor az Egyesült Államokban csak nagyon korlátozottan használnak aktív munkaerő-piaci eszközöket, és a szociális segélyrendszer sem olyan mértékben kiterjedt, mint az európai országokban. Az Egyesült Királyságban szintén a 1990-es években vált a reformok egyik fő célkitűzésévé a munka és az ellátó rendszer összekapcsolása (welfare to work). Ekkor vezették be a New Deal elnevezésű programokat (New Deal for Young People, New Deal 25+, New Deal for Lone Parents, New Deal for the Disabled, New Deal 50+ targeted those aged 50+ stb.), illetve egy foglalkoztatást támogató adókedvezményt (Working Families Tax Credit). Számos, munkához kötött helyi jóléti programot indítottak el.”³⁹

A közfoglalkoztatás formái Magyarországon 2011 előtt:

„2011 előtt a közfoglalkoztatás alapvetően három formában (közhasznú munka, központi közmunkaprogramban való részvétel és közcélú munka) működött Magyarországon, amelyek tartalmilag (az elvégzett munka jellegében) kevésbé különböztek egymástól, finanszírozásban és az irányító, felügyelő intézmény kilétében viszont igen. Bár ezen a néven már 1987-ben is indítottak foglalkoztatási programokat (a közhasznú foglalkoztatás rendszerét először csak az 1991. évi IV. törvény szabályozta. A közhasznú munka esetében a munkaügyi központok és kirendeltségek hozták meg a támogatási döntést, és közvetítették ki a regisztrált munkanélkülieket, akik munkaviszony keretében legfeljebb egy évig végezhettek a települések közfeladatait érintő munkákat. Két éven belüli ismételt foglalkoztatásra csak akkor nyílt lehetőség, ha

³⁹ Kálmán, 44.

az álláskereső nem volt jogosult biztosítási alapú ellátásra, azonban a gyakorlatban rövid megszakításokkal kijátszható volt a szabályozás, így egy-egy személyt akár évekig foglalkoztathattak.

A bérköltségek és egyes közvetlen költségek (például munkaruha, utazás) legfeljebb 70 százalékát (2002 után romák, illetve 45 éven felüliek foglalkoztatása esetén 90 százalékát) vállalta át a Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprészének megyékre decentralizált része.

A közhasznú munka forrásai 2009-től jelentősen lecsökkentek, a gazdasági válság kiszélesedésével szerepét a közcélú foglalkoztatás vette át.

A közmunkaprogramokat 1996-tól kezdődően hirdették meg, többnyire szezonálisan végezhető, nehéz fizikai munkák végzésére, például ár- és bel-vízvédelmi rendszerek helyreállítási és fenntartási munkáira, a közúthálózat karbantartására vagy környezetvédelmi munkákra. Az egyik legnagyobb volumenben meghirdetett közmunkaprogramot a 100 lépés program keretei között szervezték meg, amely 2005 novemberétől 2006. június végéig tartott, országszerte 1024 (azaz körülbelül minden harmadik) települést érintett, és összesen 24 550 fő számára biztosítottak közmunkát (A közmunkaprogramok finanszírozása éves pályázati rendszeren keresztül történt, a pályázatokat a szaktárca, illetve 2003-tól az újonnan létrehozott Közmunka Tanács írta ki. A lebonyolításra jelentkezhettek önkormányzatok vagy egyéb szakigazgatási szervek (például vízügyi igazgatóság, erdészetek, nemzeti parkok stb.). A pályázatok során a munkaerő-piaci szempontból leghátrányosabb településeket és térségeket, valamint társadalmi csoportokat részesítették előnyben. A költségek 60 százalékát a központi költségvetés állta, további 7–10 százalékot a pályázó önrésze tett ki, a maradékot egyéb (például európai uniós) forrásokból finanszírozták.

A közmunkaprogramok támogatási rendjét a 49/1999. (III. 26.) Kormányrendelet szabályozta, amelyet az évek során többször módosítottak. A módosítások során bővült a lehetséges pályázók köre, enyhítették a kezdetben a foglalkoztatottakra előírt 100 fős létszámminimum követelményét, bővült a közmunka program keretében szervezhető képzés lehetősége, valamint kismértékben rugalmasabbá vált a költségek elszámolása is.”⁴⁰

⁴⁰ Bördös, 60.

2008 augusztusától a közmunkaprogramot elnyerő szervezetnek vállalnia kellett, hogy az általa foglalkoztatott személyek közül minimum 40 százaléka a rendszeres szociális segélyezettek közül kerül ki. A közcélú foglalkoztatást a szociális törvény 1999. évi módosítása során, 2000 májusától vezették be azzal a céllal, hogy a rendszeres szociális segélyre jogosultakat átmeneti munkába vonják be: az ellátás odaítélésénél feltételként legalább 30 napos közcélú foglalkoztatásban való részvételt írták elő. Ettől a követelménytől csak abban az esetben lehetett eltekinteni, ha sem a települési önkormányzat, sem a munkaügyi kirendeltség nem tudta megszervezni a munkavégzést. A segélyrendszer későbbi változatai – 2005-ben az együttműködési feltételek szigorítása, 2006-ban a segélyösszeg számítási módjának változása és 2009-től a rendelkezésre állási támogatás, későbbi nevén bérpótló juttatás, illetve foglalkoztatást helyettesítő támogatás bevezetése – során ez a 30 napos feltétel végig megmaradt.

A közcélú foglalkoztatást települési önkormányzatok, azok társulása vagy az általuk megbízott szervezetek szervezték és működtették. A három közfoglalkoztatási forma közül a közcélú foglalkoztatás finanszírozása volt a legkedvezőbb az önkormányzatok számára. 2009 előtt (az Út a munkához program elindulását megelőzően) a költségvetési törvény évente határozta meg a közcélú foglalkoztatás finanszírozására szolgáló normatív támogatás előirányzatát. A támogatás a közcélú foglalkoztatással kapcsolatos személyi, dologi, szervezési kiadásokra volt fordítható. A támogatás összegét foglalkoztatottanként és naponként határozták meg (2008-ban például napi 3900 forint/foglalkoztatott).

A támogatás településenkénti éves keretösszege egy meghatározott alapösszegeből (2008-ban 50 ezer forint), valamint egy kiegészítő összegből állt, ez utóbbi az előző évi rendszeres szociális segélyben részesültek, illetve a közcélú foglalkoztatásban rész vettek számától függött. 2000 és 2002 között a települési keretösszegek meglehetősen rugalmatlan finanszírozást jelentettek, mivel nem tették lehetővé a települések közötti átcsoportosítást: míg az előirányzatban maradvány, egyes településeken forráshiány jelentkezett.

2003-tól kezdődően lehetőség nyílt a települések közötti átcsoportosításra: azon települések keretösszegeiből, amelyek az első félévben időarányosan kevesebbet használtak fel a rendelkezésre álló keretből, az év második felére átcsoportosítottak a nagyobb arányú támogatást felhasználó településekhez. A közcélú foglalkoztatás

központi támogatását a Magyar Államkincstár intézte, illetve folyósította az önkormányzatok számára.

Út a munkához program, 2009–2010

Az Út a munkához programot 2008-ban hirdették meg a közcélú foglalkoztatás finanszírozására, amelynek keretében 2009-től az önkormányzatok számára jelentősen megnövekedtek a finanszírozási források. További változás volt, hogy az általános iskolát nem befejezett, 35 éven aluliakat közcélú munka végzése helyett képzésben való részvételre kötelezték. Emellett a településeknek évente január 31-ig – a területileg illetékes kirendeltséggel egyeztetve – közfoglalkoztatási tervet kellett készíteniük, amelynek tartalmaznia kellett a közfoglalkoztatásban résztvevők képzettség szerinti összetételét, az ellátandó közfeladatok megjelölését és ütemezését, továbbá az ellátásukhoz szükséges létszámot és a közfoglalkoztatás finanszírozására rendelkezésre álló forrásokat. A program elindításával egy időben az aktív korúak ellátásának rendszere is átalakult: az addig rendszeres szociális segélyben részesülőket két csoportra – munkavégzésre alkalmas és nem alkalmas – osztották, előbbieket az újonnan bevezetett rendelkezésre állási támogatásra lettek jogosultak, és közcélú foglalkoztatásba vonták őket. A második, egészségügyi vagy egyéb okokból munkavégzésre alkalmatlannak nyilvánított csoport tagjai pedig továbbra is a rendszeres szociális segélyt kapták. Utóbbiak kötelesek együttműködni a települési önkormányzat által kijelölt szervvel, jellemzően a családsegítő szolgálattal voltak, míg a rendelkezésre állási támogatásra jogosultaknak a munkaügyi kirendeltségnél kellett regisztrálniuk, mint nyilvántartott álláskeresőket.

Az Út a munkához program a korábbinál jóval nagyobb forráskeretet biztosított az önkormányzatok számára közcélú foglalkoztatásra. A kormányzat a finanszírozással is igyekezett őket arra ösztönözni, hogy ezt kihasználják: a közcélú munka esetében a korábbi 90 százalék helyett 95–100 százalék volt a központi támogatás. A 2007. évi CLXIX. költségvetési törvényben – A helyi önkormányzatok normatív, kötött felhasználású támogatásai című – 8. számú mellékletében meghatározott felhasználható keret a korábbi évekhez képest jóval magasabb volt. A keretből a hónap folyamán a közcélú munkásoknak kifizetett és bejelentett bér és a járulékok 95 százalékát a Magyar Államkincstár mérlegelés nélkül megtérítette az önkormányzatoknak. Ezenfelül a személyi kifizetések maradék 5 százalékát egy (szintén a költségvetési törvényben meghatározott) normatíva

révén lehetett kipótolni, amely a településeket lakosságszámuk alapján, a települések szociális jellemzőiből képzett mutatószám szerint differenciáltan illette meg (2010-ben például 4100–20 300 forint/fő). A mutatószám kialakítása részben az előző évi rendszeres szociális segélyben részesültek, illetve a közcélú foglalkoztatásban rész vettek számától függött.

Az egységes közfoglalkoztatás rendszere 2011 után

Alapvető változások 2011. szeptember elsejétől a korábbi három közfoglalkoztatási formát az „egységes közfoglalkoztatás rendszere” váltotta fel. Az új közfoglalkoztatási rendszer szabályozását a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény (Kftv.), az új támogatási formák leírását pedig a 375/2010. (XII. 31.) Kormányrendelet tartalmazza. 2011. július 1-jétől a közfoglalkoztatás szakmai irányítását a Nemzetgazdasági Minisztériumtól a Belügyminisztérium vette át. Az új rendszerben az érintettek egy speciális jogviszonyban, úgynevezett közfoglalkoztatási jogviszonyban vesznek részt a közfoglalkoztatásban a korábban érvényben lévő munkaviszony helyett. Ez lehetővé tette, hogy a 2011. szeptember 1-jét követően közfoglalkoztatásba lépők – a korábban érvényes minimálbér, illetve garantált bérminimum helyett – rendeleti úton meghatározott közfoglalkoztatási bérben (a nettó minimálbér körülbelül 76–88 százalékában) vagy a minimum középfokú iskolai végzettséget és szakképesítést igénylő munkakörben foglalkoztatottak számára fizetendő garantált közfoglalkoztatási bérben (a nettó minimálbér körülbelül 84–86 százaléka) részesüljenek. Az eltérő bérezés mellett az éves szabadság mértéke is kisebb a nyílt munka-erőpiacon foglalkoztatottakhoz képest, mivel életkortól függetlenül naptári évenként csak 20 nap fizetett szabadságra jogosultak.

A közfoglalkoztatási jogviszonyra egyéb tekintetben a munkatörvénykönyv (2012. évi I. törvény) szabályai az irányadók, a 2011. évi CVI. törvényben (Kftv.) leírtak eltéréseivel. Az új rendszerben tovább szigorították a közfoglalkoztatás célcsoportjára vonatkozó együttműködési kötelezettséget: a foglalkoztatást helyettesítő támogatást igénylő álláskereső iskolai végzettségére és szakképzettségére való tekintet nélkül köteles elfogadni a felajánlott munkalehetőséget, míg korábban a segélyezett csak akkor volt erre kötelezhető, ha a felajánlott munkakör a végzettségének, szakképesítésének megfelel, vagy attól eggyel alacsonyabb végzettséget kíván meg. Emellett azoknak a 35 éven aluli képzetleneknek, akik foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosultak,

eltérően az Út a munkához programban bevezetett szabálytól, már nem a képzésben való részvétel az elsődleges kötelezettségük.

2013. január elsejétől további szigorítás lépett érvénybe a közfoglalkoztatottak együttműködési kötelezettségét érintően: törlődik a munkanélküli-nyilvántartásból, és kizáródik a közfoglalkoztatásból az, aki nem fogadja el a felajánlott közfoglalkoztatást. Szeptember elsejétől pedig szintén kizárható a közfoglalkoztatásból az az álláskereső, aki a lakókörnyezet rendezettségére vonatkozó kötelezettségének nem tesz eleget, vagy tanköteles korú gyermeke mulasztása miatt szabálysértés elkövetéséért jogerősen elmarasztaltak.

Közfoglalkoztatási formák

Az új rendszerben 2011 óta a következő közfoglalkoztatási formák működhetnek, illetve működhettek

- Rövid időtartamú közfoglalkoztatás: 1–4 hónapig tartó, napi négy órában végzett közfoglalkoztatás, kizárólag a foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosultak számára, 2012-ben már igen alacsony létszámmal működött, 2013-ra pedig teljesen megszűnt
- Hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás: eredetileg 2–11 hónapig, 2015-től legfeljebb 12 hónapig tartó, napi 6–8 órás közfoglalkoztatás. 2015-től a rehabilitációs ellátásban részesülők napi négy órában is dolgozhatnak egészségi állapotukra való tekintettel. Célcsoportjába bármely regisztrált álláskereső beletartozik, de elsősorban a foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosultak.
- Országos közfoglalkoztatási program: állami tulajdonú gazdasági társaságok (például vízügyi társulások, rendészeti szervek, erdőgazdaságok) szervezhetik, például ár- és belvízvédelmi munkák, valamint köz- és vasutakat stb. érintő feladatok ellátására. Legfeljebb egyéves időtartamú programok, napi 6–8 órás (rehabilitációs ellátásban részesülők esetében 2015-től napi 4–8 órás) foglalkoztatásban.
- Értékteremtő közfoglalkoztatás: célja „olyan termelő vagy szolgáltató tevékenységek végzésének a támogatása, amelynek révén az önkormányzatok költséget tudnak megtakarítani vagy árbevételt érhetnek el” (Molnár és szerzőtársai, 2014). 2012-ig működött.

- Start-mintaprogramok: önálló közfoglalkoztatási eszközként 2013-tól jelentek meg, korábban a hosszabb idejű közfoglalkoztatás támogatásán belül működtek. Működtetői külön szakmai támogatásban és módszertani útmutatásban részesültek a szervezés és lebonyolítás során. Idetartoznak a kistérségi Start-mintaprogramok, amelyek a hátrányos helyzetű kistérségekben kívántak munkalehetőséget teremteni. Másik típusa a mezőgazdasági mintaprogramok. Ezek hosszú távú célja az, hogy szociális szövetkezetek vagy a háztáji termelés elterjedése révén önfenntartó gazdálkodás alakuljon ki. 2013 novemberétől a támogatások feltételéül szabták, hogy a mintaprogramból származó bevételekből a közfoglalkoztató kizárólag köz-foglalkoztatási programjait vagy a szociális szövetkezetek működését finanszírozza. A mezőgazdasági mintaprogramokban való részvételhez jellemzően képzések is kapcsolódnak, melyeket kizárólag a Türr István Képző és Kutató Intézet nyújthat. A fentiek mellett a mintaprogramok egyéb tevékenységekre (például belvíz-elvezetési munkálatok, közúthálózat-javítás, az illegális hulladéklerakó helyek felszámolása stb.) is kiterjedhettek. Külön kell említeni még az úgynevezett egyedi Start-mintaprogramokat, amelyek keretében szerteágazó tevékenységeket, például hajléktalanok foglalkoztatását, vályogházak építését, kulturális közösségfejlesztést vagy audiovizuális tartalmak digitalizálását támogatták.



Közmunkaprogram során lenyírt fű és ápolts sövény egy őszi napon Kalocsán a Negyvennyolcasok terén
2018. november 29-én

- Téli átmeneti közfoglalkoztatás: az alkalmi munkák erős szezonalitása miatt a téli hónapokban jellemzően alacsonyabb foglalkoztatás ellensúlyozására indították el 2013 novemberében. A program során olyan tevékenységek végzésére nyílt lehetőség, mint növényi alapanyagok feldolgozása, intézménykarbantartási feladatok, természeti és lakókörnyezet felújítása vagy adminisztrációs, szociális és oktatási feladatok (Kulinyi, 2014). Jellemzően képzés is kapcsolódott hozzá.
- Közfoglalkoztatás mobilitását szolgáló támogatás: közhasznú munkaerő-kölcsönző részére. Csak foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosultak vonhatók be.
- Vállalkozás részére foglalkoztatást helyettesítő támogatásban vagy rehabilitációs ellátásban részesülő személy foglalkoztatásához nyújtható támogatás a kis- és középvállalatok számára, többletfoglalkoztatásra. Ez a támogatás lényegében inkább bértámogatási eszköznek tekinthető, amely a bérköltség 70 százalékát fedezi a munkáltató számára. Legfeljebb nyolc hónapra adható, a támogatási idő felének megfelelő időtartamra a munkáltatót továbbfoglalkoztatási kötelezettség terheli (támogatás nélkül).



Elöregedett, megkopott utcanév-táblák cseréje közmunka keretében Kalocsán 2018. november 29-én

Finanszírozás

„A központi költségvetésből közfoglalkoztatási támogatás kérelemre nyújtható, amelyet az illetékes munkaügyi központhoz kell benyújtani. A finanszírozás forrása a Munkaerő-piaci Alap, majd a Nemzeti Foglalkoztatási Alap közfoglalkoztatási támogatások előirányzata, a kapcsolódó képzések esetében pedig a TÁMOP 1.1.2/1.1.4 programok előirányzatai, illetve a TÁMOP 2.1.6 Újra tanulok! elnevezésű program forrásai.

A támogatás mértéke – a közfoglalkoztatás fent felsorolt formáitól függően – a bérköltség (és az ahhoz kapcsolódó szociális hozzájárulási adó) akár 100 százaléka is lehet (hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás esetén), emellett a közvetlen költségekhez, és egyes esetekben szervezési költségekhez is igényelhető támogatás, amely mértéke a bérköltségre nyújtott támogatás legfeljebb 5–20 százalékáig terjedhet.

A rendszerváltás óta eltelt évek során a közfoglalkoztatás szabályozása és intézményrendszere többször módosult, de a legjelentősebb változtatásokat a 2009-ben elindított Út a Munkába program, valamint a 2011. évi átalakítások jelentették.

A 2011 előtti közfoglalkoztatási formák tartalmilag nem sokban különböztek, bár a közmunkaprogramok keretében végezhető feladatok között jellemzőbb volt a nehéz fizikai munka, míg a közhasznú és a közcélú foglalkoztatás esetében bármilyen, az önkormányzati hatáskörbe utalt kommunális, egészségügyi, kulturális vagy szociális feladatra alkalmazhattak közfoglalkoztatottakat. Célcsoportját tekintve mindhárom típus a nyílt munkaerőpiacról kimaradókra, elsődlegesen a tartós munkanélküliekre koncentrált. Lényegében a kormányzat által meghirdetett célok (munkateszt, a tartós munkanélküliek és segélyezettek munkajövedelemhez juttatása, leszakadó térségek támogatása) szerint sem különbözött egymástól a három közfoglalkoztatási típus, a finanszírozás mértékében és módjában azonban jelentősebb eltérések adódtak a szabályozásban. Mivel az önkormányzatok számára a közcélú foglalkoztatás finanszírozása esetén adódott a legkedvezőbb központi finanszírozási forma, a 2000. évi bevezetéstől kezdődően volumene fokozatosan bővült, bár 2006-ban a közmunkaprogramok (köztük a 100 lépés program) költségei kisebb mértékben meghaladták a közcélú foglalkoztatását.

A 2009-ben induló Út a munkához program a közcélú foglalkoztatás drasztikus kibővülését vonta maga után: a központi támogatás mértéke és eljárásrendje még kedvezőbbé vált az önkormányzatok számára, és jelentősen nagyobb mértékű forrás állt rendelkezésükre.

Az Út a munkához program elindításával a kormányzat tovább kívánta erősíteni a 2000-től kezdődően egyre hangsúlyozottabbá váló „segély helyett munka” elvet. Ez a szemlélet folytatódott 2011-től, a közfoglalkoztatás rendszerének átalakítása után is: a közfoglalkoztatás volumene még tovább bővült, majd tovább szigorították a tartósan állást keresők együttműködési kötelezettségét is. Az új rendszerben eltörölték a közhasznú munkát, a közcélú munkát és a közmunkaprogramokat, bevezetve az egységes közfoglalkoztatást, amivel enyhült a finanszírozás intézményrendszerének széttöredezettsége (bár az egyes típusoknál jelenleg is eltér a központi támogatások mértéke). A korrupciós kockázatot csökkentheti az a változás, hogy a segélyezettek közül elvileg a munkaügyi kirendeltség választja ki, hogy ki mehet közmunkára, így az önkormányzatok nem dönthetnek erről egyedül. A másik legjelentősebb változást a közfoglalkoztatási jogviszony megalkotása jelentette, ami lehetővé tette a közfoglalkoztatási bér bevezetését. Az egységes közfoglalkoztatáson belül többféle programtípus is előfordul, ezek elterjedtsége az elmúlt négy évben változó volt, egyes típusok pedig megszűntek. Összességében elmondható, hogy a közfoglalkoztatásra szánt központi források alakulása növekvő trendet követ, amely növekedés várhatóan a következő években is folytatódni fog, tekintve, hogy a közfoglalkoztatás kiemelt szerepet élvez a hazai foglalkoztatáspolitikai eszközök között.”⁴¹

⁴¹ Bördös, 66



Közmunkások foglalkoztatása a Kalocsai Parkgondozó Kft-nél található asztalos és lakatos műhelyben⁴²

A közfoglalkoztatás eredményessége

Sajnos elsősorban azok a települések tudtak előre lépni a közfoglalkoztatás adta lehetőségekkel, amelyek eleve jobb helyzetben voltak. Ott, ahol hiányoztak a kvalifikált szakemberek, a programok tartalma szinte csak a közterületek rendben tartására korlátozódott, így a közfoglalkoztatás csak korlátozottan érte el a célját.

A közfoglalkoztatás eredményességének záloga, hogy kiterjedt kutatás előzze meg. Fontos, hogy úgy és ott alkalmazzák a lehetőséget, ahol megfelelő hatást fejt ki. Ezek olykor hosszas, nagy erőforrásokat felemésztő kutatások, így az önkormányzatoknak erre általában nincs kapacitásuk.

A programok akkor lehetnek igazán sikeresek, ha a célok világosak, értéket teremtenek és biztosított az előrelátható finanszírozás. A helyzetet tovább nehezítette, hogy a programok ugyanazon homogén eszközöket kínálták az egyre heterogénebb

⁴² <http://archiv.kalohirek.hu>

célcsoportnak, és visszacsatolás híján gyakran nem vették figyelembe az eltérő földrajzi fekvésű és gazdasági fejlettségű önkormányzati kapacitásokat. A közfoglalkoztatás célja a többnyire rövid távú finanszírozási érdekek és a foglalkoztatási mutatók átmeneti javítása volt.

⁴³A 2011-es átalakítás hozzájárult a programba bevont személyek számának dinamikus emelkedéséhez. Nem meglepő tehát, hogy több munka figyelme is az új konstrukció vizsgálatára irányult. Cseres-Gergely Zsombor a közfoglalkoztatásba belépők összetételét értékelte. Megállapította, hogy a programba bevont tartósan álláskeresők aránya némiképp csökkent, amellyel párhuzamosan nőtt a fiatal, a pályakezdő és időskorú hátrányos helyzetű csoportok részesedése. Kiderült továbbá, hogy az új megoldás olyan csoportokat is egyre nagyobb számban ér el, amelyek ez idáig részben kiszorultak a közfoglalkoztatásból. A szerző hangsúlyozza, hogy a program magához köti annak résztvevőit, így megfelelő célzása a jövőbeli munkaerő-piaci esélyek alakulása szempontjából döntő jelentőségű.

A „beragadási hatás” (locking-in effect, retention effect) nem csak hazai jelenség, több trend is rámutat arra, hogy a közfoglalkoztatási programokban való részvétel csökkenti az alkalmazottak álláskeresői aktivitását. A hatás erőssége többek között függ a közfoglalkoztatotti álláshelyek relatív versenyképességétől, azaz attól, hogy a bevont személyek egyéb lehetőségeikhez mérten mennyire értékelik előnyösnek a programban való részvételt. A kérdés nem csak a közfoglalkoztatotti bérek, de a földrajzi mobilitás, a munkahelyek érdekében történő lakhelyváltoztatás kérdését is érintik. Az álláskereső nem utazik el, ha helyben is szükség van rá, hosszú távon pedig nehéz gondolkodni akkor, ha a pénzügyi nehézségek mindennapos aktuális problémát jelentenek.

A magyarországi programok eleinte nem tűntek sikeresnek, de – kifejezetten jelen tanulmány elkészítése során szerzett tapasztalatok alapján – 2020-ra úgy tűnik sokaknál jelentett ugródeszkát a közmunkaprogram. Ez a gyakorlatban általában azt jelenti, hogy a munkavállaló ugyanazt csinálja, mint eddig, csak bejelentett munkakörben, jellemzően magasabb fizetésért – ami nagyjából az közmunkabér kétszeresét jelenti -, így a közmunka tökéletes ugródeszkeként funkcionált számára. Ez egyébként rámutat arra is, hogy pont

⁴³ Alpek B. Levente

az ugródeszka effektus fenntartásában segít az, ha a közmunkaprogram nincs túlfizetve, nem szabad elérnie a „rendes” munkaviszonyban elérhető bér bizonyos százalékát.



Közmunkások Kalocsán⁴⁴

A munkáltatók viszonyulása a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok munkaerő-piaci integrációjához

Az elkészített interjúk során, a legtöbb mentor véleménye megegyezett abban, hogy a munkáltatók diszkriminálják a hátrányos helyzetű társadalmi csoportokból származó munkavállalókat, olyanokat is, akiknek meglenne a szükséges végzettsége a

⁴⁴ kalocsa.hu

munka betöltéséhez, vagy hajlandó lenne tanulni, de a hátrányos megkülönböztetés miatt, számukra minimalizálva van a munkalehetőségek száma.

Általános gyakorlat, hogy a szellemi foglalkoztatottak között elsősorban a képzetesebb, szociálisan megfelelő körülmények között élőket választják ki. Bár statisztikákat ezekről nem igazán vezetnek, élettapasztalatok és a személyes elmondások alapján egyértelműen érezhető ez a fajta megkülönböztetés. Ugyanazon szellemi munkahelyre előszeretettel választják ki a nem hátrányos helyzetű jelöltet. Még akkor is, ha tudják túlképzett, és várhatóan nem fog stabilan, hosszú távon megmaradni a pozícióban.

A hátrányos helyzetűek a fizikai munkahelyeket töltik fel elsősorban. Még ha van is igény a felzárkózásra belső késztetésből, civil- és vagy állami támogatás révén, a munkáltatók leginkább a kötelező előírások teljesítéséig felelnek meg ezeknek.



Nagy Balogh János
(1874-1919): Kubikus
(Talicskát toló munkás,
földmunkás), 1910
körül (olaj, vászon)⁴⁵

A fókuszcsoporthoz tartozó interjú elhangzott egyik gyakorlati példa, ami tökéletesen jellemzi a munkáltatók általános hozzáállását:

„Ki van most a Gyrosozóban?” – kérdezte az egyik fókuszcsoporthoz tartozó résztvevő a másiktól. Köztudott, hogy számos helyen alkalmaznak hátrányos helyzetűeket, mivel az arra külön támogatás jár. Mivel a támogatás három hónapon keresztül érhető el a

⁴⁵ <http://axioart.com>

munkáltatók számára, ezért a legmagasabb időszakra kötik meg a próbaidőt is, azaz pontosan három hónapra. Ezáltal amikor lejár a három hónap, indoklás nélkül elküldik a dolgozót. A helyére pedig felveszik a következőt, ismét kihasználva a munkahelyteremtési támogatást.

Ez természetesen egy jogi kiskapu kihasználása, de a fizikai foglalkoztatásoknál is ugyanígy megvan a lehetőségük a munkáltatóknak, amikor „kénytelenek” a hátrányos helyzetű munkakeresőkből foglalkoztatni. Mivel ott sok esetben a túljelentkezés is jelen lehet, így a három hónapos időszakokkal biztosítani tudja magát, hogy senkit se kelljen határozatlan időre foglalkoztatnia (ahol már sokkal nehezebb egy-egy alkalmazottól megválni). De itt meg kell jegyezni, hogy van egy másik vetülete is a dolognak. Az évtizedek óta elmaradó integráció, és a hátrányos helyzetűek megfelelő központi kezelése végett, ez egy természetesen kialakult önvédelmi mechanizmus is lett a foglalkoztatottak számára. Ami esetenként biztosítékot is adhat a számukra.

Így ennek a kettősségnek a szellemében lehet megfelelő módon vizsgálni a munkáltatók hozzáállásának kérdését. A munkáltatóknak gazdasági szempontrendszere van (itt most nem vesszük figyelembe a non-profit, civil szervezetek és állami intézményeket, mint foglalkoztatók) a versenyszférában. Aminek az alapja két főtényezőre vezethető le:

- Elvégzendő munkához szükséges szaktudás
- A munkáért kifizetendő bérezés

Bár egyszerűsítésnek tűnik, de a legalapvetőbb tényeket megfelelően reprezentálja. A statisztikák alapján a hátrányos helyzetűek nagyon kis része jut el a megfelelő iskolai végzettséghez. Az alacsony szakképzettséghez viszont sokkal alacsonyabb bérezés tartozik. A munkáltatók élnek is ezzel, így az alacsony bérezésű munkákhoz elsősorban a hátrányos helyzetű munkavállalók közül válogat. Nem csak a bérezés miatt, hanem azért is, mert egy nem hátrányos helyzetű munkavállalót előnyben részesít, akire hosszú távon is építhet. A magasabban kvalifikáltabb munkaerő képes önszorgalomból, vagy megbízás alapon saját magát tovább képezni. Ezáltal még hasznosabb elemévé válva a vállalkozásnak. Tekintettel arra, hogy ez a valós predesztináció van jelen, ez tovább erősíti a szakadást, és a piac elvárásait (vagy máshogy

fogalmazva a helyzet elfogadását, változatlanságának elismerését) is a hátrányos helyzetűektől.

Esettanulmányok a fókuszcsoportos interjúkról

A következőkben néhány jellemző példa kerül bemutatásra, melyek a fókuszcsoportos interjúkon hangzottak el. Ezek az elbeszélések több szempontból is fontosak és kiemelendők. Egyrészt reprezentálják az általános vélekedést (ezt igazolták vissza a további interjúk, és kérdőívek eredményei, illetve a tanulmányhoz felhasznált szakirodalmak is megerősítik), másrészt azonosságot mutatnak a vidék Magyarországnak másutt tapasztalt és valósnak talált jellemzőivel. Remek összefoglalást



ad az elmúlt évtizedek trendjeiről, és a demográfiai változásokról is, ezáltal a hátrányos helyzetű munkaerőpiac alakulásáról is.⁴⁶

⁴⁶ <http://www.hungarywanderer.com/top-2-interesting-museums-in-kalocsa/>

Vidék elhagyatottsága, elvándorlás

Általános jelenség a vidék Magyarországnál, hogy az elmúlt 20-30 évben nagymértékű elvándorlás jellemezte. Emellett a hátrányos helyzetű társadalom pedig megnövekedett, aminek okai többek között:

- nem volt lehetőségük az elvándorlásra,
- a hátrányos helyzetű családokban magas a gyermekvállalási szám,
- az alacsony keresettel járó jellemzően segéd- és fizikai munka (ahol leginkább el tudnak helyezkedni) révén mélyült az anyagi hátrány

Maga az elvándorlási folyamat néhány generáció alatt ment végbe. Az interjúk során az 50 év felettiek gyerekkorához képest drasztikusan csökkent a gyermekek száma a kistelepüléseken. Példaként Szakmáron jelenleg körülbelül 40 kisgyermek van az óvodában, míg az említett korosztály gyerekkorában az általános iskolában a tanulók száma meghaladta a 300 főt. Ez még akkor is csökkenést prognosztizál az általános iskolák tanulóinak száma tekintetében, ha figyelembe vesszük, hogy az általános iskolai oktatás több évet ölel fel.



Szakmár látkép, Szakmár hivatalos Facebook oldalának borítóképe

Magával járó következmény egy előregedő és csökkenő létszámú településen, hogy a nagy beruházásokat nem ott hajtják végre. Ezáltal a lakosság szám mellett a munka lehetőségek exponenciális csökkenése is megfigyelhető. A helyiek elmondása alapján igazán számottevő fejlesztés nem valósult meg, a mezőgazdasági területen töredékére estek vissza a munkalehetőségek. Az interjún résztvevő több mint 20 főből 1 kivételével mind valamilyen az önkormányzat által biztosított munkából él. Bár az önkormányzat felelősséggel viseltetik a helyiek iránt, hosszú távon gazdaságilag nem fenntartható egy ilyen modell. Szociális keretek között csak minimális mozgástere van a foglalkoztatónak, verseny helyzet nem tud kialakulni. A munkavállaló teljes mértékben ki van szolgáltatva a központi költségvetésnek. Ami pedig még fontosabb ebben, hogy az Ő produktuma nincs hatással a későbbi munkalehetőségeire ebben a szektorban; hiszen általánosságban ezek a szerveződések non-profit jelleggel működnek.

A vidék elhagyása (ami egyébként országos szinten, de európai szinten is megfigyelhető) pedig további munkalehetőségek szűküléséhez vezet. Ahol kevesebb az ember, oda kevesebb kell:

- iskolából
- óvodából
- üzletből
- közlekedési infrastruktúrából
- hivatali állományból

Mindezek pedig az öngerjesztő körforgásuk által bekerülnek egy spirálba. Ezáltal az ebben a társadalmi csoportban található hátrányos helyzetű réteg számára ez a szűkülés exponenciálisan fog jelentkezni.

Az is egyértelművé vált, hogy a nemzeti és nemzetközi trendek alapján komoly változás nem várható a vidék kezelésében. Így ahol jelentősebb változás történt, ott mindig nagy közösségi összefogás, vagy külső támogatásokat, beruházásokat révén valósultak meg azok.

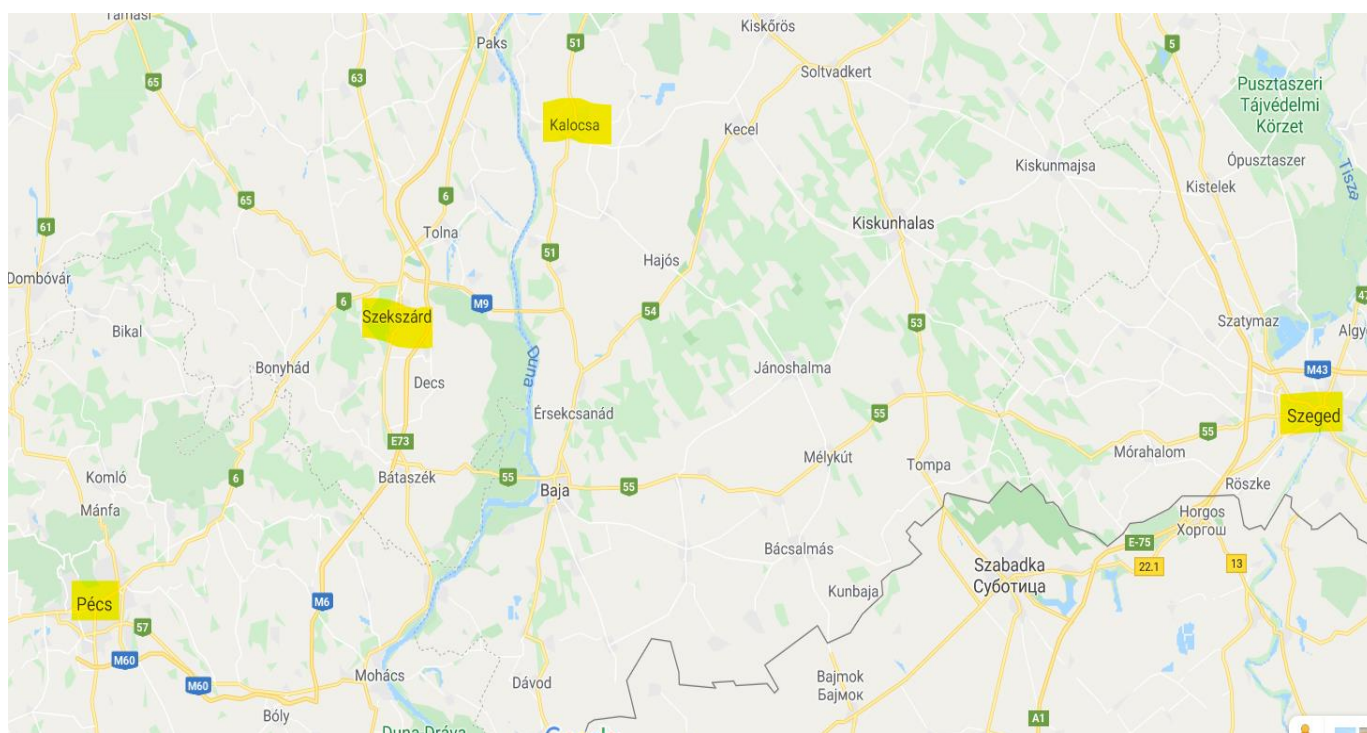
Ezeket egészíti ki a következő alfejezet, ami a beszélgetések alatt feltárt helyzetképét mutatja be a városiasodásnak, illetve a fiatalok mentalitását, és jövőképét.

Nagyvárosiasodás, nincs jövőképe a fiataloknak

Nem csak Kalocsa környékére jellemző, hanem szintén országosan igaz az, hogy a vidéki kistelepülésekről a fiatalokat elszívják a nagyvárosok, illetve sokan közülük külföldre megy tanulni, munkát vállalni. Ez a fajta belső népvándorlás az elmúlt 30 évben figyelhető meg, és az Európai Unió csatlakozásával még jobban felgyorsult.

Mindezek mellett az elmúlt több mint 10 év gazdasági eredményei is elősegítették a városokban való elhelyezkedést, és a mobilabb mozgási teret a fiatalok számára.

Másik vetülete ennek a dolognak, hogy nem csak a falvakban, de még Kalocsán sem igazán találja meg a szórakozási, vagy közösségi lehetőségeket a fiatalabb generáció. Míg viszonylag közeli távolságban egyetemi városok találhatóak (Pécs, Szeged), de még Szekszárd is idesorolható. Ezek a nagyvárosok sokkal több perspektívát tudnak kínálni egy fiatalnak, akár már a középiskolai tanulmányaitól kezdve.



Még Kalocsán is több helyen is úgy fogalmaztak arra a kérdésre, hogy hova érdemes itt este elmenni, hogy "Itt, sehova...". Megvizsgálva azt a tényt, hogy a közép fokú iskoláikat sok esetben Kalocsától távol végzik, míg a felsőoktatást szinte egyáltalán nem Kalocsán (tekintettel arra, hogy Kalocsán erre nincs sok lehetőség), már az iskolai évek alatt megszakad sokszor az otthonmaradási vágy.

Ezt kontrasztba állítva a hátrányos helyzetűekkel világosan látszik, hogy mind a továbbtanulásban, mind a szabad mozgásban is jóval korlátozottabbak, így ők képzik a helyben maradók jelentős számú részét. Ami megint csak oda tud vezetni, hogy a kitörés vagy a fejlődés önerőből nem igazán tud megvalósulni.

A beszélgetések során kiderült, hogy a fiatalok többsége más nagyvárosban próbált életet kezdeni, illetve külföldön. A legnagyobb probléma az önálló életkezdéshez az otthonteremtés. Munka még akad (fizikai munka, közmunka), bár anyagi jövedelem terén korlátozott lehetőségeket kínál akár egy hitel törlesztéséhez. De az önerő előteremtése, és a család részéről az anyagi támogatás szűkössége miatt nagyon nehéz helyzetben vannak. Az állandó bérlési lehetőség pedig szóba sem jöhet a magas bérleti díjak következtében. Így sokan visszakerülnek a családi fészekbe, vagy kimondottan egyszerű körülmények között tudják megkezdeni a felnőtt életet. Ezekben az otthonokban pedig minden féle „luxus nélküli” (ami egy átlag polgári családnál alapvető szükségletnek számítana) körülmények biztosíthatóak. Ezáltal pedig tovább folytatódik a megkezdett spirál a hátrányos helyzetűek státuszában.

Ennek ellenére a gyermekvállalási kedv viszont továbbra is itt a legmagasabb. Így általános jelenség, hogy a még aktívan dolgozó nagyszülők veszik át a napi nevelési feladatokat, alap ellátást a szülőktől.

Ez pedig hosszú távon megint oda fog vezetni, hogy generációk nőnek fel igazi jövőkép nélkül. Ami a társadalmi elmaradottságot tovább fogja mélyíteni. Habár a mostani 40-60 éves korosztály pontosan tisztában van a helyzettel, és a fontosságokkal (lásd később a kérdőív elemzéseknél a tanulás és munka fontosságára adott válaszokat), külső segítség nélkül nincs esélye ezeknek a fiataloknak.

Amikor egy-egy fiatalnak sikerül is a kitörés, akkor az egyik legutolsó gondolata az, hogy visszamenjen a gyökereihez. Érdekes, hogy a szülők is ezt fogalmazták meg a beszélgetések során, azok gyerekeiknek, akiknek sikerül az előbbre jutás támogatják, hogy ne is jöjjenek vissza. Persze nehéz a távollét így gyermekeiktől, unokáiktól; de tudják, hogy így lehet valamekkora esélyük egy jobb életre.

Összességében egyöntetű választ kaptunk arra, hogy a fiatalok számára nincs jövőkép a vidék településein és Kalocsán is egyre inkább szűkül. A modern kor kihívása a

fiatalok motiválása, irányba igazítása, ami a jelenünk közösségi média világában ez többszörösen nehéz feladat.

Hatalmas kihívás ma, hogy a vidéket helyzetbe hozzák, vonzóvá tegyék generációk számára. Mert az egészséges társadalmi reprodukcióhoz elengedhetetlen a stabil, növekvő és motivált fiatalság. Nélkülük tovább fog folytatódni a vidék elnéptelenedése, ami a munkaerőpiacon sokkal feltűnőbbben fog jelentkezni, mivel egyre kevésbé lesz gazdaságilag jövedelmező olyan vállalkozásokat fenntartani, amik fiatalokat tudnának foglalkoztatni. Vállalkozások nélkül nem létezik innováció, mely új lehetőségeket nyitna. Vállalkozások nélkül nem alakul ki fizetőképes kereslet, mely növelné a fogyasztást. A jelenlegi, családi típusú vállalkozások nem tudják foglalkoztatni a következő generációt, így azok elhagyják a térséget új lehetőségeket keresve. Ezt csak tovább erősíti az a tény és tapasztalat, hogy a megmaradt vidéki fiatalság nem jár igazán közösségbe. Az, ami a szüleikre, nagyszüleikre volt jellemző, hogy nagy közösséget alkottak és gyakoriak voltak az összetartó események, rájuk nem igaz. Sokat maradnak otthon, és szabadidejük jelentős részét töltik az online világban. Ott építik a virtuális közösségüket, aminek hatékonysága és hatása a társadalom építő erejére sokkal kisebb a valódi közösségi tevékenységekhez képest.

Ennél a pontnál is látható, hogy nem csak helyi problémáról, hanem általános globális problémáról van szó. Bár már vannak látható jelei a legújabb generáció esetében az online élettől való eltávolodásra és a régi értékekhez való visszatérésre, megfelelő támogatás és rásegítés nélkül nehezen és lassan lehet majd eredményeket elérni az egyes társadalmi csoportoknál. Főként a hátrányos helyzetűek esetében, akik mindent késéssel tudnak csak megkapni (az anyagi, kulturális és információs hiányok miatt).

Modernizáció és gépesítés hatásai

A jelenlegi állapot egyrészt természetes következménye volt a XX. századi gépesítésnek, másrészt nem elfelejtve a rendszerváltozással járó gazdaságpolitikai változásokat. A modern társadalom velejárója a gépek, automatizált folyamatok jelenléte a mindennapi életünkben. Viszont társadalmi hatásai sok esetben gyorsabban végbemennek, mint hogy a lakosság megfelelő módon reagálni tudna rá.



⁴⁷Abban egyetértés volt, a megkérdezettek közt, hogy a régebbi időkben keményen kellett dolgozni, nem volt megfelelő gépi kíségetése a dolgozóknak. Látható kettősség van ebben a dologban, mert visszautalnak a régi időkre, amikor nem

segítették őket az eszközök, ezáltal többet kellett dolgozni. Viszont ma, amikor a munkahelyek sokkalta komfortosabbak a gépeknek köszönhetően, az a probléma hogy megszűnnek munkahelyek. Ami pedig egyenes következménye a technikai fejlődésnek. Ez a kérdéskör érdekes vitákat eredményezett a beszélgetések során, és igazi egyetértésre nem jutottak a résztvevők. Az tény, hogy a fejlődést megakadályozni nem lehet, a nehézség az ahhoz szükséges alkalmazkodás kialakítása a társadalomban.

Az interjúk során a következő szakágak kerültek részletes bemutatásra, saját életpasztalatokkal:

- pékség és sütődei munkák
- mezőgazdasági munkák
- szociális munkák
- segédmunkák
- közmunka

A pékség, sütőde és mezőgazdasági munkák terén egyöntetű vélemény volt, hogy a gépesítéssel sokkal hatékonyabbá, egyszerűbbé vált a munkavégzés. De mindezek

⁴⁷ akker.hu

hatására nagy arányban munkahelyek szűntek meg, amiknek a pótlására, helyettesítésére nem volt, és jelenleg sincs igazán koncepció.

A közmunka program mindenképpen újító hatással bír, ennek eredményeit és részleteit lásd a korábbi, releváns fejezetekben.

A legtöbb interjú alany a vidéki térségben valamilyen önkormányzati támogatású, vagy non-profit szervezet által biztosított munkát végez. Abban egyetértettek mindannyian, hogy az önkormányzatok igyekeznek segíteni mindenkinek. Csak a lehetőségek nagyon korlátozottak. A segítség nyújtások is csak átmenetileg tarthatóak fent hatékonyan. Hosszú távra nem lehet ezek által berendezkedni.

Itt kiemelendő még az a tény, ami vidéki tömegközlekedési lehetőségeket illeti. A vidéki kistelepülésekre az ingázóknak sokkal kevesebb a lehetősége a tömegközlekedés használatára. Ami leginkább a buszjáratokat jelenti. Ezek nagyban befolyásolják, hogy mikor tudnak a munkahelyükre eljutni, vagy onnan haza a dolgozók. Legtöbbször iskolai rendhez kapcsolódnak egyes járatok, míg a munkahelyek függetlenek az iskolai szezonálitástól. Nem beszélve a több műszakos munkahelyekről, ami tovább tudja nehezíteni a tervezést, és eleve a munkahely lehetőségeket is.

A modernizáció mellett számos hagyományos szakma is lényegében megszűnt, vagy nagyon minimális támogatást élvez. Egy nagyon szemléletes példa az egyik interjú résztvevő, aki számos képesítéssel rendelkezik, mégis közmunkát kénytelen vállalni.



Pedig többek között méhészt végzettsége és gyakorlata is van. Mint köztudott, napjainkban az egyik legkiemeltebb és felkapottabb téma a méhészet helyzete, illetve ennek a szakmának a világra gyakorolt közvetett és közvetlen hatásai. De azáltal, hogy nincs meg a kellő támogatottsága, és a nemzetközi piacokon sincsenek meg a kellő védelmek az olcsó és hamis termékekkel szemben, ellehetetleníti az iparág fennmaradását

A munkaerő-piaci helyzet átrendeződése nem csak helyi, vagy regionális probléma napjainkban. Egyértelmű jelei vannak a világban, hogy globális helyzetről (szándékosan nem problémáról beszélve) van szó. A modernizáció másik következménye az információs társadalom óriási mértékű fejlődése. Ma már a másodpercek töredéke alatt ömlik az emberre az új információk tömkelege a közösségi médiákban. Ennek a feldolgozásához, szelektálásához teljesen más jellegű hozzáállás és társadalmi beállítottság szükséges, mint 15-20 évvel ezelőtt. És ez generációs kihívás is a mai fiatal társadalom, illetve az idősek számára egyaránt. Míg az egyik beleszületik ebbe, a másiknak bele kell tanulnia.

Látható, hogy igen összetett feladattal állunk szemben. Magyarország, és annak vidéki régiói (kiemelten a hátrányos helyzetűeket nézve) legtöbbször követő magatartást végez. Azaz a nyugati, vagy akár a keleti újításokat adaptálja, és a gazdasági potenciált is tekintve eléggé kitett a globális gazdasági környezetnek.

A munkaerőpiacról készült online kérdőív eredményei

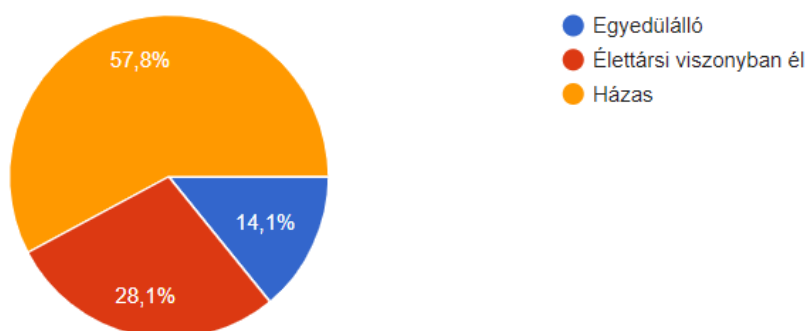
A tanulmány elkészítésének egyik fontos információ forrása egy kérdőíves felmérés volt. A kérdőív a munkaerőpiac helyzetének, a munkában való elhelyezkedés feltételeinek, a térség lehetőségeinek elemzését szolgálta. A kérdőíveket szülői közösségekben, csoportokban és elektronikus úton töltötték ki, különböző családi helyzetből, korosztályból és szociális csoportból. Az elemzések során számos, a fentiekben megfogalmazott kijelentés, vélemény megerősítésre került. Ezeken felül pedig további következtetéseket lehetett levonni, melyek meg is találhatóak az egyes kérdések eredményeinél.

A résztvevők csoportjainak összeállításánál fontos szempont volt, hogy minél szélesebb körből, változatos korosztályból, eltérő iskolai végzettséggel és munkaerő-piaci helyzettel rendelkezőt lehessen megkérdezni.

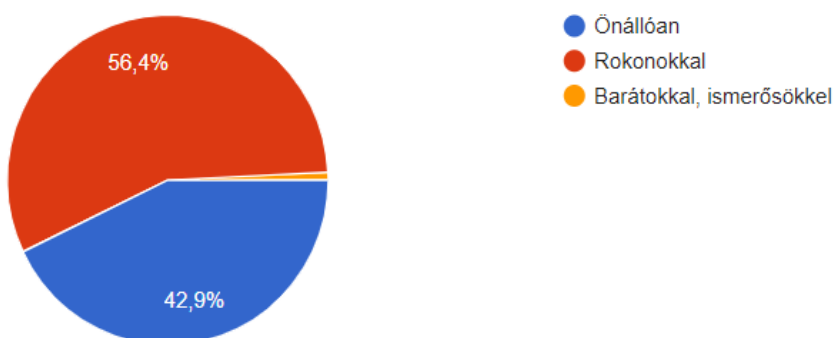
Családi állapot

A kérdőív első része a résztvevők családi állapotának megismerését szolgálta. A minél részletesebb vizsgálat érdekében fontos volt a lakhatási szempontok, az iskolázottság és a korosztály mérése is.

Mi a jelenlegi családi állapota?

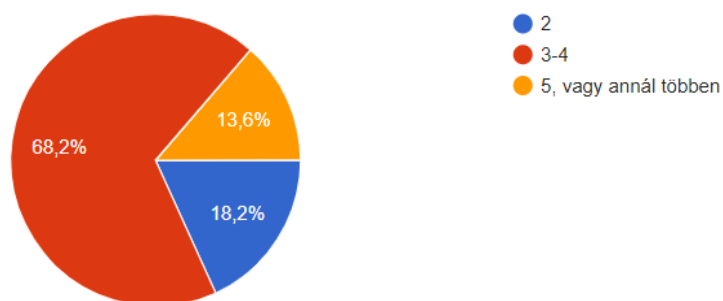


Önállóan, vagy közös háztartásban él másokkal?



Tekintve, hogy a megkérdezettek 47%-a a 31-40 éves korosztályhoz tartoznak, jól reprezentálja a vidéki család modell máig meglévő jelenlétét. Míg a nagyvárosokban, kiemelten a fővárosban ezek a mutatók már jóval alacsonyabbak. Ezek az értékek komoly hatással vannak az adott lokális társadalom (Kalocsa, illetve a környező kistételepülések) véleményére, illetve szociológiai érzékenységre.

Amennyiben közös háztartásban él másokkal, akkor hányan élnek együtt?



A válaszadók 57%-a nem önállóan él, ennek is a több mint 80%-a 3 fő feletti. Ezekből a számokból egyértelműen megállapíthatóak, hogy:

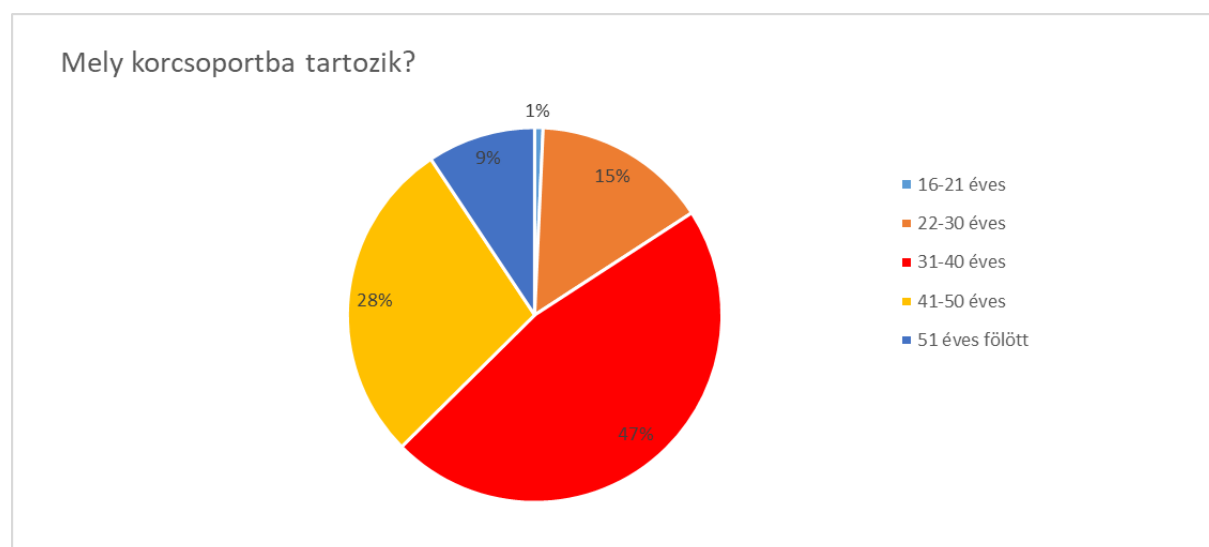
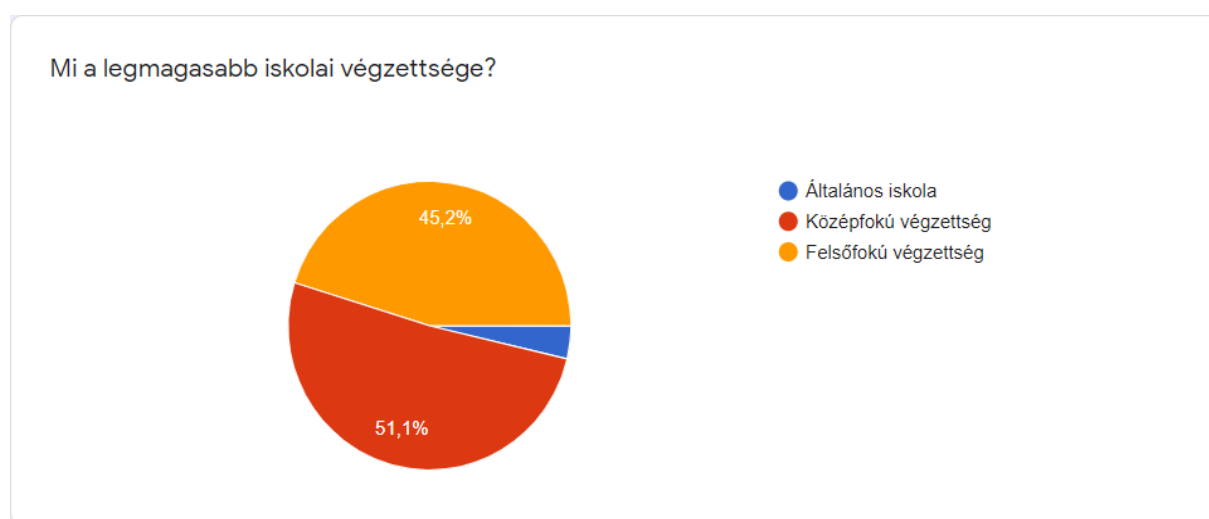
- a családoknál jellemzően van gyermek, vagy egyéb hozzátartozóval élnek együtt
- illetve sok a nagycsaládos

Sok esetben a hátrányos helyzetű családokban nincs lehetőség önálló élet kezdésére, még ha van is támogatás otthonról; vagy ha a háztartásban mindenki keresőképes és rendelkezik megfelelő munkahellyel.

Ez a hatás tovább tudja mélyíteni a társadalmi különbségeket, mivel nehezen kerülhet sor más csoportokkal való érintkezésre. A motiváció hamarabb csökken, vagy akár annak teljes hiánya is kialakulhat a megszokott ingerszegény környezetben. Miért akarjon valaki kitörni ha azt látja, hogy arra esélye sincs.

Fiatal korban még nem annyira jellemző a különbség az eltérő anyagi háttérrel rendelkező gyermekek között a motiváció terén. Ott sokkal inkább az érzelmi hátrányban szenvedők különbségei jelentkeznek. Viszont az anyagi hátrányban élőkénél sokkal gyakrabban tud kialakulni érzelmi hátrány is, ami pedig már halmozott hatással van a motivációra.⁴⁸

A demográfiai adatok és a munkaerő-piaci elemzésekhez idesoroltuk még a következő két kérdést is, melyek segítségével újabb következtetéseket vonhatunk le:

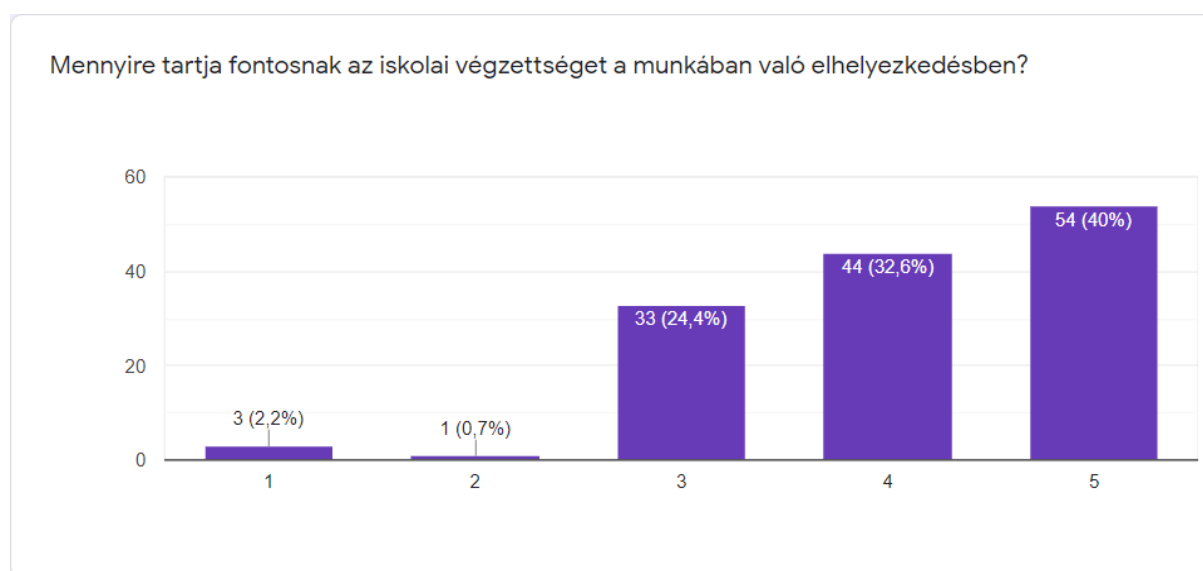


⁴⁸ Fejes József Balázs és Józsa Krisztián

A korcsoportokat elemezve egy erős tendencia figyelhető meg az iskolai végzettséggel kapcsolatosan. A két szélsőértéket most nem vizsgálva (16-21 éves és 51 éves fölött), mivel azok torzítanák az objektivitást.

Iskolai végzettsége	22-30 éves	31-40 éves	41-50 éves	Összesen
Általános iskola	4			4
Felsőfokú végzettség	6	25	19	50
Közép fokú végzettség	11	38	20	69
Összesen	21	63	39	123

Ez alapján a felsőfokú és középfokú végzettség aránya folyamatosan, érzékelhető arányban változik. Míg a 41-50 éves korosztály között majdnem 1:1-es ez az arány, a 31-40 éves korosztálynál 40-60%-os a megoszlás. Ahol a kisebb értéket reprezentálják a felsőfokú végzettséggel rendelkezők. A 22-30 éves korosztálynál pedig majdnem a felére esik a felsőfokú végzettséggel rendelkezők száma a középiskolával rendelkezőkhöz képest. Ez a trend más vidéki térségben is megfigyelhető, és már középtávon is negatív hatással tud lenni a hátrányos helyzetűeknek a feltörekvési lehetőségein. Ennek okai az iskolai tankötelezettség korhatárai, másrészt az egyetemi finanszírozott helyek nagymértékű csökkenése az elmúlt években.



Látszik, hogy minden téren kimagasló az iskolai végzettség fontosságának elfogadása, korcsoporttól, iskolai végzettségtől, társadalmi helyzettől függetlenül. A beszélgetések során is kiemelt téma volt az iskolai végzettség fontossága. Egy

középosztálybeli család életében alapvető elvárás a gyerekekkel kapcsolatosan, hogy középiskolát követően valamilyen felsőfokú végzettséget szerezzenek. A magukat hátrányos helyzetűnek valló fókuszcsoportos beszélgető partnerek egyöntetű véleménye, hogy a tanulás mindennél fontosabb. Elmondásuk szerint, saját példájukat hozzák fel gyermekeik számára, mely szerint a kitörés egyetlen útja a kitartás és szorgalom mellett, a tanulás.

Ennél a pontnál jutunk el a korábban már ismertetett munkáltatói hozzáálláshoz.

Ehhez kapcsolódóan kiegészítő statisztikai adat még, hogy az egyes iskolai végzettségűek hogyan válaszolták meg ezt a kérdést.

Általános iskolai végzettséggel rendelkezők → nem annyira fontos az iskolai végzettség a munkában való elhelyezkedéshez

Középiskolai végzettséggel rendelkezők → közel 70% tartja nagyon fontosnak

Felsőfokú végzettséggel rendelkezők → majdnem 80% tartja nagyon fontosnak



Tomori Pál Főiskola, Kalocsa⁴⁹

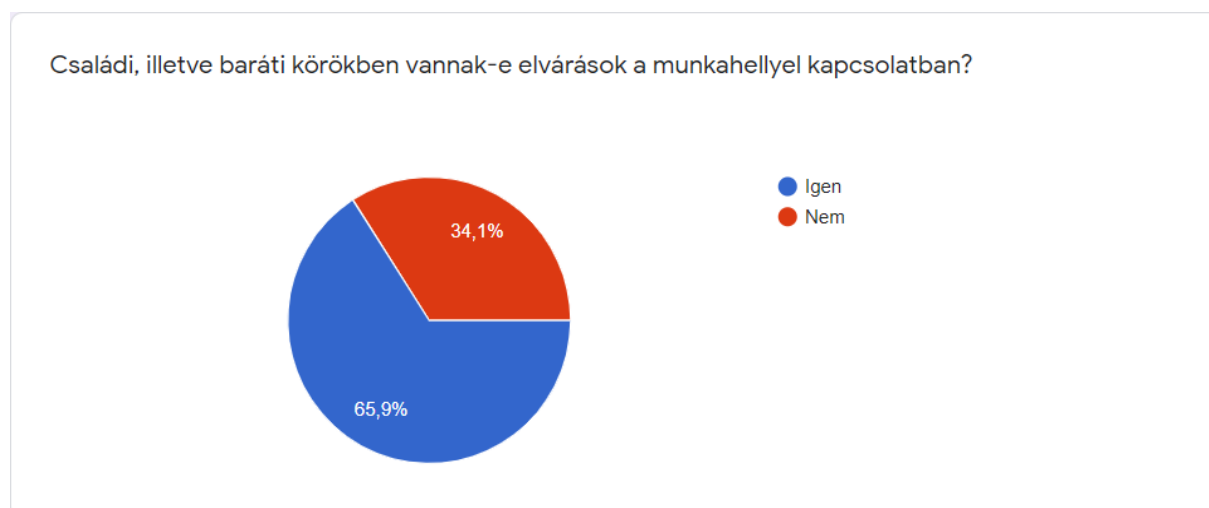
⁴⁹ <http://portal.tpfk.hu/galeria>

Ebből következik, hogy nem csak személyes benyomások, trend alapján próbálják meg alátámasztani, hanem a gyakorlati tapasztalatok is erősítik ezt a véleményt. A reprezentatív mintából pedig eljuthattunk arra a következtetésre, hogy a társadalom elfogadja és tudja, hogy a fejlődési lehetőségek és jobb sorsot biztosító munkalehetőségek a magasabb képzettséggel érhetőek el. Mégis a válaszadók több mint felének nincs felsőfokú képesítése. A hátrányos helyzetű családoknál még szignifikánsabb ez a különbség, ez pedig a munkaerőpiacon erősen behatárolja a lehetőségeiket.

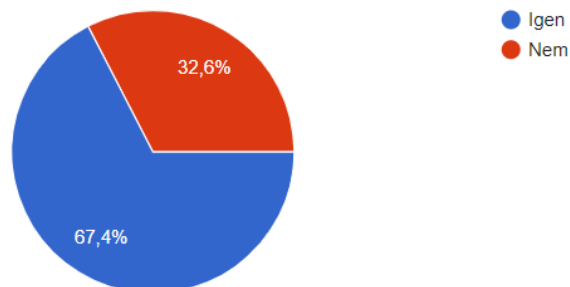
Munkaerő-piaci státusz

A kérdőív következő része a megkérdezettek jelenlegi státuszára, munkaerőpiacban betöltött helyére vonatkozott. Külön tekintettel a közvetlen társadalom általi elvárások figyelembe vételével és az esetleges elhelyezkedési lehetőségek vizsgálatával.

A kérdések révén szemléletesen megismerhető a helyi társadalom összetétele (amik szinkronban vannak egyéb felmérésekkel is). Ezeknél a részeknél már a szabad szöveges válaszok is felhasználásra kerültek a következtetések levonása során. Melyek által még mélyebb és őszintébb információk kerülhettek napvilágra.



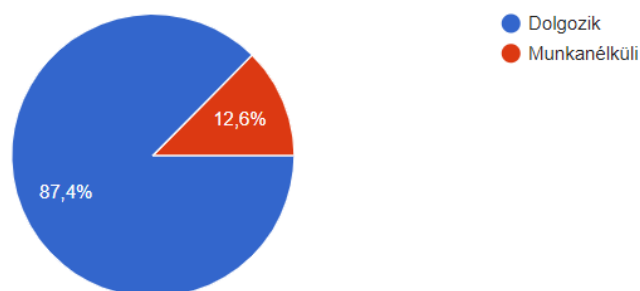
Családi, illetve baráti körökben vannak-e elvárások az anyagi helyzettel kapcsolatban (fizetés, juttatások, egyéb)?



A válaszadásokból kitűnik, hogy a megkérdezettek kétharmada gondolja azt, hogy elvárásokat támaszt vele szemben a közvetlen társadalmi csoport (legyen az valós, vagy vélt). Legyen szó a munkahelyről, vagy a munkahelyének típusáról, vagy az anyagi jövedelmezőségről. Így jutunk el egy elég kettős, mondhatni paradox helyzethez. A lakosság biztos benne, hogy elvárásokat támasztanak vele szemben, amihez az egyértelmű út a megfelelő iskolai végzettség; mégis a többség nem képezte magát tovább.

Az elvárások másik árnyalata, a közvetlen közeg, amiben élnek. Mivel a gyakorlati példákon a segédmunka és egyéb fizikai munka lehetőségét látják maguk előtt, a legtöbbször itt is fognak próbálkozni. Ez az állapot pedig gyorsan el tudja juttatni őket a már korábban említett motiváció veszteséhez.

Jelenleg dolgozik, vagy munkanélküli?



A következő számítások a munkával rendelkezők és munkanélküliek korcsoportos, családi és képzettségi megoszlásainak viszonyait mutatja be. Melynek célja, hogy minél pontosabb képet adjon a jelenlegi munkaerőpiac helyzetéről, és a munkába állási lehetőségekre, illetve nehézségekre próbáljon meg tényfeltáró információkat nyújtani. Ezek az adatok segíthetik a munkaerőpiac optimalizálási terveinek megvalósítását, kiemelten a hátrányos helyzetű társadalomra fókuszálva.

Aktív dolgozók megoszlása korcsoportok szerint:

Foglalkoztatási státusz	16-21 éves	22-30 éves	31-40 éves	41-50 éves	51 éves fölött	Összesen
Dolgozik		14	56	35	13	118
Munkanélküli	1	7	7	2		17
Összesen	1	21	63	37	13	135

- 22-30 éves korosztály: 66% dolgozik, 33% nem dolgozik → figyelembe véve a felsőoktatásban résztvevőket ez az adat elég jól illeszkedik az országos átlaghoz
- 31-40 éves korosztály: 89% dolgozik, 11% nem dolgozik
- 41-50 éves korosztály: 95% dolgozik, 5% nem dolgozik
- 51 éves korosztály: 100% dolgozik

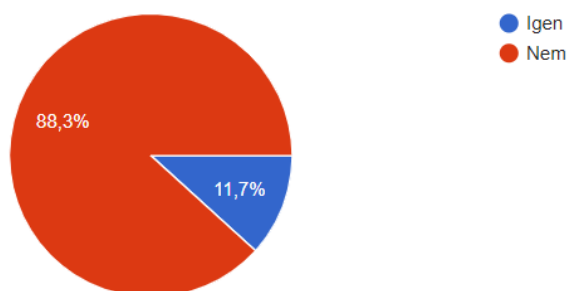
A statisztikai hibahatár miatt nem mondhatjuk ki teljes objektivitással az 51 éves felettiek 100% foglalkoztatottságát. A fókuszcsoporthoz tartozók interjúja is alátámasztotta, hogy ez a korosztály törekszik a teljes foglalkoztatottságra. Ennek egyik fő oka, hogy ez a korosztály az egyik legveszélyeztetettebb a munkahely keresésben. Egyik részről a munkáltatók a fiatalabb generációkat részesítik előnyben a szellemi foglalkoztatottságban, másrészt az idősebb aktívak már nem tudnak annyira érvényesülni a fizikai munkákban. Az interjúk során egyértelművé vált, hogy a vidéki kistérségeken (Kalocsa környékén) ennek a korosztálynak leginkább a közmunka program tud munkát biztosítani. Tekintettel arra is, hogy a modernizáció következtében a régen tömegeket foglalkoztató iparágakban a gépesítés hatására az emberi munkaerőt igénylő feladatok a töredékére estek vissza.

Aktív dolgozók megoszlása iskolai végzettség alapján:

Sorok	16-21 éves	22-30 éves	31-40 éves	41-50 éves	51 éves fölött	Összesen
Dolgozik		14	56	35	13	118
Általános iskola		2				2
Felsőfokú végzettség		6	23	16	12	57
Középfokú végzettség		6	33	19	1	59
Munkanélküli	1	7	7	2		17
Általános iskola	1	2				3
Felsőfokú végzettség			4			4
Középfokú végzettség		5	3	2		10
(blank)			2	2		4
Összesen	1	21	65	39	13	139

- Általános iskolai végzettség: 50-50% a dolgozók és nem dolgozók aránya
- Középfokú végzettség: 85%-a dolgozik, 15%-a nem dolgozik → ami rosszabb, mint az országos átlag; a munkanélküliek nagyobb számát a hátrányos helyzetű családokból kikerülők adják
- Felsőfokú végzettség: 93,5% dolgozik, 6,5% nem dolgozik → teljesen egybevágh az országos átlagokkal

Amennyiben dolgozik, tervezi-e rövidtávon (1 éven belül) a munkahely váltását?

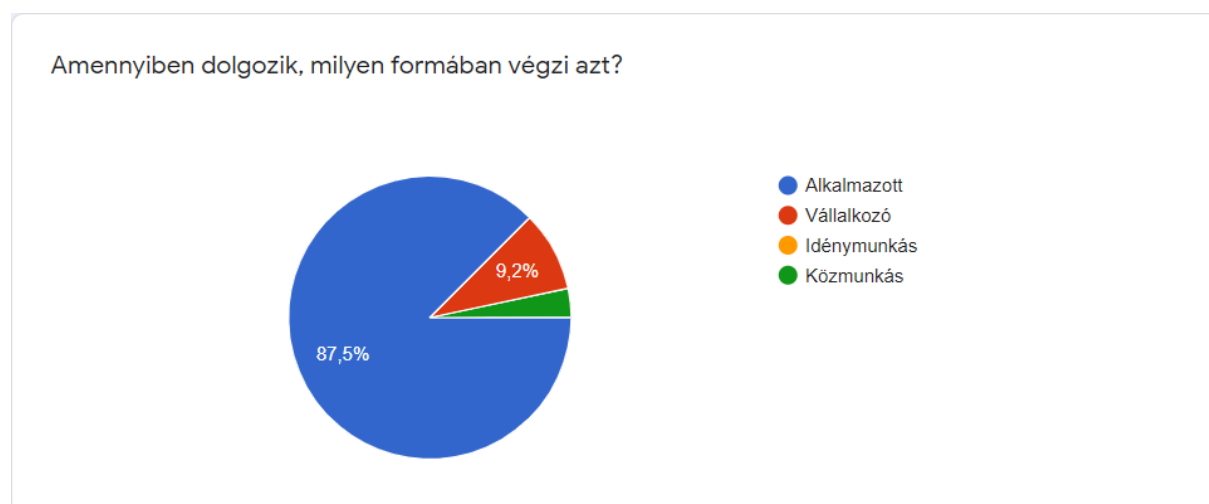


Érdekesség, hogy a munkavállalók mindössze 12%-a tervezi azt, hogy egy éven belül munkahelyet váltson. Míg az aktív foglalkoztatottak több mint fele középfokú végzettséggel rendelkezik, és alacsonyabb fizetési kategóriájú munkahelyen dolgozik. Itt megint visszautalhatunk a motiváció csökkenésre. Amennyiben stabil állást találnak, akkor a stabilitás fenntartására törekedve, nem fordulnak a bizonytalan felé. Emellett a családi hagyományok vidéki érvényesülése meglátszik a munkához való hozzáállásban is.

Ha valaki munkát talál, akkor becsülje meg és tartsa is meg azt. A fókuszcsoporthoz interjúknál a vélemény az volt, hogy kevés a lehetőség; amit kapnak, azt kell elvállalni. A váltás nehézkes az elmondottak alapján, mert sok esetben szakmán belül kevés az alternatíva, így távolabb lévő városokba, vagy sokszor külföldre kell menni. Így a helyben maradóknak eléggé beszűkültek a lehetőségeik. Főleg, hogy előrejutási és magasabb anyagi lehetőségek sem igazán állnak rendelkezésre.

Munkahely keresés, lehetőségek

Az utolsó részben a kérdőív célja az volt, hogy a munkahelyek problémáit, az elhelyezkedéssel kapcsolatos lehetőségek kerüljenek kivizsgálásra. Párhuzamosan vizsgálva a válaszadók hajlandóságát és személyes véleményeiket összevetve.



Az egyes munkaformák megoszlása a korosztályok szerint:

Munkaformák	16-21 éves	22-30 éves	31-40 éves	41-50 éves	51 éves fölött	Összesen
Alkalmazott		15	46	31	13	105
Közmunkás		1	2	1		4
Vállalkozó			8	3		11
(blank)	1	5	9	4		19
Összesen	1	21	65	39	13	139

- 22-30 éves korosztály → 6%-a közmunkás, a többi alkalmazott
- 31-40 éves korosztály → 4%-a közmunkás, 16%-a vállalkozó, 80% pedig alkalmazott

- 41-50 éves korosztály → 3%-a közmunkás, 9%-a vállalkozó, 88% pedig alkalmazott
- 51 éves feletti korosztály → mind alkalmazott

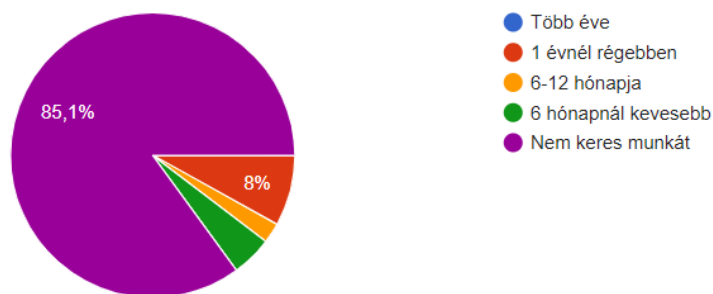
Ehhez tegyük hozzá a munkaformák megoszlását az iskolai végzettséghez:

Sorok megbontása	16-21 éves	22-30 éves	31-40 éves	41-50 éves	51 éves fölött	Összesen
Általános iskola	1	4				5
Alkalmazott		2				2
(blank)	1	2				3
Felsőfokú végzettség		6	27	16	12	61
Alkalmazott		6	19	15	12	52
Vállalkozó			4	1		5
(blank)			4			4
Középfokú végzettség		11	36	21	1	69
Alkalmazott		7	27	16	1	51
Közmunkás		1	2	1		4
Vállalkozó			4	2		6
(blank)		3	3	2		8
(blank)			2	2		4
(blank)			2	2		4
Összesen	1	21	65	39	13	139

- Általános iskolai végzettség → mind alkalmazott
- Középfokú végzettség → 7%-a közmunkás, 10%-a vállalkozó, 83%-a alkalmazott
- Felsőfokú végzettség → 10%-a vállalkozó, 90%-a alkalmazott

Korosztály szempontjából a 30-50 évesek a legaktívabbak a vállalkozások terén, ez összhangban van más vidéki régió adataival. Szembetűnő, hogy általános iskolai végzettségnél nincs közmunkás, de ez a reprezentatív elem miatt van, mivel az általános iskolai végzettségűek még mind tanulók voltak a felmérésben résztvevők között.

Amennyiben nem dolgozik, mióta keres munkát?



Érdekes eredmény, hogy a nem dolgozók 85%-a nem is keres munkát, és a munkakeresőknek pedig nagy része már több mint egy éve keres. Ez utóbbi egyértelműen annak a következménye, hogy nincs igazán sok lehetőség. Főleg ha valakinek speciálisabb területen van ismerete, mivel a vidéki térségben számos munkának nincs igazán alternatívája, ezért nagyon nehéz a szakmában történő elhelyezkedés. Tipikus példa volt az egyik interjú beszélgetés résztvevője erre. Aki régész egyetemi diplomával egy non-profit szervezet adminisztrációs osztályán dolgozik Kalocsán. Ezekből pedig számos eset van, hogy nem a szakmájukban tudnak elhelyezkedni, ha el tudnak egyáltalán. Több helyről is az a vélekedés érkezett, hogy a környéken ismeretség nélkül szinte lehetetlen a jobb helyekre bekerülni (megbecsült és megfizetett munkahelyek).

Az, hogy ilyen magas a gazdaságilag inaktívak száma mindenképpen olyan információ, ami mielőbbi beavatkozást igényel. Mert a mai munkaalapú magyar társadalomban a nagymértékű inaktivitás már rövidtávon is komolyabb károkat tud okozni a regionális gazdaságnak. Azok pedig a társadalomra, többek között a társadalmi különbségekre is hatással vannak. A romló gazdasági környezetben a támogatások is csökkenni fognak, a vagyoni különbségek között pedig tovább fog nyílni az olló.

Az előbbi grafikon adatait összevetve a jelenlegi aktív és inaktív dolgozókkal, a következő következtetésekre jutunk:

- Munkanélküliek aránya → 13%
- Munkát nem keresők aránya → 85%

- Ez a teljes megkérdezettekhez viszonyítva → 11%

Ez az országos átlagot nézve elég rossz arány, ami 3-4% között mozog. A 11% körüli munkanélküliségi ráta a magyarországi 2010 – 2013-as évek adataival egyezik meg⁵⁰. Bács-Kiskun megye számait elemezve (4,6-os munkanélküliségi ráta) arra jutunk, hogy Kalocsán és környékén messze elmaradnak a mutatók az átlag értékekhez képest. Valamint a nagymértékű inaktivitás mutathatja azt is, hogy a szociális háló mértéke eléri azt a szintet, ahol ezeknek a csoportoknak nem kell a napi megélhetésért küzdeniük. De mindenképpen foglalkozni kell vele a már korábban is említett munkaalapú társadalom miatt.

A következő kérdések, melyekre szöveges választ adtak, a munka terén felmerülő problémákról szóltak. Elsőként a munkáltatókat érintően, majd a munkavállalókat érintően. A válaszokból a legjellemzőbbeket gyűjtöttük ide össze, illetve azokat, amik mindenképpen említést érdemeltek a minél teljesebb értelmezés érdekében.

Amennyiben Ön munkáltató, mik a jelenlegi legnagyobb problémái a munkaerőpiac terén?

- A fiatalok nem akarnak dolgozni, pénzt akarnak, követelők
- Magas járulékfizetési kötelezettségek
- Akik dolgozni akarnak, szakmai hozzáértés nélkül teszik azt
- Sok a szakképzetlen fiatal munkaerő
- Képzett munkaerő hiánya

Amennyiben Ön munkavállaló, mik a jelenlegi legnagyobb problémái a munkája terén?

- Alacsony bérezés
- A gyerekek miatt nehéz az elhelyezkedés
- Elismerés hiánya, alacsony bérezés
- A megbecsülés hiánya

⁵⁰ Az adatok a www.ksh.hu oldalról származnak

- Az elvégzendő munka nincs arányban a fizetéssel (míg sok esetben a felelősség nagyobb a beosztásoknál)
- Fiatal és képzetlen munkatársak
- Eszközhány a munkavégzés során
- Felhígult szakmaiság, kiöregedő szakemberek
- Megváltozott piaci helyzet (mind a vevői, mind a szállítói hozzáállás terén is)
- Gyerekekkel munkát találni.
- Ingázni kell a munkába járáshoz
- Kevesebb órában van bejelentve
- Nem becsülik meg
- A munkakörön kívüli egyéb többlet feladatokért nincs plusz juttatás

A válaszok egybevágóan a más régiókban jellemző adatokkal is. A generációk között van egyfajta rivalizálás, illetve meg nem értettség. A modernizáció és online közösségi platformok révén nem csak a szociális szokások, de a munkával kapcsolatos hozzáállások és elvárások is változtak. Általánosan igaz, hogy a most kikerülő fiatalok már azonnal sok pénzt, elismerés szeretnének kapni, mielőtt még bármilyen teljesítményt is mutatnának. A versenyszférában is átrendeződtek a „megbízható” dolgozói hozzáállások.

Egy gondolat erejéig érdemes megemlíteni a mai általános, modern világban megfigyelhető trendet. Ma már nem az a jellemző, hogy valaki akár egy munkahelyen, vagy maximum egy-két váltással töltse ki a szolgálati idejét. Trendszerűen a 3-5-7 éves ciklusokat követik, vagy sok esetben kedvfüggően történik munkahely váltás. Maga a munkának a szerepe és megbecsülése is megváltozott a generációk között. Míg az idősebb korosztály esetében az előrelépés, elismerés minimuma volt. Addig ma a fiatalok körében egy eszköz a céljaik eléréséhez (mint egy mobiltelefon, vagy egy laptop), amit bármelyik pillanatban gond nélkül cserélnek le.

A kérdésekre adott válaszokból a szakmai tudás hiánya rajzolódik ki. Az elmúlt 20-30 év oktatási politikája, és nevelési irányzatai azt erőltették, hogy végezzenek középiskolát a gyerekek, utána pedig főiskolát vagy egyetemet. A szakmunkák támogatása, reklámozása teljesen elmaradt ezekben az időkben. És ez a fajta orientáció eltolódás pont oda vezetett, hogy a szakmunkai képezést igénylő munkáknál nem lett

igazi utánpótlás, vagy magát a szakmát sem tanítják már. Ennek egy felismerését éljük ma már, így számos kezdeményezés indult a szakmák népszerűsítésében. De be kell látni, hogy ez egy 10-15 éves folyamat, amíg ennek igazán látható eredményei lesznek.



A válaszadók felének problémát okozna a munkahely váltás. Ez magyarázható azzal, hogy bár van munkalehetőségük, de a váltáshoz már sokkal kevesebb a lehetőség. Legyen szó területi, vagy anyagi váltásról. A vidéki régiók esetében a munkahelyváltás sokszor lakóhely váltással is jár, vagy legalábbis nagymértékben növekedik meg az ingázási ideje.

Kiemelkedő azoknak az aránya, akiknél a munkahelyüknek nincs alternatívája. Ez a válaszadók közel 30%-a, ami egy nagyon nem elhanyagolható mérték. Tehát munkahelyük van, de ha bármi történne, akkor nem tudnának máshol elhelyezkedni. Ha ezt az értéket vetítjük az aktivitási számokra, akkor azt mondhatjuk, hogy a teljes csoport 24%-a igen komolyan munkahely érzékeny. Így ezekben az esetekben kiemelten fontos a munkahely megtartásra való törekvések, a folyamatos figyelem.

A válaszadók részletesebb elemzéséből az is kiderült, hogy a munkahelyi alternatívával nem rendelkezők inkább az idősebb korosztályokból vannak. Ami egyrészt mutatja a hiányszakmákat, ahol nincs igazi képesített utánpótlás (lásd a korábbi elemzéseket), illetve ezek a szakmák sok esetben nem igazán vonzóak a fiatalok számára. A fiatalok közül kerültek ki nagyobb részben ennél a kérdésnél, akik elmondása

szerint a stabil 21%-os körbe tartoznak, akik véleményük szerint könnyen tudnának munkahelyet váltani. Ami adódik a rugalmasságukból is.



A válaszadók szerint inkább kevés munkalehetőség van a lehetőségek számában. Ez igazodik a váltással kapcsolatos válaszokhoz is. A megkérdezettek csak igen csekély része (összesen 7,4%-a) gondolja azt, hogy nagyon sok munkalehetőség van a régióban.

A munkaerő-piaci helyzet egyik legjellemzőbb és legrelevánsabb bemutatásához ezt a kérdést elengedhetetlen megvizsgálni a korcsoportok és iskolai végzettségek kapcsolatában. Ezekből következően az alábbi megállapításokhoz juthatunk:

Sorok szerinti bontás	1	2	3	4	5	Összesen
Általános iskola	2	1	2			5
16-21 éves			1			1
22-30 éves	2	1	1			4
Felsőfokú végzettség	18	19	21	2	1	61
22-30 éves	1	4	1			6
31-40 éves	9	5	11	1	1	27
41-50 éves	5	6	4	1		16
51 éves fölött	3	4	5			12
Középfokú végzettség	13	27	20	6	1	67
22-30 éves	4	3	3	1		11
31-40 éves	5	13	11	5	1	35
41-50 éves	4	11	5			20
51 éves fölött			1			1
(blank)		1	2			3
31-40 éves		1				1
41-50 éves			1			2
Összesen	33	48	44	8	2	136

- 16 – 30 éves korosztály 75%-a vélekedik úgy, hogy kevés a munkalehetőség számokban mérve
- A 31 – 40 éves korosztály esetében már közel 80%-a gondolja azt, hogy van, de inkább kevés a munkahely lehetőségek száma
- Az ennél idősebb korosztályok esetében pedig még inkább a kevés felé orientálódnak a válaszok

Tehát a fiatalok körében még láthatóak a lehetőségek, de ahogy egyre idősebb korosztályokat kérdeznek meg, a megítélések alapján exponenciálisan csökken a munkalehetőségek száma.

Az iskolai végzettséget vizsgálva a korábban bemutatott trendek kerültek visszaigazolásra. Miszerint az alacsonyabb végzettségűek esetében sokkal kevesebb a munkalehetőség, és igazán jelentős különbség (vagy váltás) a felsőfokú végzettséggel rendelkezők esetében figyelhető meg.

A következő kérdés a munkalehetőségek típusára vonatkozott a térségben. Az alábbi felsorolásban a leggyakrabban említett munkaköröket szerepeltetjük, illetve azokat, amik a tanulmány szempontjából további releváns információval bírnak. Fontos megjegyezni, hogy az ezekre történő válaszokat nagyrészt olyan személyek adták, aki iskolai végzettségük révén olyan lehetőségekkel rendelkeznek, amelyek ezen pozíciók betöltését teszik lehetővé. Így a felsorolást fenntartásokkal kell kezelni.

Milyen típusú munkalehetőségek érhetőek el a térségben?

- Betanított munkák
- Gyári munka
- Segédmunka
- Közfoglalkoztatás
- Alkalmi munkák
- Pedagógus, óvodapedagógus
- Idénymunkás
- Biztonsági őr
- Szakmunkák

- Bolti eladó
- Építőipar
- Mezőgazdaság
- Állattenyésztés
- Vendéglátás
- „Fekete munka”
- Kereskedelem

A fenti felsorolásból a legjellemzőbbek voltak azok a foglalkozások, amik alacsony iskolai végzettséget igényelnek, idénymunkák, és fizikai munkák. Ezeknél a szakmáknál magas is a fluktuáció, illetve időszakosan is felmerülhetnek. Nem minden esetben biztos stabil, állandó megélhetést hosszútávon. Sajnos azzal együtt, hogy ezek a legfelülreprezentáltabb területek, általánosságban még mindig kevés elérhető pozíciót kínálnak, így a munkanélküliség – országos összehasonlításban – magas marad.

A „Fekete munka” kifejezés gyűjtőfogalomként került be. A válaszadások során (személyes, online kérdőívezés, de az interjúk során is) nagyon sok esetben, sok megfogalmazásban került elő. Jellemző a be nem jelentett státusz, ami rövidtávon könnyebb elhelyezkedést tesz lehetővé, főleg a hátrányos helyzetű társadalmi csoportoknál. Viszont hosszabb távon sokkal több kárt okoz (a regionális- és nemzetgazdaságnak, és az egészségügyi rendszernek is) a „munkavállalóknak”. Hiszen továbbra sem lesznek jogosultak például egy társadalombiztosítási ellátásra. De a nyugdíj megállapításkor is erősen hátrányos helyzetet fog generálni a bejelentés elmaradása. Általában ezeket a közvetlen következményeket nem is veszik figyelembe, vagy nem is tudnak róla. Így azoknak a nagymértékű hatásait csak évtizedekkel később fogják tapasztalni. Ami pedig tovább gerjeszti a társadalmi különbségeket, a különbség okozta szorongási érzetet.

A közfoglalkoztatás is kiemelkedő helyen szerepel a válaszadásokban. De mint az az előző fejezetekben is kifejtésre került, nem tud hosszútávon tartós és stabil egzisztenciát biztosítani az arra rászorulóknak.

Érdekesség, hogy a közsféra és közalkalmazotti munkaerőhiány is jelentkezik már. Ez szoros összhangban van az általános jelenségben, hogy ezek az életút modellek

nem adnak igazán vonzó pályát a fiatal generáció számára. És ez nem csak regionális, hanem országos szintű probléma. A közfeladatokat ellátó dolgozók állománya folyamatosan előregedő, és csak a nagyobb városokban figyelhető meg valamiféle generációváltás.

Az általános és középfokú végzettséggel rendelkezők körében legjellemzőbb válasz az építőipar volt, valamint az egyéb fizikai- és segédmunkák. A felhasznált szakirodalom és személyes egyeztetések alapján is ebben a szektorban, illetve a közmunka programban tudnak a legjobban elhelyezkedni a hátrányos helyzetűek.

Továbbá kiemelendő a listából a vendéglátás, ami már-már klasszikus „iparág” a fiatalok körében.



A következő kérdésre kapott válaszokban viszonylag egyértelmű egyetértés volt, azaz a megfelelő szakmai tudás fontos az adott munkakör betöltéséhez. Az egyáltalán nem fontos, vagy nem fontos értéket a megkérdezettek mindössze 6%-a jelölte meg összesen.

A fontosság magas prioritásával is 66% ért egyet. Függetlenül a családi állapottól, iskolai végzettségtől, vagy a jellemzőbb kategóriáktól is a lakosság többsége egyértelmű állásfoglalása a szakmaiság fontosságára. Ezáltal is kontrasztosak a korábbi kérdésekre adott válaszok, illetve az előző fejezetekben foglaltak.

Tapasztalataink alapján a válaszadók egyetértenek abban, hogy milyen feltételek kellenek a kitöréshez a hátrányos helyzetűek helyzetén való javításához. Számos kormányzati, és helyi önkormányzati kezdeményezés létezik már, támogatások állnak rendelkezésre. Mégis a kereslet-kínálat egymásra találásában van sokszor a probléma. Ám ennek sokkal mélyebb szociológiai okai is vannak (lásd a korábban is bemutatásra került motivációs problémákra, a mélyülő gazdasági és szociális különbségekre a társadalmi csoportok között). A meglévő beidegződések felszámolását kell elérni, párhuzamosan a hátrányos helyzetűek hatékony integrálásával.

A kérdőív utolsó két szöveges válaszú kérdésének eredményei maradtak hátra, amik egyrészt a munkába jutás feltételeiről szólnak.

Milyen távolságra kell utaznia a munkába, és azt milyen közlekedési eszközökkel lehet megközelíteni?

A következő felsorolásban összegyűjtésre kerültek a legjellemzőbb, illetve legszélsőségesebb válaszok hogy minél teljesebb képet kapjunk (természetesen a teljes válaszállomány felsorolása nélkül).

Munkahely távolsága:

- Helyben, vagy csak néhány száz méterre
- 1 km
- 1,5 km
- 2-3 km
- 5 km
- 10 km
- 20 km
- 30 km
- 35 km
- 50 km
- 80 km

Munkába jutáshoz használt közlekedési eszköz:

- Gyalog
- Kerékpárral
- Gépkocsival
- Busszal

A 10 km-nél rövidebb távolságok esetében túlnyomórészt a kerékpáros közlekedést választják a munkába való eljutáshoz. A nagyobb távolságok esetében ahol gépkocsival, illetve autóbusszal jutnak el a munkahelyükre a személyes beszélgetések során a következő kiegészítéseket gyűjtöttük össze:

- Sok esetben nincs saját autó
- A tömegközlekedés nem mindig igazodik munkarendhez (iskolai járatok, lásd a kapcsolódó kifejtést a korábbi fejezetekben)
- Az ingázás sok időt vesz el a szabadidőből, családtól
- Szükséges lenne a tömegközlekedés felülvizsgálatára
- Alternatív közösségi közlekedés jelenthetne megoldást

A helyi nonprofit szervezetek milyen támogatásokat biztosítanak?

Utolsó kérdésként fontos volt megismerni a nonprofit szervezetek munkájának ismertségét, illetve tevékenységeit. A következőkben az erre a kérdésre kapott válaszok kerültek összegyűjtésre:

- Anyagi támogatás
- Érdekképviselés
- Fogalmam sincs
- Képzés, tanácsadás
- Munkahely keresés
- Önéletrajz írásban való segítség
- Munkánélküli támogatás
- Nem nyújtanak támogatást
- Nem tudok ilyenről
- Nem tudom
- Semmilyen

- Szociális ellátásban való segítség

Nagyon sok olyan válasz érkezett, ami arra vonatkozik, hogy társadalmi körökben alacsony ezen szervezetek ismertsége. Vagy a tevékenységeiket nem igazán értékelik. Igazán egyedi eredményekre jutottunk a kérdéssel kapcsolatosan, miután a további szempontok függvényében vizsgáltuk meg a kapott válaszokat:

- Korcsoport
- Iskolai végzettség
- Családi állapot

A legszembetűnőbb eredmények az iskolai végzettség esetében derültek ki. Egyedül a felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében voltak részletes ismeretek a nonprofit szervezetek működéséről, illetve azok hasznosságáról. Az általános végzettségűek körében teljesen ismeretlen volt a szervezetek működése. Míg a középfokú végzettséggel rendelkezők helyenként ismerték azok létezését, de semmilyen támogatási tevékenységet nem tulajdonítanak nekik.

Mindezek azért is fontos megállapítások, hiszen a hátrányos helyzetű társadalom esetében leginkább az alul iskolázottság a jellemző. Míg a szociális tevékenységeknek pedig pontosan ők lennének a célpontjaik.

Korcsoportos megoszlást vizsgálva a 16 – 21 és 22 – 30 éves korosztályok körében lényegében ismeretlen a nonprofit szervezetek ismerete. Ahol viszont igen, ott a tevékenységi körök, támogatási lehetőségek nem ismertek.

Az idősebb körökben már nagyobb a szórás, és megoszlásuk szerint is vegyes az egyes korosztályok között.

Végezetül érdekes kiegészítés, hogy inkább a házas családi állapotúak ismerik a nonprofit szervezeteket. Az egyedülállók körében teljesen ismeretlen, és az élettársi viszonyban élők között van valamiféle ismertség.



Családi nap a Szőlőhegyen⁵¹

Korábbi elképzelések a régió munkaerőpiacának javítására vonatkozóan

Paks – Kalocsa híd

A Paks – Kalocsa hídról még 2017.-ben készült egy átfogó tanulmány, mely több aspektusból vizsgálta meg annak hatásait. Legfőbb szempontjai a híd megépítésének és a paksi erőmű bővítésének munkaerő-piaci és mobilitási hatásai.

„A tervezett híd két olyan különböző tervezési régió által érintett térséget kapcsol össze, ahol jelentősen eltérőek a gazdasági, illetve ezzel összefüggésben a munkaerő-piaci feltételek, ezen differenciák mind nagytérségi, mind települési szinten kézzelfoghatók. A jelen írás relevanciáját adja, hogy a Paks–Kalocsa híd e gazdaságilag különböző mértékben fejlett járások adottságai hatékonyabb kihasználása tekintetében hozhat kiegyenlítődet. Érdeemes a hidat és az atomerőmű bővítését közös beruházásként kezelni, mert az energetikai szolgáltató nélkül a híd sem épülne meg. A nukleáris létesítményhez

⁵¹ http://www.kalocsaineplap.hu/hu/kalocsa/szolohegyi%20csaladi%20nap_roma%20hagyomanyok

szükséges infrastrukturális fejlesztések pedig szükségszerűen viszonyulnak a híd meglétéhez. Az ország dunai hídhálózatának egyik ismérve, hogy minél inkább közelítünk Budapesthez, annál gyakrabban találkozunk átkelést lehetővé tevő építménnyel. Az alföldi hidak tervezésénél fontos szempont volt, hogy olyan helyen létesítsék azokat, ahol képesek lesznek kiszolgálni az 1971-es településhálózat-fejlesztési koncepció célkitűzéseit (kettős gyűrű létrehozása Budapest körül). Míg a belső gyűrű a dunaföldvári hidat, a külső Baját érinti. A két település távolsága mintegy száz kilométer, amely közel egyórás közúti menetidőnek felel meg. Az említett két híd között az ezredfordulót követően újabb átkelő épült Szekszárdnál. A további igények hatékonyabb kiszolgálása érdekében 2001-ben egy ÉNy-DK és DNy-ÉK irányú tranzitvonal létrehozásának szükségességét állapították meg, amelynek metszéspontja Dunaújváros körül volt. A helyszínválasztást támasztja alá [3] legrövidebb távolságok elvére épülő modellje is.”⁵²

Bár a fent nevezett tanulmány erős párhuzamot vont az atomerőmű bővítésével, számos egyéb vonatkozásában is fejlődési lehetőségeket találhatunk benne. Különböző nyomvonalak kerültek górcső alá, emellett az egyes kistérségi hatások részletes vizsgálataira is sort kerítettek. Ezekből a legfontosabbakat kiemelve idézünk a tanulmányból további részleteket.

„A tanulmány rámutatott, hogy a két beruházás (az atomerőmű bővítése és a Paks–Kalocsa híd megépítése) az érintett járások esetében nagy valószínűséggel előmozdíthatja a társadalmi-gazdasági fejlődést. Az ilyen nagyszabású 34 Közlekedéstudományi Szemle 2017. LXVII. évf. 2. sz. Közlekedésgazdaság fejlesztések több évre meghatározhatják a települések gazdasági és társadalmi viszonyait, így már az építkezés előtt érdemes megvizsgálni a várható hatásokat, hogy a beruházások optimálisan valósuljanak meg. Annál is inkább, mivel a híd a tervdokumentumok közül Bács-Kiskun megye területfejlesztési koncepcióiban jelenik meg hangsúlyosan, azonban a stratégia nem részletezi, hogy a lehetőséget milyen módon próbálják majd kihasználni. A paksi városfejlesztési koncepció elsősorban a térség munkaerővonzó képességének erősödésére hívja fel a figyelmet, azáltal, hogy a Duna által elválasztott terek közelebb kerülnek egymáshoz, tartós megélhetési lehetőséget biztosítva a Kalocsai járásban élők egy részének is. A két járás munkaerőpiacát meghatározó faktorok összefüggésben

⁵² Lukács Norbert – Dr. Tésits Róbert – Dr. Alpek B. Levente

vannak a természetföldrajzi adottságokkal, valamint a településstruktúrával. A Kalocsai járásban a Duna jelenléte a leginkább meghatározó befolyásoló tényező. A folyó elszigeteli a járást az atomerőműtől, és a kelet-nyugat irányú útvonalak kiépülését is meggátolja. Ezért a Duna partján lévő települések kedvezőtlen közlekedési adottságai miatt itt alakult ki a járás leghátrányosabb gazdasági helyzetű körzete; a munkanélküliség is ezen a területen a legnagyobb. Ezzel szemben, a Paksi járásban az atomerőmű távolsága jelenti a helyi munkaerőpiacot legnagyobb mértékben befolyásoló faktorát. Az energetikai vállalat több ezer embernek ad munkát, és azok a települések tudnak leginkább profitálni az áramszolgáltató közelségéből, amelyek időben és térben is közel találhatók hozzá. A paksi ipari park további munkahelyeket képes biztosítani, így nagytérségi összevetésben is iparosodott járásról beszélhetünk. A Kalocsai járásban főleg a mezőgazdaságra épülő iparágak fejlődtek, és ezek a vállalatok jelentik jelenleg is a legnagyobb üzemeket. Az itt dolgozó munkavállalók száma és a gyárak gazdasági súlya azonban nagyságrendben kisebb, mint az atomerőmű és beszállítói köre, valamint a paksi ipari park súlya. A híd megvalósítására három lehetséges helyszínt határoztak meg. A tanulmány ismerteti a mérnöki és a lakossági véleményekkel is alátámasztott, optimális nyomvonalat. A térinformatikai modellt és az erre épülő eredményeket ennek függvényében ábrázoltuk. A híd ilyen feltételek mellett – további kalkulációkra alkalmas állapotban – jelentős mértékben változtathatja meg a két járás közötti közlekedési kapcsolatokat. A vizsgálat időpontjában Tolna megye és Bács-Kiskun megye között két híd található, ezért a Duna két oldalán fekvő települések között nincs jelentős ingázás. A híd a két járási központ közötti utazási időt legalább a felére képes csökkenteni. A Kalocsai járásban élő munkavállalók számára azonban sokkal fontosabb, hogy az atomerőmű elérhető távolságba kerül. A híd azonban még így sem lesz hatással minden településre. Az alkalmazott modell értelmében az új közlekedési kapcsolatot teremtő építmény reális hatóválsága 27 perc (közúti) utazási időnek felel meg. A települések mobilitásának meghatározását az atomerőmű bővítéséhez érdemes kötni. Bár a Kalocsai járásban élők (szubjektív) mobilitási hajlandósága kedvező, a mobilitási fok (objektív+szubjektív) a rossz közlekedési viszonyoknak köszönhetően kifejezetten gyenge. Az itt élőknek ezzel szemben lenne affinitásuk, hogy a lakhelyüktől távolabb dolgozzanak. A Paksi járásban élő munkavállalók ingázási szokásait a híd nem befolyásolja. A modell alapján láthatóvá vált, hogy az építmény jelentős mértékben változtathatja meg a mobilitási viszonyokat. Az infrastrukturális beruházás eredményeképp a két járás sokkal kiegyenlítettebb

térszerkezeti képet mutathat, és a Duna izoláló hatása is megszűnik. Ezáltal a munkaerő-kínálatot az energiaszolgáltató-üzem közúti távolsága határozza majd meg. Az atomerőmű bővítése során, munkahelyteremtő hatásának köszönhetően, a tervek szerint több ezer ember foglalkoztatása várható a térségben. A Paks II.-höz készített tervdokumentumokban szereplő becslésekből megállapítható, hogy hasonló volumenű atomenergetikai beruházások építési ideje – a komplex beruházás –2017 és 2022 között valósul meg. A kivitelezési folyamatok, elsősorban a földmunkálatok több ezer embernek adhatnak munkát. Tehát, iskolai végzettségtől függetlenül szükség lesz munkaerőre, Lukács N. et. al. 35 Közlekedésgazdaság amely lehetőséget kínál majd a képzetlenebb csoportok tagjai számára is. A 2015-ös álláskeresői statisztikákhoz képest több település érhet el akár 10–15%-os munkanélküliségcsökkenést. A leginkább érintett települések éppen azok, amelyek a Duna izoláló hatása miatt korábban kedvezőtlen helyzetben voltak, tehát elsősorban Kalocsa és környéke profitálhat a beruházásból. A lakossági attitűd alapján az érintettek támogatják a fejlesztést, és kiugrási lehetőségként tekintenek a hídra. Hozzá kell tenni, hogy a híd további hatásának optimalizálása érdekében útfelújítások szükségesek. A jelenlegi közútfejlesztési tervek között nem szerepel ezen szakaszok felújítása, így az utak állapotának javítására más forrást kell keresni. A tanulmány egyik fontos konklúziója, hogy a híd feltételezhetően képes mobilizálni a Kalocsai járásban élőket. Érdemes kiemelni a szakmával nem rendelkező munkavállalókat. A híd ezen hatása megegyezik egy nagyobb méretű ipari beruházással, alacsonyabb költségek mellett. Így belátható, hogy a munkahelyteremtés nem kizárólagos alternatíva a munkanélküliség csökkentését illetően. A Paksi és Kalocsai járás a híd megépülése után gazdaságilag homogénebb képet mutat majd, valamint az álláskeresői statisztikák is kedvezőbbek lehetnek a 2015-ös adatokhoz képest. Egyelőre a híd helyszíne még bizonytalan, ezért ennek változása esetén a modell újrakalibrálása szükséges. Azonban a korábban feltárt fő befolyásoló tényezők így is érvényesek. Újra szükséges kiemelni, hogy a korábban felvázolt hipotetikus modell csak a legvalószínűbb forgatókönyv alapján készült el. Az idő múlásával egyre több információ áll a közlekedésfejlesztés iránt érdeklődők számára rendelkezésre, így a modell kisebb módosításával pontosabban prognosztizálhatók az eredmények. Amennyiben az atomerőmű megépítése mégsem valósulna meg, úgy a híd létjogosultsága továbbra is fennáll, hiszen a Paksi járás gazdasági fejlettsége több szempontból felülmúlja Kalocsa térségét. A Duna bal partján élők számára még így is pozitív hatást gyakorolna a híd, amely egyúttal képes lenne aktivizálni a

rendelkezésre álló, szabad munkaerőt, elsősorban azokat, akiknek jelenleg nincs lehetőségük a lakhelyükhöz közel, tartósan munkahelyet találni. A híd létjogosultsága, jelentősége tehát (ha hosszú távú megtérülése még nem is látható) ebből a szempontból – az energetikai beruházástól függetlenül – megkérdőjelezhetetlen. A jelen vizsgálatban alkalmazott módszerek egy része a jövőben más, hasonló fejlesztések kapcsán is használható. Ilyenek lehetnek például a Széchenyi 2020- as Terület- és Településfejlesztés Operatív Programjához kapcsolódó infrastrukturális beruházások, amelyek a gazdaságfejlesztést és a munkaerő-mobilitás ösztönzését szolgáló közlekedésfejlesztésre épülnek. Ugyanakkor a jelenleginél realitásabb képet akkor kapunk, ha még szélesebb gazdasági és társadalmi, valamint közlekedési viszonylatba helyezzük el a beruházás és a híd jövőbeli együttes szerepét. A közeljövő vizsgálatainak további irányai tehát ebbe az irányba mutatnak.”

A legfrissebb információk alapján a Paks – Kalocsa híd tervezett építésének kezdete 2020 őszére datálódott. Tekintettel arra, hogy még 2019-ben megkapta az építési engedélyt a végleges nyomvonalra a tervezetten 1133 méter hosszú Duna-híd. Dunaszentgyörgyön át direkt kapcsolatot is kap a híd az M6-os autópályával, ami újabb hozzáadott értéket ad az infrastruktúrának.



Látványterv a Paks – Kalocsa hídról⁵³

⁵³ <https://magyarepitok.hu>

Az előkészítő folyamatok már javában folynak a tereprendezési munkálatok végzésével.

Kalocsa nyugati elkerülő útjának tervezése

A Nemzetközi Infrastruktúra Fejlesztő Zrt. (NIF) általi beruházás keretében számos útfejlesztés indul el Bács-Kiskun megyében. Ebből kiemelkedik Kalocsa elkerülőjének tervezése, de tartozik hozzá kerékpárút fejlesztés, valamint új híd is.

A beruházásokkal az infrastruktúra fejlesztését segítik elő, ami közvetlenül lesz hatással a munkaerőpiacra. Mind az autós, mind a kerékpáros közlekedés tekintetében. Emellett az elkerülő révén a teherforgalom, és a gyártelepek (például a foktői) optimalizálására is sor kerülhet. Ez tehermentesíti magát Kalocsát is, mely szintén további fejlesztési lehetőségekre ad okot a jövőben.

Az úthálózat fejlesztésének másik aspektusa az új infrastruktúra vonzónak tétele a teherforgalom és a beszállítói hálózat számára. Ezek a változások pedig közvetetten tudnak hatni a regionális gazdasági növekedésre, munkahely teremtésre, így a társadalmi csoportok fejlődésére is.

Szociális fejlesztések

Számos civil, önkormányzati kezdeményezés és program valósult meg, illetve van tervben a jövőre nézve. Ebből kiemelendő a Bács-Kiskun Megyei Kereskedelmi és Iparkamara támogatásában is működő „CSAK”, azaz a Csalás és KarrierPONT.⁵⁴

Céljaik között az egyéni személyes fejlesztések mellett tanácsadási feladatok, csoportos képzések, munkavállalói és munkáltatói támogatások találhatók. Regionális szinten leginkább három helyszínen tartják a foglalkozásokat:

- Kalocsa
- Baja
- Kiskunhalas

⁵⁴ <https://csak.bkmkik.hu>

- Kecskemét (központi iroda)

A képzések során igyekszenek támogatni a munkába visszatérőket, de segít a munkáltatóknak is megújulni. Új szemléletmóddal támogatni a változó világban való helytállást, segíteni lekövetni magukat a változásokat (regionálisan, országosan és nemzetközi szinten egyaránt).

A munkavégzést szoros együttműködésben teszik többek között a Magyar Máltai Szeretetszolgálattal, IFKA-val, Rév-vel.

Látható, hogy kezdeményezések, programok vannak. Főleg a szociális fejlesztések, amik pedig célzottan a hátrányos helyzetű társadalmi osztályokat tudják közvetlenül segíteni. De egy átfogó, hosszú távú stratégia és társadalmi szemléletmód váltás is elengedhetetlen a kívánt siker eléréséhez.

Javaslat intézkedési tervre, a munkaerőpiac javítására vonatkozóan

Végignézve a teljes tanulmányt; kijelenthetjük, hogy a munkaerőpiac javításához (kiemelten a hátrányos helyzetűek esetében) integrált munkára, sok időre és anyagi támogatásra van szükség. Mindezek mellett pedig szociológiai oldalról is változásokat kell véghez vinni, ami a társadalmi beidegződéseket, rossz családi mintákat, előítéleteket kell, hogy feloldja. Figyelembe véve a nemzetközi gazdaság és társadalom alakulását, azok változásait egyértelműen látható, hogy a megoldás nehezebb része a társadalmi megújulás ebben a helyzetben.

A feladat összetettségét tekintve az intézkedési tervben is egy összetett, egymásra épülő, vagy egymás alternatíváit jelentő javaslati csomagot állítottunk össze. Ezek mindegyike már rövid- és középtávon eredményeket tud hozni. De igazi megoldást csakis egy hosszútávon is gazdaságilag fenntartható komplex intézkedési sorozat tud nyújtani.

A főbb szempontok, irányvonalak mentén került kialakításra az intézkedési terv:

- Közösségi élet javítása

- Fiatalok otthontartása
- Célzott képzések
- „Mentor program folytatása” civil és önkormányzati támogatással
- Szakmunka program kialakítása
- Kézműves szakmák
- Beruházás és munkahelyteremtés ösztönzése
- Infrastruktúra fejlesztés, támogatási formák és keretek finomhangolása

A következőkben a munkaerő-piaci helyzet (kiemelten a hátrányos helyzetűek helyzetét) javítását szolgáló javaslatokat gyűjtöttük össze. Mindezeket kiegészítve, afféle felvezetésként már megvalósított, és jó példával szolgáló modellek rövid ismertetésével kezdjük. Ezt követően egy összefüggő javaslat következik, majd több egymástól független, de akár együtt is működtethető tervezet.

A csoda Cserdiben, avagy egy működőképes modell

Ahhoz, hogy bármilyen intézkedési terv, elképzelés kellőképpen alá legyen támasztva, jó az, ha van egy már bizonyítottan sikeres modell hozzá. Erre pedig méltán az egyik legkiemelkedőbb példa Bogdán László által vezetett Cserdiben valósítottak meg.

Cserdiben a falu polgármesterének eddigi történetét sokan példaértékűnek tartják. Bogdán László 2006 óta vezeti a falut, és céljait következetesen igyekszik megvalósítani. Az utóbbi évek eredményei őt igazolják, a település lakóit sikerült összekovácsolni, és meggyőzni őket arról, hogy segítsenek a falut rendbe tenni, és törekedjenek arra is, hogy a náluk rosszabb körülmények között élőket megsegítsék.

A közel 500 lelkes település két utcából áll, ahol romák és magyarok élnek együtt. Régebben a község terhelt volt etnikai feszültségekkel, mindennaposak voltak a bűncselekmények valamint a munkanélküliség. Bogdán Lászlónak azonban sikerült az ellentétek kibékítésével, a közösség megszervezésével újjáteremteni a falut, ami mára több élelmiszert képes megtermelni, mint amennyit saját maga felhasznál. 40 hektár földön gazdálkodnak, krumplit, hagymát termesztnek, erdővel és haszonállatokkal is rendelkeznek. Amit megtermelnek azt településeknek illetve éttermeknek is értékesítik, és országszerte osztanak adományokat az arra rászorulóknak. Bogdán László maga is

részt vesz a mezőgazdasági munkákban példamutatásként, motiváció gyanánt. A munkanélküliség gyakorlatilag megszűnt, mivel Bogdán László a közösség minden tagját sikerrel vonta be a falu gazdálkodó tevékenységébe. Ma már az önkormányzat szufficiten működik.

A gyermekeknek sportolási lehetőségeket szerveznek a faluban, valamint a fiatal lányok számára felvilágosító programoknak is helyt adnak. Kiemelt céljaik:

- Írástudatlanság felszámolása
- Öngondoskodásra épülő szemléletmód váltásra ösztönzés
- Munka megbecsülésének erősítése, perspektíva nyújtása

Létrehozták a saját manufaktúrájukat, saját márkával, a Lasipe-vel. Számos terméket készítenek ma már, többek között a „Cigány lecsót”, szilvalekvár és csemege uborka konzervet.



Még 2018-ban kaptak egy 250 millió forintos európai uniós támogatást. Ennek segítségével az idei évben logisztikai központ, hűtőház és csomagolóüzem is épül.

A saját termelés ma már akkorára nőtte ki magát, hogy széleskörű adományozást is végeznek, ami több tonna zöldséget jelent. A támogatásokat hátrányos helyzetű

családok kapják. Mindezt egy olyan településről, ahol nemrég még a legnagyobb problémát a szinte 100%-os munkanélküliség, és az állandó bűncselekmények jelentették. Ez remek példája a helyi összefogás erejének, és az elérhető támogatási rendszer ésszerű, hatékony felhasználásának.

Számos díjat nyert el Bogdán László a nemzetközileg elismert programjával, Magyarország tehetséggondozó nagykövete, több alkalommal hívták az Unióba különböző programokra felszólalóként.

Jelen tanulmányban követendő modellként szerepeltetjük, hiszen ez a működés lehet a vidék Magyarországnak kardinális problémáira az egyik megoldás. De ahogy Ő fogalmazott korábban: „Nincs ebben semmi csoda, csak kitartó és kemény munka...”.⁵⁵

A Cserdiben történetekhez hasonlóan megemlíthetjük a zalai „siker sztorit” is. Azaz Nagypálit, mint a modern ökofalvat. Nagypáli többek között az elmúlt időben kétszeres Napkorona-bajnoki címmel rendelkezik az 5000 fő alatti települések között.



⁵⁵ Bogdán László

A története 1996-ban kezdődött, az akkor még 272 lelkes faluból mára 502 fős lett. Ez pedig elég erős kontraszt a mai magyar vidéken tapasztaltakkal ellentétben. Az életkori átlagot tekintve pedig megfiatalodott település. Folyamatosan pályáznak, fejlesztenek. Kiemelt célként a központban az öko-gondolkodás áll. Felfedezték a lehetőségeket, amit a globalizáció, az Európai Unió, és a 21. század hozott. Világhírű ökovölgyet alakítottak ki, számos munkahelyet teremtettek és állandó fesztiválok helyszínévé vált. Teljesen egyszerű dolgokat tettek, ami kellett hozzá az az elhivatottság, összefogás, és természetesen a külső erőforrásból származó támogatás (ami viszont mások számára is rendelkezésre tud állni).

Gazdasági elvek, kormányzati irányelvek

Ez a fejezet egy összetett iránymutatást szolgál nyújtani, integráltan a szociológiai, társadalmi, kormányzati lehetőségekkel. Figyelembe veszi az eddigi tevékenységeket, következtetéseket próbál levonni többek között a mentor program tapasztalataiból is.

A közösségfejlesztés az adott településen élő emberek aktív közreműködésével, a rendelkezésre álló humán, természeti-és gazdasági erőforrásokból alulról építkező közösségi folyamat, amely segít megfogalmazni a települések, kistérségek problémáit, szükségleteit. A közösség saját részvételével keresi a válaszokat a megfogalmazott problémák megoldására, a szükségletek kielégítésére. Legfontosabb célja a társadalmi részvétel erősítése a közügyekben, az emberek bátorítása, hogy vegyenek részt az életük alakításában, a közjó gyarapításában. A közösségfejlesztés a közösség általi fejlesztés, a szakember csak átmenetileg van jelen, és nem azonos sem a szervezetfejlesztéssel, sem a csoportfejlesztéssel. Elsősorban lokális fejlesztés, vagyis szomszédságok (városrész), települések, kistérségek a célterületei.

Bács-Kiskun megye 2014-2020 időszakra vonatkozó horizontális célkitűzési közül három is érinti a kalocsai járás gazdaság és foglalkoztatás fejlesztését.

- esélyegyenlőség: Az esélyegyenlőség érvényesítésén a Községi Támogatási Rendelet tervezetében foglalt nők és férfiak egyenlő esélyeit biztosító fejlesztéspolitika mellett a hátrányos helyzetűekkel szembeni

diszkriminációmentességet és a területi különbségekből adódó hátrányok felszámolását is értik.

- a területi kohézió: A területi kohézió a perifériák további leszakadásának megakadályozására kell, hogy irányuljon, támaszkodva a versenyképes térségek révén megnyíló lehetőségekre az innováció, foglalkoztatási potenciál révén. A felzárkózás további kulcselemei az infrastruktúra fejlesztése és az oktatási szint emelése.
- partnerség és többszintű kormányzás: A területfejlesztés felelőseként a megyei önkormányzat széleskörű partnerséget alakít ki céljai megvalósítása érdekében, a programok előkészítése és azok nyomon követése során.

Bács-Kiskun megye integrált területfejlesztési programjának 7. célkitűzése ^{56a} Bács-Kiskun megyei foglalkoztatási paktum létrehozása és működtetése. A foglalkoztatási paktum és a helyi identitás és kohézió erősítése ITP célok kivételével, a többi cél elérése elsősorban infrastrukturális jellegű fejlesztések megvalósításától várható. A gazdaság fejlődése és a foglalkoztatás bővülése csak abban az esetben lehet sikeres, ha az eszközök mellett a humán erőforrás fejlesztésére is lehetőség nyílik. A foglalkoztatási paktum előnye és hatékonysága abban rejlik, hogy a területi alapon végrehajtott infrastrukturális fejlesztések által elvárt humán erőforrás fejlesztések illeszthetővé válnak, ezzel is erősítve a fejlesztések sikerességét. A gazdaságfejlesztés és a foglalkoztatás bővítés célja akkor valósítható meg sikeresen, ha a megvalósuló fejlesztések minden társadalmi réteget érintenek és annak eredményeiből mindenki részesül. Ezen hatás elérése érdekében szükséges, mind a stratégia tervezésében, mind a megvalósításában a társadalmi együttműködések révén a lakosság és a gazdaság szereplőinek minél szélesebb rétegeinek részvétele.

Bács-Kiskun Megye Területfejlesztési Konceptiója meghatároz olyan területi célokat, amelyeket a helyi foglalkoztatási paktumok kialakításakor szintén figyelembe kell venni a meghatározott térségekben található településeken. Ennek figyelembevételével a képzések kiválasztása során érdemes az egyes területek adottságait figyelembe venni: agrárképzések, feldolgozóipari képzések, vízgazdálkodási, műszaki képzések, turisztikai szakemberek képzése, hajózási ágazathoz, vízi infrastruktúrák üzemeltetéséhez

⁵⁶ http://www.bacsiskunfoglalkoztatasi.hu/attachment/Strategia_BKM.pdf

kapcsolódó speciális képzések, artéri gazdálkodás fejlesztésére irányuló kísérleti projektek humán erőforrásának képzése stb. A szemléletformálás során érdemes egy blokkot szentelni a megye területi egységeinek, annak földrajzi, környezetvédelmi problémáinak megismertetésére a gyerekek, fiatalok körében, ezzel is növelve a környezeti érzékenységüket.

A térségben a leginkább fejlesztendő területek: környezetvédelmi tevékenységek összehangolása, határon átvéő felsőoktatás és tudományszervezés (kutatói és felsőoktatási intézmények hálózatos tevékenysége), turizmus összehangolt fejlesztése (közös turisztikai termékek, együttműködések).

A szabad vállalkozási zónákban fontos a befektetés-ösztönzési eszközrendszer területre is specializált kidolgozása és működtetése, akár befektetés-ösztönzési témájú képzések, tudásmegosztás beépítése.

A képzések kiválasztása során érdemes figyelembe venni iparterületekre betelepülő vállalkozások képzési igényeit. Az idegen nyelvi képzésnek is előtérbe kell kerülnie, ezt indokoltta teheti a már említett foktői Glencore cég, amely jelezte igényét angol nyelvet beszélő munkavállalókra.

Bács-Kiskun megye egyes térségei közt jelentős fejlettségbeli különbségek vannak, ezért olyan foglalkoztatási-gazdasági együttműködések kell kidolgozni, melyek figyelembe veszik az egyes területek speciális adottságait. A helyben foglalkoztatás szintjének növelésére kell törekedni a feltételek kialakításával.

Helyi és térségi elképzelésekből alulról építkező megyei foglalkoztatási együttműködések, programok kidolgozása szükséges.

A települések lakossága, különösen a hátrányos helyzetű foglalkoztatási célcsoportok számára biztosítani kell a helyben történő munkavállalás lehetőségét is, ennek vállalkozási, intézményi feltételeit, az ezt támogató szolgáltatásokat ösztönözni, fejleszteni szükséges.

Nők és férfiak, fogyatékkal élők és egyéb esélyegyenlőségi célcsoportok egyenlő munkaerő-piaci esélyét is meg kellene teremteni. A munkanélküli célcsoport hátrányos helyzetű tagjai egyforma esélyekkel, sőt kiemelten kerüljenek bevonásra az egyes programokba, hangsúlyozottan a nehezen bevonható, valóban rászoruló rétegek.

Lényeges, hogy új, a helyi munkaerőpiacon eddig meg nem jelenő rétegek kerüljenek bevonásra a rendszerbe.

A munkaerőpiacon megjelenő vagy a munkaerő-piaci trendkutatások által előre látható gazdasági igényeknek megfelelően szükséges a képzési lehetőségeket kialakítani a hiányszakmák, mesterségek vonatkozásában, minél több szakmai területen, hogy valóban a foglalkoztatás javulásához járuljanak hozzá. Ez akkor is lényeges, ha adott esetben ez egy kisléptékű igény, így nem feltétlenül költséghatékony módon valósítható meg az adott képzés. Lehetőség szerint a szűkebb térségekben felmerülő tényleges igényeknek megfelelően és ne a külföldön keresett szakmákban kerüljön sor a képzésekre, elkerülendő a külföldi munkavállalást.

Minden releváns szereplő bevonása szükséges a közös stratégia kidolgozásába és megvalósításába. A foglalkoztatási együttműködések a közvetlen résztvevőkön kívül minél szélesebb körben kapjanak nyilvánosságot, hogy a tervezett tevékenységekhez minél szélesebb körben tudjanak további intézmények, szakmai és civil szervezetek csatlakozni, kapcsolódni saját tevékenységükkel. Rendkívüli fontossággal bír az együttműködési tevékenységek területi szintű összehangolása, a helyi foglalkoztatási együttműködések megyei szintű koordinációja.

Lehetőséget kell biztosítani a munkaerő-piaci és foglalkoztatáspolitikai problémák megoldásának új módszereihez.

A kormányzat átfogó célja, hogy a megye Kárpát-medence közepén való kedvező földrajzi és logisztikai elhelyezkedéséből fakadó erősségre építsen, mint kitörési pontra. Erre alapozottan a beruházások növekedését, az innováció két meglévő centrumból történő további terjedését, a KKV-szektor megerősödését, és ennek következtében a foglalkoztatás bővülését célozza meg 2020-ra úgy, hogy a fejlődés során a megyében élő különböző társadalmi csoportok a változás haszonélvezői lehessenek.



Kalocsa önkormányzata munkában⁵⁷

A változás pozitív elemeinek esélyteremtő jellegét akkor lehet kihasználni, ha a piacképes ismeretekkel és kompetenciákkal rendelkező emberek mellett a hátrányos helyzetűek, inaktívak is megfelelő védőhálót és mentorálást, felkészítést kapnak ahhoz, hogy a felzárkózásból kivehessék részüket.

A szektorok közötti partnerség megfelelő közeg a társadalmi tőke növekedéséhez és ennek pozitív hozadékainak (iskolázottság, egészségi állapot, bűnmegelőzés stb.) megjelenéséhez a fejlesztéspolitika által generált beavatkozások mellett.

Bács-Kiskun megye lakosságának jövedelmi viszonyai egészében véve ma is jóval kedvezőtlenebbek az országos átlagnál, különösen a megyeszékhely adatai nélkül. A háztartások jövedelmi viszonyait alapvetően befolyásoló társadalmi tényezők mellett (mint pl. az iskolázottság), a keresők számát befolyásoló vállalkezési aktivitás és a működő tőkebefektetések egyenlőtlen térbeli eloszlása maradtak a megyén belüli területi különbségek alapvető forrásai és fenntartói az elmúlt bő egy évtizedben. A

⁵⁷ <https://www.kalohirek.hu/varoshaza/ket-fovel-bovult-az-idei-kozmunkaprogram-kalocsai-letszamkerete>

megyeközponton kívül is fenntartható, vonzó és versenyképes vidéki fejlődés érdekében a profitorientált gazdasági szektor megerősítésén és térségbe vonzásán kívül a helyi kedvező adottságokra, valamint a nonprofit szektorra érdemes támaszkodni.

Az értékteremtő, foglalkoztatást biztosító gazdasági fejlődés prioritáshoz igazodva Bács-Kiskun megye célja a gazdaság megerősítése a foglalkoztatásban és a munkahelyteremtésben jelentős arányt teljesítő kis-és középvállalkozások fejlesztésével, új vállalkozások térségbe vonzásával, a befektetések ösztönzésével. Segíteni kell mind a helyi, mind a külső piacra termelő, már helyben lévő vállalkozások megerősödését, ösztönözni az eddigiekben kialakult együttműködési hálózatokat és a vállalkozások új piacokon való részvételét. Fontos, hogy a vállalkozások hatékonyan tudjanak piaci információkhoz és szolgáltatásokhoz jutni üzleti stratégiájuk kialakításához, így tevékenységük szakmai támogatását biztosítani szükséges. A megye fejlett járműiparral, erős gépipari, mezőgazdasági és élelmiszeripari hagyományokkal, jelentős turisztikai potenciállal rendelkezik, mely biztos alapot nyújt a fejlesztések által elérendő célok megvalósításához. A megyében működő és beruházást tervező vállalkozások működéséhez szükséges az üzleti környezet infrastrukturális fejlesztése, beleértve az iparterületek, logisztikai központok fejlesztését, az ipari parkok elérhetőségének kiterjesztését, valamint a vállalkozási és munkába járási mobilitást elősegítő közlekedési infrastruktúrafejlesztést is. A vállalkozások számának növeléséhez hozzájárul a vállalkozói szemlélet kialakítása, a fiatalok vállalkozási kedvének javítása, illetve vállalkozásuk elindításának támogatása. Ehhez szükséges a vállalkozással kapcsolatos információk nyújtása, a vállalkozói készségeket fejlesztő képzések megvalósítása, a vállalkozások beindításának pénzügyi támogatása (amennyiben lehetséges), azt követően a folyamatos tanácsadás és mentorálás.

Bács-Kiskun megye gazdag az egyes településekre jellemző, az adott településen megtermelt/előállított élelmiszerekben vagy egyéb helyi termékekben és szolgáltatásokban (hagyományos mesterségekben) is, amelyek a helyi lakosság számára szintén jövedelemszerzési lehetőséget jelentenek. A helyi termékek előállítása, helyi szolgáltatások kialakítása hozzájárul a helyi környezet gazdasági fejlődéséhez, az élhető, fenntartható vidéki élethez, és a vidék népességmegtartó erejének növeléséhez. A helyi termékek egyediségük, egészségre gyakorolt hatásuk miatt, egyre keresettebbek, azonban az őket előállító termelők értékesítési lehetőségei gyakran gyengék, támogatásra szorulnak. Ennek érdekében érdemes a kistermelői együttműködések, valamint a

termelési/értékesítési jó gyakorlatok, tapasztalatok megismerhetőségét, átvételét erősíteni. A helyi termékek iránti kereslet növelése érdekében ezek ismertségét mind a megye lakossága, mind a turisták minél szélesebb körében elő kell segíteni rendezvényeken történő bemutatással, illetve egyéb marketing eszközökkel. Cél a szemléletformálás, a fogyasztói szokások megváltoztatása, hogy a vásárlók tudatosan előnyben részesítsék a helyi termékeket, szolgáltatásokat.

Bács-Kiskun megye táji adottságai egyedülállóak, kulturális élete színes, épített környezete is szemet gyönyörködtető, ugyanakkor turisztikai potenciálja kihasználatlan. A helyi fejlődést elősegítő cél a megye földrajzi adottságaira épülő turizmus jövedelempotenciáljának erősítése az idegenforgalmi és a hozzá kapcsolódó szolgáltatások fejlesztése révén, mely növeli a szálláshelyek vendégforgalmát és a tartózkodási időt is. A nagyobb léptékű fejlesztéseken kívül a kisléptékű, helyi adottságokon és települési együttműködésekben alapuló turisztikai szolgáltatások kialakítását érdemes ösztönözni, támogatni a helyi látnivalók, értékek, hagyományos mesterségek minél szélesebb körű megismertetése mellett. Elengedhetetlen tehát ezen a területen a marketing és az értékesítés ösztönzése, a munkahelyteremtés támogatása a helyi, turizmussal foglalkozó és a szolgáltató funkciókat ellátó vállalkozások számára; a turisztikai kínálat térségi összehangolása; idegenforgalmi vonzerejű, helyi identitást erősítő és kulturális rendezvények lebonyolítása és támogatása.

A megyei foglalkoztatási szint javítása, kiemelten a hátrányos helyzetű térségekben és társadalmi rétegekben. Bár az elmúlt években az alkalmazásban állók száma folyamatosan növekedik és a nyilvántartott álláskereső létszáma is csökken Bács-Kiskun megyében, a továbbiakban is az elsődleges célok között szerepel a foglalkoztatás növelése, különösen a hátrányos helyzetű térségekben (a területi különbségek mérséklése érdekében), valamint a leginkább rászoruló, hátrányos helyzetben lévő munkanélküli csoportok és inaktívak körében.

A munkanélküliség mértéke, összetétele, valamint a napjainkban tapasztalható és várható megyei fejlesztések, beruházások magukkal vonják az emberi erőforrás fejlesztésének szükségességét. A Bács-Kiskun megyében tapasztalható strukturális munkanélküliség, azaz a munkaerő-túlkínálat mellett mégis jelenlevő munkaerő-hiány jelzi, hogy a foglalkoztatottság növelése érdekében a képzettségi igények és adottságok különbözőségét kezelni szükséges, ezeket össze kell hangolni. A felnőttképzési,

szakképzési kínálat, a kompetencia alapú képzések kialakításakor figyelembe kell venni a vállalkozások részéről felmerülő igényeket, ezek változását, a tervezett önkormányzati és magán beruházások várható foglalkoztatási hatását. Ösztönözni érdemes ugyanakkor a vállalkozásokat arra, hogy lehetőséget biztosítsanak a képzésekben résztvevőknek gyakorlati tapasztalat szerzésére. Kiemelendő ez a tapasztalatszerzés a hagyományos mesterségek megőrzése szempontjából, nagyon fontos, hogy a megyei értékek ne vesszenek el, a szakmai tudás adódjon át a következő nemzedéknek.

A munka nélkül maradás elkerülése érdekében szükséges a vállalkozói szemlélet kialakítása a fiatal pályakezdők, illetve munkanélküliek körében, valamint a munkavállalási hajlandóság és a képzésekben való sikeres részvétel iránti motiváció növelése. Lényeges a szemléletformálás, a hazai értékek hangsúlyozása a külföldi és fővárosi munkavállalás megelőzése szempontjából is. A munkaerőpiacon való sikeres megjelenés és helytállás érdekében mindenképp hangsúlyozandó a munka értéként való tudatosítása, az élethosszig tartó tanulás fontossága, hogy az emberek életük különböző szakaszaiban lehetőségeket kapjanak a szakmai váltásokra, a helyi munkaadói szükségleteknek megfelelő támogatott képzések elvégzésére, és segítséget kapjanak a munkaerő-piaci szolgálatokon keresztül a kirekesztődés, az inaktivitás kivédésére. A foglalkoztatottsági szint javításához közvetve hozzájárulnak a mobilitást elősegítő infrastrukturális intézkedések is, lehetővé téve a képzési lehetőségek elérhetőségét az igénybe venni kívánók számára (pl. közösségi közlekedési lehetőségek elérhetőek legyenek a képzések időpontjában).



Ezt kifejezetten abból a szempontból nem lehet figyelmen kívül hagyni, hogy a projekt eredményességét vizsgáló interjúk során a mentorok részéről többször elhangzott az a vélemény, hogy ahol a munkavállalók el tudnának helyezkedni, vagyis a Glencore (Pannon Növényolajgyártó Kft.) és az Anda Present Kft., megfelelő képzettség és nyelvtudás nélkül nem tudnak felvenni senkit. Nyilván a céljuk egy minél ütőképesebb csapat összeállítása, ezért rostálják a jelentkezőket. A KALOplasztik Műanyag- és Gumiipari Kft.-nél – ahol fröccsöntéssel foglalkoznak – a kalocsai munkavállalók, akiket alkalmaztak, leginkább végzettség nélküli, 8 osztályt végzett személyekből állt, és sajnos egyáltalán nem bizonyultak megfelelőnek a munka elvégzésére.

A megyei foglalkoztatottsági arány javulása alapvetően a munkahelyek megőrzésének és új munkahelyek létrehozásának eredménye, amely a beruházások ösztönzése mellett leginkább foglalkoztatási támogatások (bértámogatás, bérköltség támogatás, vállalkozóvá válási támogatás, helyközi utazási támogatás, munkahelymegőrző támogatás) nyújtásával érhető el. A foglalkoztatás növelésében egyre nagyobb szerepe lehet az atipikus, rugalmasabb foglalkoztatási formáknak (pl. részmunkaidős munka, távmunka), melyek előnyt jelentenek mind a munkáltatónak, mind a munkát keresőknek. Mivel ezen foglalkoztatási formák nem túl ismertek a munkáltatók és munkavállalók körében, a bizonytalanság, bizalmatlanság csökkentése és minél szélesebb körben történő alkalmazásuk érdekében tájékoztatásra, szemléletformálásra van szükség. A munkavállalást megkönnyítik a családbarát munkahelyek, hiszen így a hátrányosabb helyzetben levők, pl. GYES-ről visszatérők munkavégzése is biztosabb lehet. Szélesebb körben történő elterjedésük érdekében érdemes a családbarát munkahelyeket, szolgáltatásokat ösztönözni, tájékoztatni a munkáltatókat a kialakítás lehetőségeiről. A Bács-Kiskun megyei munkaerő-piaci szolgáltatások köre széles, a foglalkoztatási szint emeléséhez ugyanakkor növelni kell a szolgáltatások hatékonyságát is, az esetleges párhuzamosságok elkerülése szükséges. Az emberi erőforrás fejlesztése során ugyanakkor figyelembe kell venni a bevont célcsoport személyes adottságait, képességeit, meglévő képzettségét, szociális háttérét. Különösen fontos a hátrányos helyzetű célcsoport-tagok és inaktívak visszavezetése a munka világába, esetükben még jobban figyelni szükséges a munkaerő-piaci szolgáltatások személyre szabására az eredményesség érdekében.

Társadalmi-gazdasági együttműködések kialakítása, erősítése Bács-Kiskun megye foglalkoztatási helyzetének javítása a megyei munkaerő-piaci szereplők összefogásával eredményesebb lehet, mint az egyes szereplők egyedi tevékenységeinek hatékonysága. Ugyanígy a térség településein a helyi szintű összefogás is szükséges a helyi foglalkoztatási problémák megoldásához, tehát helyi paktumokat érdemes kialakítani, amelyek hálózatba szervezésével, megyei szintű koordinációjával a tervezett programok eredményessége fokozható. A társadalmi-gazdasági együttműködések kialakítását követően érdemes a partneri kört minél inkább szélesíteni. Az együttműködések hatékonyságának fokozásához különösen fontos a helyi közösségek, civil szervezetek támogatása, erősítése.

A foglalkoztatási helyzet javításához a foglalkoztatási jellegű együttműködések mellett egyéb formális vagy informális helyi szintű ágazati jellegű és ágazatok közötti együttműködések (pl. klaszterek) is hozzájárulhatnak, akár határon átnyúlóan is; a települési önkormányzatok, vállalkozások turisztikai jellegű együttműködést is kialakíthatnak pl. az érkező turisták egymáshoz irányításával, közös beruházásokkal. Az összefogások eredménye a foglalkoztatást elősegítő közös projektek generálása, kidolgozása is lehetséges.

A tanulmány zárógondolataként fogalmazható meg az az állítás, hogy a gazdaságfejlesztés, a környezeti fejlesztés, a közlekedésfejlesztés, a társadalmi célok megvalósítása, a társadalmi mobilitás, a humán versenyképesség, és szociális ellátórendszer javítása egymásra reagáló, öngerjesztő folyamatként kell, hogy megvalósuljon. Kalocsa és a környező települések munkaerő-piaci lehetőségeinek javulása is csak ebben a komplex fejlesztési rendszerben valósulhat meg.

A fejlesztések végső soron a következő mátrix mentén kell, hogy megvalósuljanak figyelembe véve mind a dolgozói típusokat, mind a gazdaságossági szempontokat.

Dolgozói típusok:

1. Klasszikus munkaerő – stabil, hosszú távon lehet rá számítani, képezhető
2. Kitartó – kemény, precíz munkát végez, monotonitást tűrő, akár napi 8 munkaóra felett
3. Adminisztratív feladatokat ellátó – monoton munkatűrés fix időben, továbbképzési hajlam nélkül

4. Vezető típus – határozottság, monotonitást elutasító, kreatív, vezetői képességekkel bíró, továbbképzési hajlammal

Gazdaságossági szempontok:

1. Bérigény (az adott munka bérigénye)
2. Piaci környezet
3. Állami keretek

Ennek mentén kell irányítottan a munkahelyteremtést, képzési programokat véghez vinni, figyelembe véve a fentebb megfogalmazott kereslet-kínálati viszonyokat.

Közösségi fejlesztés

A közösségi fejlesztés az alapja a hosszú távú stratégiának. Mert hiába áll rendelkezésre a megfelelő anyagi, önkormányzati, civil- és vállalati támogatás, ha a lakosság körében nem történik meg a szükséges változás.

Ez egy összetett feladat, hatásai várhatóan nem években mérhető majd. De a legfontosabb, hogy a fiatal generációt már a munkaalapú társadalomra lehessen nevelni, illetve meg kell próbálni megszüntetni az elvándorlási hajlandóságot.

Mindezek akkor tudnak megvalósulni ha van jövőkép, mivel a családi összetartás erős a vidéki társadalomban, főleg a hátrányos helyzetű csoportoknál, az otthonmaradásra lenne hajlandóság.

Megvizsgálva egy 500 fős település 5-10 éves eredményeit, ha sikeresen megtörténhet a szemléletmód váltás, kiegészülve a munkahely biztosításával a következőkre juthatunk:

Munkaerő- piaci szempontok	Gazdaságilag inaktív⁵⁸	Dolgozó	Munkanélküli	Munkát nem kereső⁵⁹
Jelenleg	200	200	50	50
5 év múlva	210	230	30	30
10 év múlva	240	310	10	10

A számok magyarázata:

- A gazdaságilag inaktívak nőnek, mivel a várható életkor folyamatosan kitolódik, ezért a több lesz a nyugdíjasok száma. Emellett a pozitív hatások révén növekszik a gyermekvállalási hajlandóság, illetve a település vonzóhatása (ide költözők száma).
- Dolgozói állomány növekedése a többlet munkalehetőségek révén, illetve a munkát nem kereső csoportokból.
- Munkanélküliek és munkát keresők száma pedig drasztikusan tud csökkenni.
- Lakosság számának gyarapodása az 5 éves ciklusokban 500 főről: 520 fő 5 év múlva, 570 fő 10 év múlva

Még hosszabb távon vizsgálva pedig további pozitív eredmények érhetőek el, hiszen már egy új befogadó generáció fog azzal tapasztalással felnőni, hogy a szülei dolgoznak és a munka is egy megbecsült, az elismeréshez alapvető tevékenység.

A változások gazdasági hatásait vizsgálva pedig a következő eredményeket kapjuk:

⁵⁸ Tanuló, illetve nyugdíjas

⁵⁹ Gazdaságilag aktív, de nem keres munkát

Nemzetgazdasági szempontok ⁶⁰	Nettó havi munkabér	Munkáltatói járulékok	Személyi jövedelemadó bevételek	Helyben elköltött jövedelem	Támogatások, segélyezések
Százalékos	100*	100*	100*	100*	100*
változás (most, 5 év, 10 év)	+15%	+15%	+15%	+20%	-40%
	+55%	+55%	+55%	+70%	-70%
Becsült forintértékben	33.250.000	9.500.000	16.750.000	26.600.000	10.000.000
(most, 5 év, 10 év) ⁶¹	38.237.500	10.925.000	19.262.500	31.920.000	6.000.000
	51.537.500	14.725.000	25.962.500	45.220.000	3.000.000

*-a jelenlegi állapot az alap 100 egység

Mindenekelőtt a legfontosabb kiemelni, hogy a támogatások és segélyezések sosem csökkenhetnek a bevétel növekedésekkel azonos mértékben. Mivel a civil és önkormányzati támogatások tudják kiegészíteni az állami és versenyszféra felszívó hatásait. Ezért arra mindig kell majd költeni, teljesen sosem szüntethető meg (piacgazdaság viselkedése, milyensége miatt).

Továbbá direkt nem számoltunk (pesszimista módszerrel) a jelenleg is tartó magyar adóreformokkal, azaz a munkáltatói és dolgozói terhek csökkenéseivel. Azoknak a hatásai még pozitívabb eredményeket tud biztosítani. Ugyanígy természetesen nem indexáltunk és nem számoltuk be a várható inflációt sem.

A számok elemzéséből a következő megállapításokra juthatunk:

- A lakosságnak az elkölthető pénzállománya 55%-kal növekszik a településen, ami a helyi költsékre várhatóan a 10 év alatt 70%-os növekedést jelent.
- Állam teljes bevétele az ötéves ciklusokban rendre: 26.250.000 forint, 30.187.500 forint 5 év múlva, 40.687.500 forint 10 év múlva
- Állami kiadások (számolva egy fix 15.000.000 forintos egyéb általános költséggel) az ötéves ciklusokban rendre: 25.000.000 forint, 21.000.000 forint 5 év múlva, 18.000.000 forint 10 év múlva

⁶⁰ Teljes dolgozói létszámmra vetítve összesen

⁶¹ Átlagosan bruttó 250.000 forintos bérrel számolva, és az ahhoz tartozó járulékokkal. Támogatás esetében közmunka és egyéb szociális támogatások átlagát véve, személyenként 50.000 forinttal számolva

- Önkormányzati mérleg a ciklusokat tekintve: 1.250.000 forintos többlet, 9.187.500 forintos többlet 5 év múlva, 22.687.500 forintos többlet 10 év múlva
- A lakossági növekedés az ingatlan piacra, az építőiparra is növekedő hatással tud lenni, ami ismét újabb munkahelyteremtő hatással bír, ugyanígy a szükséges szociális ellátó hálózat is (egészségügy, pedagógus ellátás)
- A lakosságnál jóval magasabb elkölthető összeg marad, aminek a nagyobb részét lokálisan, illetve a régióban költik el, ami szintén az önkormányzati és helyi vállalatok árbevételeit növelik

Mindehhez hozzátéve még az Infrastruktúra fejlesztése fejezetben ismertetetteket, kiegészítésként szintén költségcsökkentést láthatunk. Mivel a közösségi közlekedésben résztvevőknek nem kell tömegközlekedési díjat fizetniük, magasabb elkölthető jövedelmük marad. Emellett a tömegközlekedési sűrítése többlet költség lenne, magasabb költségekkel, mint a dolgozói költségtérítés. Egyszerű példával számolva egy sofőr bérezési, plusz az üzemanyag elérheti a havi 600.000 – 700.000 forintos költséget. Ezzel szemben a költségtérítés 5 magánszeméllyel számolva 120.000 – 150.000 forintos havi önkormányzati, vállalati költséget jelent. Itt akár társadalmi adómentessé is tehető lenne ez a költsége a vállalatok számára, ha azt az önkormányzatok továbbhárítanák a versenyszférára.

Civil és önkormányzati fejlesztések, képzések

Egyértelműen folytatni kell a mentorprogramokat, hatékony szerepet kell vállalni a lakosság mindennapi életében a civilszervezeteknek. Ahogy a kérdőívekből és az interjúkból is kiderült, még mindig nincs azon a szinten ezeknek az ismertsége, ahogy a hatékonysági elvárásoknak megfelelően kellene. Ebben a nonprofit szervezetek és az önkormányzatok közös összefogása kell.

Célirányos képzésekre van szükség, kiemelten a hiányszakmák és a szakmunkák népszerűsítésével. Kellő hangsúlyt fektetve ezen szakmák folyamatos bevételi lehetőségeinek növekedésére. Ezáltal is életpálya modellt mutatva a fiataloknak. Akik

még a legbefolyásolhatóbbak. Ha mindezt egy közösség keretében lehet megvalósítani, akkor nem a motiváció hiánya, a kirekesztő szempontok fognak erősödni. Hanem éppen az ellenkezője. Amikor egy közösség többségi része támogat egy célt (és itt kell elérni a programokkal, a szemléletmód váltással a legfontosabb eredményeket), akkor a kisebbségi rész sokkal gyorsabban válik támogatóvá. Amikor egy fiatal azt látja, hogy a barátai érdeklődnek valami iránt, akkor Ő sokkal fogékonyabbá válik arra.

Jelen esetben pedig a munkát, és a közösség építést kell ösztönözni. El kell érni a következő fiatal generáció esetében, hogy

- Dolgozni akarjon
- Otthon, vagy a régióban akarjon dolgozni
- Vigye tovább ezt a szemléletet

Erre a legalkalmasabbak a most 12 – 20 éves korosztály. Őket kell tudni elérni, az Ő hangjukon kell megszólalni, a modern közösségi médiákon keresztül, újfajta kommunikációval. Mindezt kiegészítve a megfelelő szülői támogatással (aminek alapjai ott van mindenkiben, ahogy a kérdőívek is egyértelműen rámutattak erre).

A képzéseknek kiemelten kell foglalkozniuk a korábban legmegbecsültebb ágazatokkal (amik sajnos ma egyáltalán nem kapják meg a kellő megbecsülését), mint a pedagógus képzés, egészségügyi alkalmazottak.

A pedagógus és egészségügyi szakmák ma a hiányszakmák Magyarországon. Nem csak a régiós, de nemzetstratégiai fontosságú ezeknek a munkaköröknek a kellő számú betöltése és anyagi, erkölcsi megbecsülése. Egy egészséges társadalom akkor tud fejlődni és növekedni, ha ezek a területek a kellő helyükön vannak. A pedagógusok szinte a gyermekek születésétől kezdve a szülők és a család mellett a legfontosabb szereplőik a fiatalok fejlődésében. Egy társadalmi csoport milyenségét és jövőjét pedig alapjaiban határozza meg az oktatás minősége (ennek fontossága egyébként Uniós szinten is kiemelt szerepet foglal el, lásd az utolsó fejezetben részletesebben).

Másik szempont, ami szintén fontos feladata az önkormányzatnak, hogy kellő szimpátiát keltsen a beruházásokra, és további ipari parkok jöjjenek létre. Más nagyvállalatok is idetelepítsék egy-egy üzletágukat, gyártelepüket. A régióban kiemelkedő például a Glencore, ami közvetlenül és közvetve is sok embernek, beszállítónak tud munkát adni.

Ha sikerül a körzetbe vonzani még legalább további két hasonló vállalkozást, az már rövidtávon (1-2 év) is óriási változást tud okozni. Több száz ember számára munkahely teremtés, ami önkormányzati bevétel növekedést, illetve a régióban elkölthető pénz mennyiségét is növeli.

A további nagyvállalatok versenyhelyzetet tudnak gerjeszteni a munkaerőpiacon, ami a személyi jövedelmek növekedésére is hatással tud lenni. Próbálják a legjobb szakembereket magukhoz csábítani. Ezek pedig erősíteni tudják a motiváció növelését, a fiatalok lokális életpálya modelljét

Kézművesség és magánszféra beruházása

A modern korban mondhatni reneszánszát éli a „kézműves gazdaság”. Legyen szó kulturális eseményekről, közösségi termelői piacokról, vagy a helyi kisgazdaságokról. Ezek többnyire magánkezdemenyezésűek, de egyre több állami, illetve közösségi támogatásra van ma már lehetőségük.

Szerepük egyre fontosabb helyet foglalnak el a nemzetgazdaságban. A gazdasági szerepük mellett közösségi összetartó, közösség formáló erejük is van. A kézműves gazdaságoknak pedig velejárójuk a különböző fesztiválok.

A kalocsai járásban ennek meg is van a hagyománya, számos fesztivál és kézműves vállalkozás található benne. Ezek közül kiemelve Szakmáron a lovas napot például. Mely már évek óta megrendezésre kerül, és egyre nagyobb hagyománnyal bír.

A fesztiválok turista csalogató hatása mellett többletbevétel forrást eredményeznek a helyi lakosoknak, önkormányzatoknak. Ezt kell összehangolni a kézműves vállalkozásokkal, amik pedig egész évben végezni tudják termelőképes tevékenységeiket. A vidékben számos lehetőség van, amik még nincsenek teljesen kihasználva. Az elmúlt tíz év a kézműves sör piacának indulásáról és virágzásáról szólt.

A lakosság is egyre inkább érdeklődik eziránt az ágazat típus iránt. Előnyben részesítik a gazdától való vásárlást, valamint a kézműves termékeket. Erre lehetőséget is ad a többlet jövedelem, ami a lakoságnál maradt az elmúlt évek pozitív gazdasági

teljesítményeinek következtében. De ugyanígy erősödik az igény, egyfajta kulturális és szemléletmód váltásra is.



Civil, és önkormányzati programot kell hirdetni egy-egy kézműves szakmára. Pozitív példákkal vonzóvá kell tenni a fiatalok számára. Az egyes iparágakat egymással összehangoltan lehetne támogatási keretekkel beindítani.

A lehetőségeket és az interjúk tapasztalatait megvizsgálva a következő modellt lehetne működtetni:

- Méhészet
- Növénytermesztés

A kettő szoros kapcsolatban áll egymással, a növénytermesztést elősegítik a méhek beporzása. Míg a mézipar és a méhek természetes tevékenysége (létezésük) az ember ökoszisztémájának szerves része. Ma már globális szinten is számos akció indult a népszerűsítésére és megóvására. A térségben pedig sokan foglalkoztak ezzel korábban. Önkormányzati támogatás mellett kellene újraindítani, valamint a fesztiválok és termelői piacok szerves részévé tenni. A mézfogyasztás a XXI. század egészséges életmód modelljét

is szolgálja. Így megfelelő marketing is kapcsolható hozzá. Kalocsa mindemellett még méhész egyesülettel is rendelkezik, tehát a hagyomány és a szakértelem szintén rendelkezésére áll a térségnek.

Ilyen sikeres gazdálkodásra már ma is van példa, ha megnézzük a szakmári Zsanka Sajtműhelyt.



Ezek a manufaktúrák már rövidtávon komoly eredményeket tudnak elérni. Általában indulásukkor egy családot, valamint további egy-két alkalmazottat tudnak eltartani. A mezőgazdasági és a kapcsolódó méhészet segítségével egy 5 éves program keretében a közvetlen és közvetett beszállítói körrel hozzávetőlegesen 30 – 50 családi munkahely teremthető.

Ha az előzőekben bemutatott számításokból indulunk ki, akkor ez a beruházás a ciklus időszaka alatt:

- 10.000.000 – 15.000.000 forintos éves többletbevételt hoz a helyi önkormányzatnak

- ~10.000.000 forintos többlet jövedelmet biztosít a környéken, aminek a 70%-a várhatóan a térségben kerül elköltésre
- 2.000.000 – 3.000.000 forinttal tudja csökkenteni az éves támogatási, segélyezési költségeket

Továbbá ha a Cserdiben tapasztaltakat használjuk fel modellként, akkor hosszútávon a belső piac mellett regionális és nemzeti piac is elérhető ezekkel a termékekkel. Ez pedig további munkahelyeket tud teremteni, vonzóbbá tudja tenni a helyben maradást a fiatalok számára.

Ami pedig kimondottan fontos, hogy ezek a szakmák és iparágak minden nehézség nélkül elérhetőek a hátrányos helyzetűek számára. Tehát ha az önkormányzati támogatások célzottan ezt a társadalmi csoportot célozza meg ezzel a programmal, akkor nagyon hatékony és látványos eredmények érhetőek el az Ő közösségükben. A sikeres működést követően pedig hazai, illetve Uniós támogatások elnyerésével bővíthetővé válhat a termelési kapacitás. Illetve további fesztiválok, hagyományőrző rendezvények szervezhetőek.

Ez a fejlődés magával vonzza a nagyvállalati beruházókat is, ami felgyorsítja vagy támogatja a fent leírt növekedési folyamatokat. A támogatási programokba be kell vonni a versenyszférát is, mivel számukra ez közvetlen marketing, és az önkormányzatok valamint nonprofit szervezetek korlátozott forrásaihoz képest sokkalta nagyobb likviditású pénzeszköz áll rendelkezésükre.

Az utolsó javaslati alternatív ebben a témakörben, ami a mintagazdaságok kiépítése. A skanzenekhez hasonló látogató központokkal. De ahol a helyiek valós mezőgazdasági, állattartási munkákat végeznek. Emellett minden a fentebb felsorolt tevékenységeket (méhészet, sajtkészítés, akár a sörkészítés) is reprezentatív módon tesznek elérhetővé.

Ezzel már nem csak a regionális, vagy a magyar piac lesz elérhető, hanem a nemzetközi is. Mint ahogy a wellness központok miatt, vagy akár a szentendrei skanzen miatt is számos külföldi látogat el hazánkba, ez a központ is ilyen szerepet tud betölteni. Természetesen mindez kiegészülve a nem elfeledett és méltán híres kalocsai paprikával, aminek már régre visszanyúló önálló marketing ereje van.

Infrastruktúra fejlesztése

Ahogy a korábbi eredményekből is látható, hogy az infrastruktúra fejlesztése kiemelt fontosságú. Ebből is legelső helyen a Pakssal kapcsolatos út megépítése a legfontosabb. Természetesen az úthálózati fejlesztések esetében nemzeti gazdasági szempontok is vannak, így a regionális problémák esetében ez nem mindig tud gyors megoldást nyújtani. Másodrészt elengedhetetlen a közösségi közlekedés megújítása. Ennek javasolt irányai:

- Tömegközlekedés felülvizsgálata
- Közösségi közlekedési program elindítása (lásd Telekocsi, Oszkár működéseit)

A közösségi összefogás lehet a megoldás azokon a településeken, ahol a tömegközlekedés nem tud megoldás lenni (például nem gazdaságos a járatok sűrítése). Azoknak akik átutaznak az adott településen, vagy ott laknak közösségbe kell szerveződniük és közösen utazniuk. Ennek érdekében célszerű lenne kiépíteni egy mobil applikációs rendszert, ami útvonalterv megosztásokat tud kezelni, illetve közvetlen csoportok létrehozást az applikáción belül.



Emellett a közösségi közlekedésre önkormányzati, illetve versenyszférás támogatási rendszert lenne érdemes bevezetni. Azaz anyagi támogatást adni a gépkocsival, kishusszal járók számára költségtérítés gyanánt, amennyiben vállalják a

közösségi fuvarozást. A beruházni vágyó vállalatok számára is vonzó tud lenni egy olyan munkaerő-piaci közösség, ami összetartó és a munkába járás támogatását erősíti. Ez tud stabil, hosszútávon biztosított munkaerő kínálatot jelenteni a vállalatok számára.

Összefoglaló és kitekintési irányok

A legfontosabb irányvonalakat tartalmazza a tanulmány. Látható, hogy ahogy korábban is, jelenleg is számos törekvés van a térség fejlődésének segítésére, nem elfelejtve a hátrányos helyzetűeket.

Az Európai Unió kiemelten támogatja a hátrányos helyzetű csoportok, köztük a romák munkaerő piaci integrációját úgy is, hogy az egyének, családok, hátrányos helyzetű csoportok képességeinek és készségeinek, információhoz jutási lehetőségeinek és társadalmi elfogadottságának kibontakoztatását segíti. Így nem csak nemzeti tervekben, programokban lehet gondolkodni szerencsére, hanem kibővítvé a támogatási forrásokat, az Európai Unió lehetőségeinek teljes kihasználása mellett.

A 2019-es Európai Tanács ajánlásai között számos olyan közép- és hosszú távú tervezet, irányelv került meghatározásra, melyek pontosan a tanulmány fókuszában lévőket tudja hatékonyan segíteni a következő évtizedben. Legyen szó a hátrányos helyzetű munkavállalókról, vagy a hátrányos helyzetben felnövő fiatalokra. Maguk az ajánlások is kiemelten kezelik a fiatalság kérdését. Fő irányvonalként pozícionálták a minél hatékonyabb helyzetbe hozásukat.⁶²

A fiatalok támogatását már az egészen kisgyermeki kortól meghatározzák, nevelési és gondozási vetületében. Egységes jogszabályokat sürget a tagállamoknak a „kisgyermekkorai nevelés és gondozás minőségi keretrendszere” témában.

⁶² Európai Unió hivatalos lapja C189



Törekszik az egységes európai modell kialakítására a „Minőségi foglalkoztatás mindenkinek” című 7. céljában. Melyben hangsúlyozza többek között (a legfontosabbakat kiemelve, a teljesség igénye nélkül):

- „a fiatal európaiak jövőbeli nemzedékei számára a munka világa sok lehetőséget, ugyanakkor sok kihívást kínál majd, egy olyan globális környezetben, amelyben az EU arra törekszik, hogy javítsa polgárai életminőségét és ezáltal fokozza gazdasági versenyképességét, munkatermelékenységét és fejlessze a munkaerő készségeit, valamint biztosítsa a fiatalok céljainak, elvárásainak és törekvéseinek teljesülését;
- a munka átalakuló jellege kedvező hatást gyakorolhat az európai fiataloknak és a jövő nemzedékeinek az életére. Ugyanakkor kezelni kell az átalakulást kísérő – többek között a foglalkoztatási formákkal és a foglalkoztatási viszonyokkal kapcsolatos – problémákat és következményeket is, mindenekelőtt azon fiatalok tekintetében, akik kevesebb lehetőséggel rendelkeznek, esetleg azért, mert alacsony képzettségűek. Ezzel összefüggésben növelni kell a fiatalok tájékozottságát és tudatosságát a különböző foglalkoztatási formák és foglalkoztatási viszonyok következményeivel kapcsolatban;
- folyamatosan támogatni kell azt, hogy minden fiatal egyenlő eséllyel juthasson minőségi foglalkoztatáshoz a jövőben, és intézkedéseket kell

hozni az előítéletek minden formája ellen, amelyek befolyásolják a mai gyermekek munkával kapcsolatos elvárásait, korlátozzák a bizonyos munkákhoz való hozzáférésüket, és segítik a megkülönböztetés és az egyenlőtlenségek tartós fennmaradását az oktatás és képzés területén, valamint a munkaerőpiacon;”⁶³

A minőségi támogatói keretrendszer pedig szintén több alappillérre helyezkedik. Ebből az első, hogy a családok és gyermekek számára rendelkezésre kell állnia a megfizethető ellátás. Ezáltal mindenki hozzájuthatna (akár támogatások terén is) ugyanahhoz az ellátáshoz, oktatási körülményekhez. Az újraértelmezett elosztással főleg a hátrányos helyzetű, vidéki társadalmi csoportok támogatására nyílhat lehetőség.

A kisgyermekkori nevelést és gondozást biztosító intézmények tevékenyen ösztönözhetik a részvételt a szülők, a családok és a gondozók döntéshozatali eljárásokba való bevonásán keresztül (pl. szülői bizottságokban). A családok, különösen az egyszülős, a hátrányos helyzetű, a kisebbségekhez tartozó vagy a migráns háttérű családok célzott kezdeményezésekkel történő megszólítása lehetővé teszi számukra igényeik megfogalmazását, és a szolgáltatók számára, hogy ezeket az igényeket figyelembe vegyék, amikor az ellátást a helyi közösségek igényeihez igazítják.

Érdemes ösztönözni a marginalizált, migráns vagy kisebbségi csoportokból érkező személyzet felvételét, mivel előnyösnek bizonyult, ha a kisgyermekkori nevelés és gondozás intézményeinek személyzeti összetétele tükrözi a közösségben megjelenő sokszínűséget.

A gyermekek számára olyan befogadó környezetet kell teremteni, amely értékeli nyelvi, kulturális és családi háttérüket, mivel ez hozzájárul az odatartozás érzésének kialakulásához. A megfelelő, folyamatos szakmai továbbképzés arra is felkészíti a személyzetet, hogy fogadják és támogassák a kétnyelvű gyermekeket.

A kisgyermekkori nevelést és gondozást biztosító intézmények kialakíthatnak olyan bevált gyakorlati megoldásokat a családokkal, amelyek révén zökkenőmentes átállás biztosítható az otthoni környezet és az intézmény között, és egyedi kezdeményezések szervezésével előmozdítható a magas szintű szülői részvétel.

⁶³ Európai Unió hivatalos lapja C189

Kiemelt szerepet szánnak a mentori programoknak, azok lételemei a hátrányos helyzetű csoportok felemelkedéséhez vezető útjának. Többszöri visszamérés javasolt, mely egy periodikus felülvizsgálatot tud eredményezni. A visszaméréseket nem csak a gyermekek körében, hanem a támogatók, és a közvetlen környezetben is el kellene végezni.

Mindezek a lépések kiegészülve az intézkedési tervben foglaltakkal együtt hatékony eredményekkel tudnak járni közép- és hosszútávon. El kell fogadni, hogy a globalizáció mértéke és hatásai miatt a társadalom szociológiai és gazdasági problémákat már nem lehet tartósan nemzeti szinten megoldani. Átmeneti kezelések alkalmazhatók, de egy stabil és fenntartható megoldás csakis globális szinten képzelhető el.

Bibliográfia

1. Alpek B. Levente: Hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci-területi esélyei Magyarországon. PhD-értekezés. Pécs 2017.
2. Babusik Ferenc: A romák foglalkoztatási diszkriminációja a munkaerőpiacon. Egy empirikus vállalatkutató eredményei. In: Magyar Valóság. 2008.
3. BÁCS-KISKUN MEGYEI KORMÁNYHIVATAL Foglalkoztatási Főosztály MUNKAERŐ-PIACI HELYZETKÉP BÁCS-KISKUN MEGYÉBEN 2017.
4. BÁCS-KISKUN MEGYEI KORMÁNYHIVATAL Foglalkoztatási Főosztály MUNKAERŐ-PIACI HELYZETKÉP BÁCS-KISKUN MEGYÉBEN 2018. DECEMBER
5. BÁCS-KISKUN MEGYEI KORMÁNYHIVATAL Foglalkoztatási Főosztály MUNKAERŐ-PIACI HELYZETKÉP BÁCS-KISKUN MEGYÉBEN 2019. DECEMBER
6. BÁCS-KISKUN MEGYEI KORMÁNYHIVATAL Foglalkoztatási Főosztály MUNKAERŐ-PIACI HELYZETKÉP BÁCS-KISKUN MEGYÉBEN 2020. JANUÁR
7. Bördős Katalin: A közfoglalkoztatás intézményi rendszere. In: Munkaerő-piaci Tükör. 2014.
8. Csíkszentmihályi Mihály: Flow. Az áramlat. A tökéletes élmény pszichológiája. Budapest 2010.

9. Csongor Anna (szerk.): Esélyegyenlőségi módszertani útmutató - háttéranyag 2017. „Cselekvő Közösségek –aktív közösségi szerepvállalás” EFOP-1.3.1-15-2016-00001 kódszámú projekt
10. Györgyi Zoltán: A képzés és a munkaerőpiac. Találkozások és töréspontok. Budapest 2012.
11. Kálmán Judit: A közfoglalkoztatási programok háttere és nemzetközi tapasztalatai. In: Munkaerő-piaci Tükör. 2014.
12. Koltai Luca – Kulinyi Márton: A munkába helyezés erőtere és praktikái. Budapest 2008.
13. Molnár Éva – Vehrér Adél: A munka-motiváció kialakításának egy sajátos módja a hátrányos helyzetűek körében. In: Gazdasági kannibalizmus, hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon és az emberi erőforrás menedzsment. A hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci helyzetének szociológiai és humánpolitikai aspektusai. Szerk. Szretykó György. Comenius Oktató és Kiadó Kft. (407-425. old.)
14. Őry Mária: Hátrányos helyzetű csoportok helyzete a munkaerőpiacon. Budapest 2005.
15. Szretykó György: A romák foglalkoztatásának kérdőjelei. In: Népesedés, Humángazdaság és társadalompolitika. A népesedés szociológiai és társadalomgazdaságtani problémái a XXI. század elején. Pécs 2011.
16. Fejes József Balázs és Józsa Krisztián: A tanulási motiváció jellegzetességei hátrányos helyzetű tanulók körében. MAGYAR PEDAGÓGIA 105. évf. 2. szám 185-205. 2005.
17. Lukács Norbert – Dr. Tésits Róbert – Dr. Alpek B. Levente: A Paks-Kalocsa híd várható, az erőmű bővítéséhez kapcsolódó munkaerő-piaci és mobilitási hatásai. Közlekedéstudományi Szemle 2017. LXVII. évfolyam 2. szám
18. Az Európai Unió Hivatalos Lapja. 62. évfolyam 2019. június 5. – Európa Tanács ajánlásai C 189

Online források:

1. https://cselekvokozossegek.hu/wp-content/uploads/csk_utmutato_eselyegyenloseg_20170331.pdf
2. https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf045.html

3. <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz17.pdf>
4. <https://www.okri.hu/images/stories/kutatok/poczikszilveszter/ekonyvek/cigany%20integracios%20problemak.pdf>
5. http://www.bacskiskunfoglalkoztatas.hu/attachment/Strategia_BKM.pdf
6. <https://kalohirek.hu>
7. <http://www.kalocsaineplap.hu>