

# VÉGTELEN LEHETŐSÉGEK PROGRAM

„Vissza az elsődleges munkaerőpiacra”  
Baktalórántházi pilot program

HATÁSMÉRÉS ÉS ÉRTÉKELÉS | BUDAPEST, 2022.07.26.



## TARTALOM

<b>1. FEJEZET   ÖSSZEFOGLALÓ</b> .....	<b>3</b>
1.1. A kutatás célja .....	3
1.2. Összegző értékelés .....	4
1.3. Az értékelés indoklása.....	5
<b>2. FEJEZET   KUTATÁSI MÓDSZERTAN</b> .....	<b>9</b>
<b>3. FEJEZET   AZ EREDMÉNYESSÉGET BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK</b> .....	<b>14</b>
3.1. A célcsoport helyzete .....	14
3.2. Az elsődleges munkaerőpiaci lehetőségek .....	17
3.3. A közfoglalkoztatás helyzete .....	21
3.4. A célcsoport motiváltsága az elhelyezkedésre .....	28
3.5. Programtervezés és célzás .....	35
3.6. A program résztvevőinek kiválasztása.....	36
3.7. Beágyazottság.....	40
3.8. Együttműködések .....	43
<b>4. FEJEZET   AZ ELÉRT ÉS VÁRHATÓ HATÁSOK</b> .....	<b>48</b>
4.1. A munkaerőpiaci mentorációs program hatásai .....	48
4.2. Az iskolai mentorációs program hatásai .....	58
<b>5. FEJEZET   A VÁRHATÓ HASZNOK SZÁMSZERŰSÍTÉSE</b> .....	<b>61</b>
5.1. Az egyes hatások “forintosítása” .....	62
5.2. Az egyes hatások bekövetkezésének valószínűsége .....	68
5.3. A várható társadalmi többletbevétel meghatározása .....	70
5.4. A program költségei .....	70
5.5. A várható összes társadalmi nyereség kiszámítása .....	72
<b>6. FEJEZET   FEJLESZTÉSI JAVASLATOK</b> .....	<b>73</b>
6.1. A program megvalósításával kapcsolatos javaslatok.....	73
6.2. A külső tényezőkkel kapcsolatos javaslatok .....	78
6.3. Szociálpolitikai javaslatok.....	80
<b>I. MELLÉKLET   VALÓS ÉLETUTAK AZ INTERJÚKBÓL</b> .....	<b>84</b>
<b>II. MELLÉKLET   TÁRSADALMI TÖBBLET BEVÉTELEK</b> .....	<b>71</b>

## 1. FEJEZET | ÖSSZEFOGLALÓ

### 1.1. A kutatás célja

A Máltai Szeretetszolgálat „Végtelen lehetőség – Kísérleti program a leginkább elmaradott járások területi felzárkózása érdekében” című projektjének keretében öt járásban, öt nagy karitatív szervezet megvalósítása által indultak el programok 2018-ban. **A Baktalórántházi járásban (Szabolcs-Szatmár-Bereg megye) a Baptista Szeretetszolgálat van jelen 2018 óta.** A Végtelen Lehetőség programok célja kettős<sup>1</sup>:

1. **A járásokban élők életminőségén javítása a Jelenlét-módszer alapján,** egészen a fogantatástól a foglalkoztatásig. Ez megköveteli, hogy a programok megvalósítói **intenzív szociális munkával jelen legyenek** a helyiek életében, és **diagnózis alapján meghatározott beavatkozási területek mentén** szociális szolgáltatásokat és tevékenységeket tervezzenek.
2. A másik szempont a **járási szintű hatások elérése,** amit jellemzően **az adott járás kulcsszereplői és intézményei közötti együttműködések erősítésével, valamint a járás településeinek elérésével** igyekeznek megvalósítani a programokban dolgozók.

A Végtelen Lehetőségek program célkitűzéseivel összhangban a Baptista Szeretetszolgálat 2018-ban részletes járási diagnózist készített. **A járásban kiugróan magas a tartós munkanélküliek száma, illetve a közmunkások aránya,** illetve a szeretetszolgálat tapasztalata az volt, hogy **hiába vannak a járáshoz közel nagyobb gyárak, az emberek mégsem mennek el önszántukból ezekre a helyekre dolgozni.** Ezekre a problémákra **válaszul indították el a „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” egyéni munkaerőpiaci mentorációs szolgáltatást** (a tényleges megvalósítás ideje: 2021. január 1-étől 2022. augusztus 31-ig), illetve **a fiatalok munkaerőpiacra történő belépését segítő pályaeorientációs, kompetenciafejlesztő szolgáltatást** (tényleges megvalósulás: 2022. január 1-től 2022. augusztus 31-ig) pilot jelleggel.

A munkaerőpiaci egyéni mentorálás célja, hogy a járásban élő munkanélküliek és közfoglalkoztatottakat segíteni tudják a munkaerőpiaci elhelyezkedésben. A gyakorlatban a program 20 hónapja alatt, ez a járás négy településén, Rohodon, Magyon, Ramocsaházán és Besenyődön valósult meg. A fiatalok munkaerőpiacra történő belépését segítő pályaeorientációs szolgáltatás az iskolai lemorzsolódás csökkentését célozta meg. Ez a program Baktalórántházán, a Vay Ádám Mezőgazdasági Technikum és Szakképző Iskolában valósult meg.

A Máltai Szeretetszolgálat felkérésére a „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” pilot program esetében **azt vizsgáltuk,** hogy:

- ▶ **mennyire volt eredményes a program,** milyen eredményeket sikerült elérnie a program ideje alatt?

<sup>1</sup> Forrás: Mátyás Lilla – Panyik Barbara – Sarok Ferenc: Végtelen lehetőség – felzárkóztató programok a leghátrányosabb helyzetű járásokban, 2020.

- ▶ **milyen hatásai várhatóak** hosszú távon?
- ▶ **mennyire érdemes a jövőben a programot folytatni, adaptálni, kiterjeszteni?**
- ▶ **milyen pozitív és negatív tapasztalatokat** gyűltek össze, hogyan érdemes a programot továbbfejleszteni?

Mivel az iskolai lemorzsolódás szoros kapcsolatban áll a későbbi munkaerőpiaci elhelyezkedés valószínűségével, ezért **az iskolai pályaeorientációs program hatásait is vizsgáltuk** a munkaerőpiaci mentorálással összefüggésben.

## 1.2. Összegző értékelés

Összességében úgy látjuk, hogy a **„Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” pilot program a négy „kísérleti” településen eredményesen tudott megvalósulni, különösen, ha figyelembe vesszük a megvalósítás során felmerült nehezítő tényezőket**, amelyek 1) részben külső adottságok, amelyeket a program későbbi megvalósítása során sem valószínű, hogy meg tudunk változtatni, 2) részben olyan hátráltató tényezők, amiket a későbbiek el lehet kerülni, lehet fejleszteni.

**A négy településről** sikerült a célként kitűzött **60 embert bevonn**i a programba (ebből 50 fő közfoglalkoztatott státuszú volt). A résztvevőkből végül 11 embert sikerült elhelyezni az elsődleges munkaerőpiacon (ebből 8 főt gyári munkában). **A 18 százalékos elhelyezkedési rátát jó eredménynek tekinthetjük.** Összehasonlításként: az MNB 2022. májusában közzétett tanulmánya alapján a közfoglalkoztatottak elhelyezkedési valószínűsége Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 9-14 százalékos a 24-57 éves korosztályban<sup>2</sup>.

Az elhelyezkedés hosszabb távú hatásaként 11 fő már nem szorul további segélyekre és támogatásra, önfenntartóvá és adófizetővé válik, amely társadalmi szintű nyereséget jelent. Megbecsültük a program pénzben kifejezhető hatását (Social Return on Investment): **1 Ft befektetés a „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” programba, várhatóan 6 Ft társadalmi nyereséget hoz a következő 5 évben**, tehát 6x-osan megterül a programra fordított kiadás. (A számítást részletesen az 5. fejezetben mutatjuk be.)

További eredménynek értékeljük, hogy – habár közfoglalkoztatott státuszban – de 10 fő tudott előre lépni, és „jobb” közfoglalkoztatotti munkát kapni, 2 fő képzésen vesz részt a program hatására. A résztvevők nagy része megszerezte az álláskereséshez szükséges ismereteket, rendelkezik önéletrajzzal, interjútapasztalatot szerzett és tudja kihez kell fordulni, ha a jövőben a nyílt munkaerőpiacon akar elhelyezkedni.

<sup>2</sup> Forrás: <https://www.mnb.hu/letoltes/mnb-tanulma-ny-hun-145-vegleges.pdf?fbclid=IwAR0AjjBKHZCA84TJkjj9hF1Bip6OBSDU7yhjSo-xPhVD8awiXhmDiiKsmN8>

**Járási szintű eredmények** tekinthetjük, hogy a program megvalósítása alatt **példa értékű együttműködés alakult ki a helyi szociális intézmények és segítő szervezetek között.** (Részletesen a 3.8 fejezetben írunk erről.)

Az érintettekkel készített interjúk alapján a **“A fiatalok munkaerőpiacra történő belépését segítő pályaorientációs, kompetenciafejlesztő szolgáltatás” szintén eredményesnek bizonyult:** az iskolai igazgatója és tanárai arról számoltak be, hogy a beszélgetéseken résztvevő fiatalok sokkal pozitívabban viszonyulnak a tanuláshoz, könnyebb őket kezelni, kevesebb az iskolai konfliktusok száma, kevesebb a hiányzás. Vannak fiatalok, akiknek megváltoztak a jövőbeli terveik, **hosszabb távon várhatóan több fiatal választja majd, hogy befejezi a középiskolát, szakmát szerez és az elsődleges munkaerőpiacon helyezkedik el.**

(A rövid és hosszú távú hatásokat részletesen a 4. fejezetben mutatjuk be.)

### 1.3. Az értékelés indoklása

A kutatás során részletesen megismertük a Baktalórántházi járás szociális és munkaerőpiaci helyzetét, különösen a négy érintett településen élők életmódjára és gondolkodásmódjára a foglalkoztatással kapcsolatban, a két program tervezésének és megvalósításának körülményeit, a szervezeti hátteret és a járásban dolgozó szociális intézmények tapasztalatait, véleményét a munkaerőpiaci integrációval kapcsolatban. Mindezek alapján jelen dokumentumban összefoglaljuk főbb tapasztalatainkat (3. fejezet) és fejlesztési javaslatunkat (6. fejezet) a két pilot programmal kapcsolatban.

#### A program sikerességét segítő tényezők:

- ▶ **A Baktalórántházi járás kedvező földrajzi elhelyezkedése:** a térségben kifejezetten **sok nagy cég** és olyan **gyártósori munkalehetőség van,** ahol a munkaerőfelvétel folyamatos alacsony végzettségűek számára is. A járás községeiből a nagyvárosok **megközelíthetőek tömegközlekedéssel,** illetve több cég buszt is indít. (Részletesen a 3.2 fejezetben írunk erről.)
- ▶ **Beágyazottság:** a Baptista Szeretetszolgálat **helyi szociális munkásai** lépésenként olyan **bizalmi kapcsolatot épített ki a célcsoporttal és a helyi intézményekkel,** amely nélkül a munkaerőpiaci mentorációs program nem tudta volna a célját elérni. Egyrészt e nélkül nem tudták volna az embereket megszólítani, a szolgáltatásokba bevonni. Emellett az elhelyezkedés szempontjából még kiemelten fontos, hogy az érintett települések polgármestereit is a program mellé tudták állítani. (Részletesen a 3.7 fejezetben írunk erről.)
- ▶ **A foglalkoztatási mentor személye:** a munkaerőpiaci elhelyezkedést segítő programban különösen előnyös helyzet alakult ki, mivel a foglalkoztatási mentor nem csak ismeri a célcsoportot, de mivel **helyben lakik, ezért személyesen ismeri az embereket is. Emellett többéves munkaerőpiaci**

tapasztalattal is rendelkezik, **kiterjedt kapcsolati hálójával** tudta segíteni az elhelyezkedést. Rendkívül **jó kommunikációs és szervező készséggel rendelkezik**, egyaránt meg tudja szólítani a kedvezményezetteket és a polgármestereket, intézményvezetőket. **Az iskolai pályaorientációs programban a mentor a célcsoportból emelkedett ki**, így személyes tapasztalatai alapján ismeri a helyi fiatalok helyzetét, problémáit, gondolkodásmódját. Nagyon közvetlen személyiség, **beszéli a fiatalok nyelvét, meg tudja nyerni a bizalmukat**. (Részletesen a 3.7 fejezetben írunk erről.)

- ▶ **Példás együttműködés és kapcsolat a segítő szervezetek között:** világos és mindenki által elfogadott **munkamegosztás alakult ki** a szervezetek között, a szociális munka általános irányainak és módszereinek egyeztetése, hogy a célcsoport felé egységesen jelenjen meg az összes szervezet. Minden együttműködő szervezet próbálja **a szolgáltatások folytonosságát a célcsoport felé a lehető legnagyobb mértékben biztosítani**, annak ellenére, hogy ennek pályázati, finanszírozási helyzete változó. (Részletesen a 3.8 fejezetben írunk erről.)
- ▶ **Hiánypótló a szolgáltatás** mindkét pilot program esetében: a „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” program egyértelműen olyan feladatokat lát el, amelyeket más intézmények és a helyi szociális munkások sem tudnak ellátni. A **Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztályának** (Munkaügyi Központ) eszközei és feladatai között szerepel az egyéni foglalkoztatási mentorálás és munkaerőpiacra felkészítés, a vezető elmondása alapján viszont egyáltalán **nincs kapacitásuk ezt a feladatot ellátni**. Emellett **a célcsoport bizalmatlansága a hivatallal szemben** sem segítené, ha ezt a feladatot a Foglalkoztatási Osztály vállalná magára. **Az iskolai mentor pedig a középiskolából hiányzó iskola pszichológus szerepét pótolja**. Ezt a szerepet a tanárok nem tudnák magukra vállalni, mivel a tanár-diák viszony nehezen összeegyeztethető azzal a bizalmi kapcsolattal, amit az iskolai mentor alakít ki a fiatalokkal. (Részletesen a 3.8 fejezetben írunk erről.)

#### **A program alkalmazhatóságát megkérdőjelező külső adottságok:**

- ▶ **A közfoglalkoztatás:** a járás településein az egyik legmagasabb a közfoglalkoztatottak aránya az országban. Az évtizedek alatt az emberek életébe beivódott **közfoglalkoztatási rendszer** olyan generációkon át öröklődő, rögzült életpályákat és mintákat eredményezett, amely **szinte lehetetlenné teszi, hogy a célcsoport „kimozduljon” a közfoglalkoztatott státuszról** és kilépjen a nyílt munkaerőpiacra. A fiatalok „karrierterve” is kimerül abban, hogy közfoglalkoztatottak akarnak lenni. (Részletesen a 3.3 fejezetben írunk erről.)
- ▶ **Kiterjedt szürke és fekete gazdaság:** a járásban elterjedtek a kis- és közepes méretű mezőgazdasági termelők, mivel az Alfölddel ellentétben a földterületek még nem annyira koncentráltak, és a termőföld minősége kevésbé alkalmas a nagy gépesítettséget lehetővé tevő termelésre. Így **mezőgazdasági idénymunkára helyben sok lehetőség adódik az év nagy részében** – alkalmi bejelentővel vagy feketén. Ennek következtében olyan sajátos helyzet alakult ki, hogy **aki akar, az bármikor tud**

**mezőgazdasági munkát találni, amiből** aztán – a közfoglalkoztatotti bérrel kiegészítve – **igen jó életminőségben tud megélni.** (Részletesen a 3.4 fejezetben írunk erről.)

- ▶ **Túlsegélyezés, alanyi jogú juttatások:** mind az állam, az önkormányzati, mind pedig a szeretetszolgálatok jelentős pénzbeli és tárgyi adománnyal támogatják a helyi lakókat. Ugyan elvben az elosztás rászorultsági alapon történik, de a viták, konfliktusok elkerülése miatt valójában **mindenkinek adnak**, aki kér. Így az emberek erre már, mint **biztos bevételi forrásra tekintenek**, ami jár nekik, ami **erősíti a közfoglalkoztatásban ragadást** és leértékeli a helyi szociális szervezetek munkáját. Másrésztől nem ösztönzi, nem jutalmazza a teljesítményt. (Részletesen a 3.4 fejezetben írunk erről.)
- ▶ **A célcsoport motiválatlansága, a motivációs eszközök hiánya:** a generációk óta tartó munkanélküliség miatt a jó minták és a munkaszocializáció hiánya azt eredményezte, hogy **nem érték dolgozni, törekedi, nem érték az öngondoskodás.** A célcsoport elhelyezkedését tovább nehezíti a **hosszú távú gondolkodás hiánya**, a napról napra élés. Emellett a terep kutatás tapasztalatai alapján kiszámoltuk, hogy a járásban a közfoglalkoztatás, az idénymunkamunka lehetőségek és a segélyek rendszere olyan helyzetet teremt, amelyben a jelenlegi gyártósori fizetések és munkakörülmények mellett nem éri meg elmenni piaci munkahelyen dolgozni. Tehát a célcsoport számára, **rövid távon, még anyagi előnyt sem jelent a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedés.** (Részletesen a 3.4 fejezetben írunk erről.)

#### **A program hatásosságát csökkentő, fejlesztendő tényezők:**

- ▶ **Területi célzás:** az előzőekben bemutatott külső adottságok alapján **nem egyértelmű, hogy a Baktalórántházi járásban a közfoglalkoztatottaknak szükségük lenne arra, hogy az elsődleges munkaerőpiacra segítsék őket**, mivel az emberek jellemzően nem megélhetési kényszerből vannak közmunka státuszban. Emellett a jelenlegi helyzet – habár jelentős állami kiadásokkal jár – de előnyös a polgármesterek és a helyi termelők, kisvállalkozók számára is. Úgy látjuk, hogy **a cél települések kiválasztásához** a települések munkaerőpiaci helyzetének diagnózis alapú feltárásán alapuló **komplex szempontrendszert kell figyelembe venni.** (Részletesen a 3.5 fejezetben írunk erről.)
- ▶ **A programba bevonandók körének meghatározása:** a program eredményességének másik fontos előfeltétele, hogy **olyanok részesüljenek az ilyen típusú szolgáltatásokból, akik „készen állnak” a kilépésre a munkaerőpiacra**, azaz megteremtődött a motivációjuk a kilépésre, rendelkeznek alapvető munkaszocializációval, és élethelyzetük is lehetővé teszi a munkavállalást. A résztvevőket elemezve azt láttuk, hogy **a jelenlegi pilot program 60 résztvevőjének nagy része nem felelt meg ennek a feltételnek, tehát a foglalkoztatási mentor „feleslegesen” foglalkozott velük.** Ez csökkenti a program hatékonyságát és a mentor kiegészéséhez vezethet. Nagyon fontos lenne sokkal pontosabban előszűrni, hogy kiket érdemes a programba bevonni. (Részletes elemzésünket lásd az 3.6 fejezetben.)

- ▶ **Központi koordináció:** a covid-járvány indulása miatt a pilot programok késve és gyorsan újra tervezve indultak el. A tervezett három foglalkoztatási mentor helyett csak egy foglalkoztatási mentort alkalmaztak, illetve a tervezett képzés, felkészítés is elmaradt. **A foglalkoztatási mentor szinte teljesen önállóan épített fel a szolgáltatásokat, a program eredményessége így nagyon nagy mértékben függött a rátermettségétől, illetve a foglalkoztatási mentort túlzott nyomás alá helyezte.** A kockázat csökkentése érdekében **szükség van több központi tervezésre, iránymutatásra, képzésre, szupervízióra, tapasztalatmegosztásra.** (Részletes elemzésünket lásd az 3.5 fejezetben.)
- ▶ **Munkaadói oldallal kapcsolatfelvétel, együttműködések kialakítása:** hasonló programok esetében elsődleges fontosságú a járás munkaerőpiaci helyzetének részletes feltérképezése, beleértve a **munkaadók széleskörű megismerését, a munkaadók szempontjainak megértését és együttműködések kialakítását,** amely alapvetően központi feladat. A pilot program esetén ez inkább csak alkalmyszerűen, a személyes kapcsolatok függvényében valósult meg. (Részletes javaslatok a 6. fejezetben.)

Összességében tehát úgy látjuk, hogy a két pilot program **az érintett településeken sikeresen tudott megvalósulni,** és bebizonyosodott, hogy – habár nem nagy volumenben, – de **egy-egy ember életében jelentős hatásokat tudnak elérni** a szolgáltatások, **amelyek a társadalom számára is megtérülnek.** A programok kiterjesztése kapcsán viszont **fontos kérdések merülnek fel,** amelyek átgondolása – különösen az előre látható romló makrogazdasági környezetben – elengedhetetlen lesz ahhoz, hogy a szeretetszolgálatok **nagyobb volumenű hatást tudjanak általuk elérni, és többen jussanak el az elsődleges munkaerőpiacra.**



## 2. FEJEZET | KUTATÁSI MÓDSZERTAN

Az ajánlattételi felhívás a Baktalórántházi járásban megvalósult Végtelen Lehetőségek programok közül a „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” program hatásmérését és értékelését tartalmazta. Az előzetes interjúk alapján azonban úgy éreztük, hogy a hosszú távú, munkaerőpiaci integrációt segítő céllal szorosan összefügg a másik, “A fiatalok munkaerőpiacra történő belépését segítő pályaorientációs, kompetenciafejlesztő szolgáltatás” is szorosan összefügg, ezért a kutatás és az értékelés egyes részeiben ezt a programot is érintettük.

A Máltai és a Baptista Szeretetszolgálat munkatársaival egyeztetve a következő fő kérdéseket vizsgáltuk a kutatás során:

### 1. A program sikeresen megvalósult-e?

- ▶ A program megvalósítását milyen (elsősorban szakmai, valamint szervezeti és operatív) tényezők segítették és akadályozták?
- ▶ A nehézségek kezelését kik és hogyan tudták támogatni? Milyen sikerességgel?
- ▶ A Gyerekesély Programokkal – illetve más felzárkóztató programokkal – hogyan valósult meg az együttműködés, vannak-e szinergiák? Tudta-e segíteni, növelni ezen programok hatását?
- ▶ Mennyire sikerült a programban együttműködni az érintett intézményekkel (pl. Munkaügyi Központ)?
- ▶ Milyen volt a befogadókészsége a települések vezetőinek? Mi a véleményük a programról?

### 2. Milyen eredmények, hatások láthatóak a célcsoport(ok)nál?

- ▶ Van-e érdemi eredménye a program által nyújtott szolgáltatásoknak? Milyen hatások várhatóak a jövőben?
- ▶ Mekkora hatást sikerült elérnie a programoknak?
- ▶ Látunk-e maradandó hatást? A programok által nyújtott szolgáltatások megszűnése hogyan és milyen hatással lesz az érintett kliensekre és közösségekre?
- ▶ Mennyi társadalmi haszna van a „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” programnak?

### 3. A Végtelen Lehetőségek Program célját mennyiben sikerült megvalósítani?

- ▶ Azaz a települési jelenlét módszer mennyire bizonyult átültethetőnek járási szintre?

- ▶ Valóban megvalósult ez az optimálisabb elosztás, jobb a területi célzás, a programelemek széttagoltsága javult-e?
- ▶ Mennyire valósult meg, hogy a jelenlét módszertan átadása a megvalósító szervezeteknek?

#### 4. Milyen szintű megvalósításnak van a legnagyobb hatása, mi a legcélravezetőbb finanszírozás?

- ▶ A program, vagy a program egyes szolgáltatási elemei az ellátórendszerekbe mennyire beépíthetőek?
- ▶ Mi a legcélravezetőbb finanszírozás: települési szinten? Járási szinten? Ellátórendszerbe beépülve?

A kutatási kérdések megválaszolására **többféle módszertant alkalmaztunk** (részletes módszertani leírásukat az eredményeket bemutató fejezetek elején mutatjuk be):

- ▶ a **“logikai modellt”** a bekövetkezett eredmények és a várható hatások vizsgálatára
- ▶ **social return on investment (SROI)** módszertan a “befektetési oldal” vizsgálatára
- ▶ “hagyományos” **programértékelést** és ez alapján javaslatok kidolgozását.

A kutatás során alkalmazott **adatgyűjtési módszerek**:

##### 1. Dokumentum elemzés:

- ▶ Jelenlét, Program a Baktalórántházi járás felemelkedéséért – Szociális diagnózis és szükségletfelmérés
- ▶ A Jelenlét módszertan leírása
- ▶ Havi és negyedéves települési beszámolók
- ▶ Végtelen Lehetőségek program bemutatása és tevékenység leírások
- ▶ Végtelen lehetőség program monitoring jelentések

##### 2. Statisztikai adatok elemzése:

- ▶ A „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” program során felvett egyéni fejlesztési tervek adatai
- ▶ KSH és BM adatok a foglalkoztatásról (részletesen lásd az érintett fejezeteknél)
- ▶ Baktalórántházi Kistérségi Szociális Központ Család- és Gyermekejóléti Központ adatszolgáltatása 2019. és 2021. évekről

##### 3. Összehasonlítás más munkaerőpiaci kutatások eredményeivel:

- ▶ MNB - Szabó Lajos Tamás: A közfoglalkoztatottak jellemzői, 2022. május
- ▶ Belügyminisztérium: Havi tájékoztató a közfoglalkoztatás alakulásáról, 2022. március

- ▶ Belügyminisztérium: A közfoglalkoztatás mint szakpolitika, 2020.
- ▶ MNB - Szabó Lajos Tamás: Kiknek segített a közmunkaprogram visszatérni a munkaerőpiacra? 2020.
- ▶ Belügyminisztérium - Hétfa Kutatóintézet: A közfoglalkoztatás hatása a helyi gazdaságra, helyi társadalomra, 2018.

#### 4. Interjúk és terepkutatás: 2022. április - július

Kutatási célcsoport	Kutatási módszer	Interjúalanyok száma	Megszerzendő információ
Baptista Szeretetszolgálat program koordinátorai: Szanyi Gergely, Tyukodiné Csávás Mariann	online interjú (2x)	2 fő	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A program háttere, céljai</li> <li>▪ A program megvalósulása (mi volt jó / rossz / hiányzott)</li> <li>▪ A program általuk elvárt és tapasztalat hatásai</li> <li>▪ Mik a program korlátai? Mik akadályozhatják a hatás elérését?</li> </ul>
A Máltai Szeretetszolgálat Baktalórántházi járás projekt koordinátorok: Borbély Zsuzsanna, Groska Éva, Molnár Ildikó	online interjú (1x)	3 fő	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Az adott program és a meglévő programok szinergiái, redundanciái</li> <li>▪ Együttműködések sikeressége, kudarcai</li> <li>▪ Fejlesztési javaslatok</li> <li>▪ A „jelenlét módszer” működése járási szinten</li> <li>▪ A Máltai Szeretetszolgálat szerepe</li> <li>▪ A program jövője (finanszírozás)</li> <li>▪ A célcsoport, fiatalok háttere, motivációi a munkával kapcsolatban</li> <li>▪ A pályorientációs szolgáltatás általuk elvárt és tapasztalat hatásai</li> </ul>
A programot megvalósító helyi szakember: Szabad Eszter	online interjú (2x) + személyes interjú (2x) + kérdőív	1 fő	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A település lehetőségei munkaerőpiaci elhelyezkedés szempontjából</li> <li>▪ A szolgáltatásban résztvevők háttere, motivációi, változása részletesen</li> <li>▪ A program megvalósulása (mi volt jó / rossz / hiányzott)</li> </ul>
A program célcsoportjával dolgozó, a szolgáltatásban résztvevőket ismerő helyi szociális munkások (4 fő)	személyes interjúk	4 fő	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A program általuk elvárt és tapasztalat hatásai</li> <li>▪ Mik a program korlátai? Mik akadályozhatják a hatás elérését?</li> <li>▪ Az adott program és a meglévő programok szinergiái, redundanciái</li> </ul>

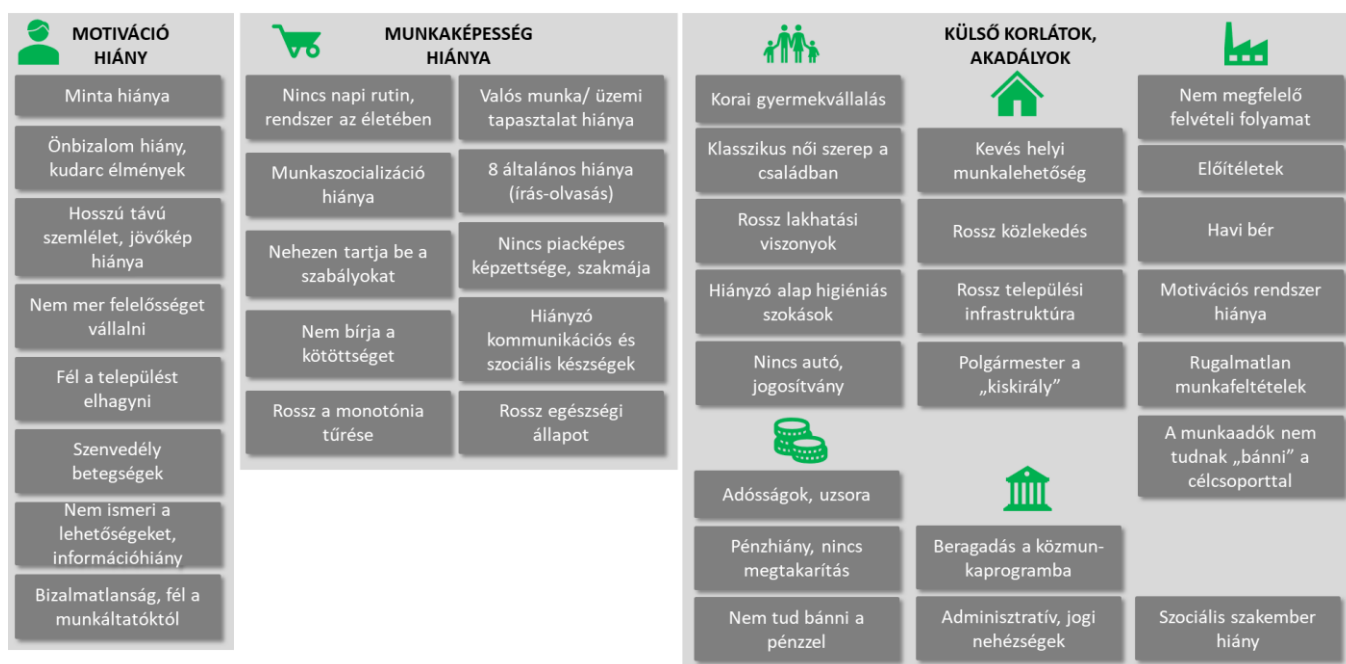
Kutatási célcsoport	Kutatási módszer	Interjúalanyok száma	Megszerzendő információ
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Együttműködések sikeressége, kudarcai</li> <li>▪ Fejlesztési javaslatok</li> <li>▪ A célcsoport, fiatalok háttere, motivációi a munkával kapcsolatban</li> <li>▪ A pályorientációs szolgáltatás általuk elvárt és tapasztalat hatásai</li> </ul>
A járási Családsegítő Szolgálat vezetője: Jantászné Nagy Katalin	személyes interjú	1 fő	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A település lehetőségei munkaerőpiaci elhelyezkedés szempontjából</li> <li>▪ A célcsoport háttere, motivációi a munkával kapcsolatban</li> <li>▪ A program általuk elvárt és tapasztalat hatásai</li> </ul>
A helyi Családsegítő Szolgálat munkatársai	személyes interjú	3 fő	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mi a véleményük a programról?</li> <li>▪ Fejlesztési javaslatok</li> <li>▪ A célcsoport, fiatalok háttere, motivációi a munkával kapcsolatban</li> <li>▪ A pályorientációs szolgáltatás általuk elvárt és tapasztalat hatásai</li> </ul>
A szolgáltatásban résztvevők. Dimenziók: - akik sikeresen elhelyezkedtek / akiknek nem sikerült elhelyezkedni - közfoglalkoztatottak / nem közfoglalkoztatottak - nők / férfiak - pályakezdő (még nem volt munkatapasztalat) / volt munkatapasztalata (akár közmunkásként)	személyes irányított beszélgetések	10 fő	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mik a tapasztalataik a nyílt munkaerőpiaccal / a közmunkával kapcsolatban?</li> <li>▪ Mi a véleményük a programról?</li> <li>▪ Történt-e, elindult-e valamilyen változás az életükben? Van-e, amit ezentúl másképp gondolnak, csinálnak?</li> <li>▪ Mivel lehetne segíteni még a munkaerőpiaci elhelyezkedésüket / benntartásukat?</li> </ul>
Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztály (Munkaügyi Hivatal) vezetője: Papp Sándor	online interjú	1 fő	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Véleménye szerint mik a településeken a munkaerőpiaci elhelyezkedés fő akadályai?</li> <li>▪ Mik a munkaügyi központ feladatai? Melyik problémákat hogyan próbálja kezelni?</li> <li>▪ Hasznosnak ítélik-e meg a programot? Milyen hatásait látják?</li> </ul>

Kutatási célcsoport	Kutatási módszer	Interjúalanyok száma	Megszerzendő információ
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Miben látja a szeretetszolgálatok szerepét? Lát-e lehetőséget az együttműködésre és milyen téren?</li> </ul>
Érintett települések polgármesterei: Éles Tibor – Rohod, Laskai Tiborné – Besenyőd, Ragányi Róbert – Ramocsaháza	személyes interjúk	3 fő	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mik a polgármester rövidebb / hosszabb távú céljai?</li> <li>Véleménye szerint mik a településen a munkaerőpiaci elhelyezkedés fő akadályai?</li> <li>Ezek közül valamelyikén tudott-e a program segíteni?</li> <li>Mire lenne még szükség? (priorizálva)</li> <li>Milyen volt az együttműködés a program megvalósítóival?</li> <li>Mi a véleménye a közmunka programról?</li> <li>Mi a véleménye a munkaügyi központ által nyújtott szolgáltatásokról?</li> </ul>
A közfoglalkoztatást koordináló önkormányzati munkatársak (munkavezető, ügyintéző)	személyes interjú	2 fő	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hogy látja a közmunkaprogramot, a közmunkások helyzetét?</li> <li>Mi a véleménye, hogyan lehet a közmunkásokat motiválni, fejleszteni?</li> <li>Mit gondol, kik tudnak kilépni a közmunkából?</li> </ul>
A pályaorientációs szolgáltatást megvalósító helyi szakember: Balogh László	személyes interjú	1 fő	<ul style="list-style-type: none"> <li>A célcsoport, fiatalok háttere, motivációi a munkával kapcsolatban</li> <li>A pályaorientációs szolgáltatás általuk elvárt és tapasztalat hatásai</li> </ul>
A pályaorientációs szolgáltatást igénybe vevő iskola igazgatója és egy tanára	személyes interjú	2 fő	<ul style="list-style-type: none"> <li>Milyen segítség szükséges ezen kívül, hogy a fiatalok eljussanak a nyílt munkaerőpiacra? (priorizálva)</li> <li>Mit gondolnak a személyes mentorációs programról?</li> </ul>

### 3. FEJEZET | AZ EREDMÉNYESSÉGET BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK

#### 3.1. A célcsoport helyzete

A Felzárkózó Települések program keretében végzett munkaerőpiaci kutatásaink<sup>3</sup> alapján azt látjuk, hogy az elsődleges munkaerőpiaci integráció rendkívül komplex szociális munkát követel meg, mivel a **hátrányos településeken élő embereket** jellemzően nem egy-két nehézség, hanem **komplex problémarendszer akadályozza a munkaerőpiaci elhelyezkedésben**. Tapasztalatainkat a következő ábrán foglaltuk össze:



#### 1. problémacsoport | Hiányzó vagy túl alacsony MOTIVÁCIÓ

A problémák első része a **célcsoport motivációjával** kapcsolatos, és abból származik, hogy a településeken, saját környezetükben a foglalkoztatási korú célcsoport többsége nem lát maga körül rendszeresen dolgozó embereket, így hiányzik a **megfelelő minta és motiváció** a munkavállaláshoz. Személyes tapasztalat hiányában nincsenek **hosszú távú céljaik, jövőképük**, nincsenek tisztában lehetőségeikkel. Esetleges munkavállalási próbálkozásaikban hátrányaik következtében **kudarcok** érik őket, így önbizalmuk csökken, **félelmek, bizalmatlanság** alakul ki bennük, melyek tenni akarásukat csökkentik.

A Végtelen Lehetőségek pilot programmal kapcsolatos interjúk alapján azt látjuk, hogy **a motivációhiány a vizsgált négy településen is rendkívül jellemző a célcsoportra, a közfoglalkoztatottakra és a fiatalokra**

<sup>3</sup> A Magyar Máltai Szeretetszolgálat megbízásából a SIMPACT Közhasznú Nonprofit Kft. 2020-ban, 2021-ben és 2022-ben végzett kutatásokat a FETE települések munkaerőpiaci helyzetével és a felzárkóztatás lehetőségével kapcsolatban.

**egyaránt.** Ennek a fontos problémának a jelen tanulmányban egy külön fejezetet is szánunk (3.4). **Nagyon kicsi a lakók mobilitása,** még azokról a településekről is nehéz őket kimozdítani, ahol a céges buszjárat megoldott. Alapvetően **rövid távon gondolkodnak,** és ha rövid távon megoldott a napi megélhetés, akkor kevesen hajlandóak plusz kényelmetlenséget, nagyobb erőfeszítést igénylő feladatot vállalni. Nincsenek vágyaik, álmaik, nem akarják többre vinni. A gyerekek előtt **nem állnak a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedést ösztönző minták.** Ha megkérdezik a fiatalokat, hogy mik akarnak lenni, a válasz, hogy „közfoglalkoztatottak vagy stricik”.

## 2. problémacsoport | MUNKAKÉPESSÉG hiánya

A munkavállalást nemcsak motivációs gondok, hanem **munkaképességi hiányosságok** is hátráltatják. Nem alakul ki a célcsoport életében a munkához kötődő **napi rutin, rosszul túrik a szabályokat, kötelezettségeket és a monotonitást.** Többségüknek hiányzik a megfelelő **képzettség,** nemcsak **szakmát** nem tanulnak, de sokaknak még a **8 általánost** sem sikerül befejezni. Ennek következtében az **írás, értő olvasás, kommunikációs és csoportba beilleszkedési** készségeik is hiányosak. Sokukat a **rossz egészségi állapot és szenvedélybetegségek** is korlátozza abban, hogy értékes munkaerővé váljanak.

Az érintett négy településen **a munkaszocializáció hiánya leginkább ott jelenik meg, ahol a közfoglalkoztatottakkal szemben nem támasztanak valós elvárásokat,** valójában nem kell dolgozniuk. Azokon a településeken, ahol a közfoglalkoztatottak is meghatározott követelmények között dolgoznak, ott ez kevésbé jellemző (ld. részletesebben a 3.3 fejezetben).

A vizsgált településeken kiemelten jellemző, hogy **a célcsoport alulképzett.** A diagnózis alapján: a járásban legfeljebb általános iskolai végzettségűek aránya jóval meghaladja az országos átlagot (a 15 év feletti lakosság arányában 45,8%, hozzávetőlegesen 15%-kal magasabb az országos átlagnál), az érettségizettek aránya 5%-kal, a diplomásoké 10%-kal alacsonyabb, mint az országos átlag 2016-ban.

**Magas az iskolai lemorzsolódás:** 16 éves korban, a tankötelezettség megszűnésével, a fiatalok otthagyják az iskolát, hogy minél hamarabb pénzt kereshessenek. Jellemzően feketén, mezőgazdasági idénymunkában, de van olyan település, ahol a prostitúció, drogkereskedés és a különböző „kétes” vállalkozások (pl. vasazás) is elterjedtek. A fiatalokat csábítja a hamar elérhető „fényűzés”, amely sokszor a börtönben ér véget.

A jelenlegi interjúk és a 2018-ban felvett diagnózis során is **nagyon sokan említették a rossz egészségi állapotot,** mint a gyári elhelyezkedést akadályozó tényezőt. Nagyon sokan küzdenek pszichés betegségekkel: szorongással, depresszióval, sokan szednek rendszeresen altatókat, nyugtatókat. **Magas az alkohol- és drogfogyasztók aránya** – már fiatal korban is.

### 3. problémacsoport | Jelentős KÜLSŐ KORLÁTOK, akadályok

Az egyénhez kötődő akadályokon kívül a településeken nagyon sok **külső tényező** is hátráltatja a munkavállalást. A háztartások **lakhatási viszonyai** többnyire nem teszik könnyűvé a kellő **hygiéniai szokások** felvételét. A 2018-as járási diagnózis adatai alapján elmondható, hogy a lakások állapota az országos átlaghoz képest jelentősen rosszabb állapotúak, de a terepkutatás tapasztalati azt mutatták, hogy a Baptista Szeretetszolgálat jelenlétének köszönhetően mostanra sokat javult a helyzet.

A nők esetében a **korai gyermekvállalás** és a **hagyományos női szerep** követése akadályt jelent a munkavállalásban. A 2018-as diagnózis alapján az érintett településeken a 100 családra jutó gyerekek száma jóval magasabb az országos átlagnál. Emellett az interjúk alapján azt látjuk, hogy a gyermekek nevelése, a háztartás vezetése, a ház körüli munkák ellátása, az ügyek intézése még akkor is a nőkre hárul, ha a férfi nem dolgozik.

A településeken lévő **munkahelyek száma kevés**, de mivel a járás a megye „közepén” helyezkedik el, így a legtöbb településről (kivételesen képez a vizsgált települések közül Magy), 20-30 km-es távolságban elérhetőek nagyvárosok, ahol sok nyitott munkalehetőség van alacsony képzettséggel rendelkezők számára is. Sok munkáltató küld céges buszt is, például Baktalórántházán fel lehet szállni a Nyírbátorba, Nyíregyházára, Mátészalkára, Kisvárdára induló céges járatokra is. (Részletesen a 3.2 fejezetben írunk erről.)

A célcsoport **anyagi helyzete** komoly hátráltató tényező: nincsenek megtakarításaik, ehelyett **adósságokat** halmoznak fel. A hivatalos adósságok, **végrehajtás miatti levonások** következtében az adózott munka jövedelme oly mértékben csökken, ami már nem ösztönzi munkavállalásra a célcsoportot. A hosszú távú gondolkodás hiánya megakadályozza őket abban is, hogy **beosztóan bánjanak a pénzzel**.

A munkaadók oldalán is felmerül több olyan korlát, amelyet kezelni szükséges a sikeres munkavállalás érdekében. Sok cég **kevés ismerettel** rendelkezik a célcsoport háttéréről, sajátosságairól, nehézségeiről, és **limitált az eszköztára** az ezekből következő sajátos kihívások megfelelő kezelésére. A **felvételi folyamat** nem feltétlenül a célcsoport valós képességeit méri (pl. felvételi tesztek), az interjúk során előfordulhatnak **előítéletek**, illetve sokszor merülnek fel **gyakorlati gondok** (pl. dokumentumok hiánya, közlekedés, ruházat). A célcsoport elhelyezkedését akadályozzák a **rugalmatlan munkafeltételek**, valamint a **havi bérezési rendszer**<sup>4</sup> a pénzügyi tudatosság hiánya miatt megélhetési gondokat okoz kezdetben.

A fenti problémák egy része megfelelő szociális munkával megoldható, de sajnos újabb problémát jelenthet a **szociális szakemberhiány**, a célcsoportot értő és sikeresen kezelő szakemberek nem kellő létszáma is akadályozza a felzárkózást. A diagnózis alapján **a szociális ellátások tekintetében elmondhatjuk, hogy a mutatók az országos átlag feletti**. A rendszeres gyermekvédelmi támogatásban részesülők aránya 246

<sup>4</sup> Sok munkavállaló jellemzően csak rövidebb időszakokban, 1-1 hétre tud pénzügyileg tervezni és a kiadásokat biztosítani. A havi bérezés ezért sokaknak riasztó, jelentős kihívást jelent, főleg a kezdeti időszakban.



százaléka (13,21%) az országos átlagnak, a szociális étkeztetésben részesülők aránya a duplája. A jövedelem pótló ellátások tekintetében elmondhatjuk, hogy 2015-ben a járásban a lakosság 0,78 százaléka részesült egészségkárosodási és gyermekfelügyeleti támogatásban (ami az országos átlag 177 százaléka), további 4,5 százaléka FHT-ban (ami az országos átlag több mint háromszorosa). Mint arról a 3.7 fejezetben részletesen írni fogunk, **az érintett négy településen rendkívül sikeresen valósul meg a különböző szociális intézmények együttműködése**, így egymást segítve tudják áthidalni a szociális szakemberhiány okozta problémákat.

### 3.2. Az elsődleges munkaerőpiaci lehetőségek

Áttanulmányozva a Baktalórántházi járás Jelenlét programjának 2018-ban készített szociális diagnózisát, a foglalkoztatási terület kiugró problémának mondható. A diagnózis a következő statisztikákkal jellemzi a munkaerőpiaci helyzetet:

A járásban az egy lakosra jutó összevont adóalap az országos átlag 75 százaléka körül alakult, vagyis **az itt élők jövedelme a legalacsonyabbak közé tartozik**. Az ezer lakosra jutó vállalkozások száma az országos átlagnak csak 7 százaléka, 2011-16 közt számuk gyakorlatilag nem változott. Vagyis a járásban **kiemelkedően kevés a vállalkozás, és ennek kapcsán a munkahely is.**

Az álláskeresők aránya 2016-ban 11,22 százalék volt, a **foglalkoztatottak aránya pedig 60 százalék, ami az országos átlag 90 százaléka**, de kedvező folyamatnak ítélnéljük, hogy az elmúlt öt évben ez több, mint 15 százalékkal, jóval az országos átlag feletti mértékben nőtt.

A **munkanélküliségi ráta az országos átlag több, mint kétszerese**, bár az elmúlt években, településenként eltérő mértékben csökkent. E mutató tekintetében különösen Magy, Besenyőd, Petneháza van a járáson belül a legrosszabb helyzetben.<sup>5</sup>

Munkanélküliségi ráta	
Baktalórántháza	9,02
Besenyőd	15,52
Laskod	11,59
Levelek	10,35
Magy	18,67
Nyíribrony	11,58
Nyírkércs	9,61
Nyírkércs	10,11
Ófehértó	12,76
Petneháza	15,05
Ramocsaháza	12,39
Rohod	17,01
<b>Járás</b>	<b>12,8</b>
<b>Országos</b>	<b>5,19</b>

Tartós munkanélküliek aránya	
Baktalórántháza	43,07
Besenyőd	53,45
Laskod	44,07
Levelek	54,4
Magy	35,96
Nyíribrony	38,46
Nyírkércs	20,69
Nyírkércs	72,92
Ófehértó	64,94
Petneháza	52,24
Ramocsaháza	57,02
Rohod	60,18
<b>Járás</b>	<b>53,13</b>
<b>Országos</b>	<b>47,25</b>

<sup>5</sup> Forrás: Jelen-Lét Program a Baktalórántházi járás felemelkedéséért, Szociális diagnózis és szükségletfelmérés, 2019

Nem sokkal kedvezőbb a **tartós munkanélküliek aránya** sem, a **járás átlaga itt is magasabb, mint az országos átlag**, de azért lényegesen kisebb a különbség. A települések közül a legrosszabb helyzetben e tekintetben Rohod, Ófehértó, Besenyőd, Nyírkércs és Ramocsaháza van, míg a legkedvezőbb arányt Nyírájkó, Magy és Nyíribrony tudhatja magáénak.

Terepkutatásunk alapján a munkalehetőségek és a munkavállalók helyzete mind a négy vizsgált településen (Rohod, Ramocsaháza, Besenyőd, Magy) nagy hasonlóságot mutat. Mindegyik településről elmondható, hogy **a helyi munkalehetőségek rendkívül limitáltak**, nagyobb cégek, gyárok, vállalkozások helyben nincsenek.

Helyben a következő lehetőségek merültek fel a munkavállalásra az interjúk során:

### 1. **Állami / önkormányzati finanszírozású intézményekben** történő foglalkoztatás:

- ▶ Helyi általános iskola, óvoda, Vay Ádám Gimnázium, Mezőgazdasági Szakképző Iskola És Kollégium
- ▶ Helyi művelődési központ, kulturális intézmény
- ▶ Helyi önkormányzat
- ▶ Idősgondozó, állami gondozottakkal foglalkozó vagy egyéb szociális intézmény, egészségügyi intézmények
- ▶ Helyi Családsegítő Szolgálat
- ▶ Szeretetszolgálatok: Magyar Baptista Szeretetszolgálat, Magyar Máltai Szeretetszolgálat.

### 2. **Helyi kisvállalkozások:**

- ▶ Helyi bolt, kocsmá, étterem, söröző, bár stb.
- ▶ Néhány szálláshely
- ▶ Egyéb helyi kisvállalkozások, beleértve egy-két gyártó vagy szolgáltató kisvállalkozást is (pl. asztalosüzem, élelmiszeripari feldolgozással foglalkozó kisvállalkozás, cipőmanufaktúra stb.)

### 3. **Mezőgazdasági idénymunka a helyi termelőknél:**

- ▶ Zöldség- és gyümölcsstermesztés (pl. burgonya, uborka, paprika, paradicsom, borsó, bab, alma, körte stb.)
- ▶ Dohánytermesztés
- ▶ Gyógynövények, fűszernövények termesztése
- ▶ Állattenyésztés.

A Baktalórántházi járásban **elterjedtek a kis- és közepes méretű mezőgazdasági termelők**, az Alfölddel ellentétben a földterületek még nem annyira koncentráltak, és a termőföld minősége kevésbé alkalmas a nagy gépesítettséget lehetővé tevő termelésre (pl. gabonafélék, kukorica). A kistermelők emberi munka igénye az Alföldhöz képest jóval nagyobb, így **idénymunkára helyben is sok lehetőség adódik**.

A vizsgált települések közvetlen közelében helyezkednek el **némileg nagyobb méretű települések**: Baktalórántháza és Levelek. (Népesség: Baktalórántháza: 3825 fő, Levelek: 3023 fő, Ramocsaháza: 1547 fő,

Rohod: 1267 fő, Magy: 996 fő, Besenyőd: 816 fő, 2016-os KSH adatai alapján.) A települések közül egyedül Baktalórántháza város, ez a járás központja is, a többi település község.) Bár **nagyobb üzem egyedül a Master Good Kft. baromfifeldolgozó telepe**, de a települések méretéből, az ott lévő több államigazgatási szervből és oktatásiintézményből, és a turizmusból eredően **valamivel több munkahely** van, mint a vizsgált kistelepüléseken. Két állami általános iskola működik, melyek egyike gimnázium is, továbbá van egy református általános iskola is, mely tandíjas, és a helyiek szerint a helyi „elit” inkább ide járattja gyermekeit, mint az állami iskolák osztályaiba, ahol a szegregátumból származó gyermekek többségbe kerülnek. Ezen kívül itt működik a Vay Ádám Gimnázium és Mezgazdasági Szakképző Iskola. Intézmények szempontjából Baktalórántházán működik a Járási Hivatal és ennek Foglalkoztatási Osztálya (Munkaügyi Központ), a Kistérségi Szociális Otthon és Idősek Otthona, a Gyermekotthon, az Egészségház és Járóbeteg Központ, az Országos Mentőszolgálat Mentőállomása, a Kormányablak és a Dégenfeld Kastélymúzeum. Baktalórántházán a már említett kastélynak köszönhetően, Leveleken pedig a tó környezetében épült üdülőközpontban jelentősebb a turizmus, így itt több vendégház, étterem üzemel.

A nagyobb foglalkoztatók, gyárak, üzemek a településektől távolabb helyezkednek el, de a **térségben kifejezetten sok olyan gyártósori munkalehetőség van, ahol információink szerint a munkaerőfelvétel folyamatos**. A SIMPACT 2020-ban és 2022-ben végzett munkaerőpiaci kutatásai<sup>6</sup> is megerősítik, hogy a gyártósori dolgozókat foglalkoztató üzemek folyamatos munkaerőhiánnyal küzdenek, és a felvételi követelmények egyszerűsítésével, valamint újabban már a külföldi munkaerő csoportos foglalkoztatásával igyekeznek a munkaerőhiányt orvosolni.

A járás földrajzi elhelyezkedésének köszönhetően **a nagyvárosok megközelíthetőek tömegközlekedéssel**, kivéve Magyaról, ami zsáktelepülés. Illetve a három műszakos munkarendet bizonyos esetekben nehéz összeegyeztetni a buszok menetrendjével. Ezért több gyár - például a Coloplast és a Jász-Plasztik – **céges buszt is indít a településekre. Besenyődön a polgármester is megállapodást kötött környékbeli üzemekkel, hogy felveszik az önkormányzat által ajánlott munkavállalókat**. Felsorolás szintjén a teljesség igénye nélkül alább található a közeli települések nagyobb munkaadói, melyek többségét valamely interjúalanyunk említette, mint szóba jöhető, vagy jelenleg is települési munkaerőt foglalkoztató munkaadót.

#### Vaja:

Távolsága a településektől:	Rohodtól 4 km, Besenyődtől 15 km, Ramocsaházától 19 km, Magytól 20 km
Tömegközlekedés (időtáv egy útra):	Rohodról közvetlenül 14 perc Besenyődtől közvetlenül 22 perc

<sup>6</sup> A Magyar Máltai Szeretetszolgálat megbízásából a SIMPACT Közhasznú Nonprofit Kft. 2020-ban, 2021-ben és 2022-ben végzett kutatásokat a FETE települések munkaerőpiaci helyzetével és a felzárkóztatás lehetőségével kapcsolatban.

Nagyobb nem állami munkaadók: Ramocsaházáról Baktalórántházi átszállással kb. 1 óra  
 Magyról leveleki/rohodi átszállással több mint 1 óra  
**Trivium Packaging** – élelmiszer csomagolóüzem  
**Döhler Hungary Kft** – mezőgazdasági feldolgozóüzem

### Nyírbátor:

Távolsága a településektől: Rohodtól 26 km,  
 Besenyődtől 18 km,  
 Ramocsaházától 31 km,  
 Magytól 24 km

Tömegközlekedés (időtáv egy útra): Rohodról, Besenyődről, Magyról  
 mátészalkai/ófehértói/nyíregyházi/baktalórántházi átszállással több  
 mint 1 óra  
 Ramocsaházáról több átszállással 2 óra

Nagyobb nem állami munkaadók: **Rosenberger** – autóiipari alkatrész gyártás  
**Unilever** – háztartási tisztítószer gyártás  
**Tranzit-Food** – húsiipari csomagolóüzem  
**Serioplast** – háztartási és tisztítószerekkel kapcsolatos műanyagipari  
 fröccsöntés  
**Coloplast** – gyógyászati termékek összeszerelése  
**Diehl Aviation** – repülőgépipar  
**Farmol Hungary** – vegyipar

### Nyíregyháza / Nyírszőlős:

Távolsága a településektől: Rohodtól 43 km,  
 Besenyődtől 33 km,  
 Ramocsaházától 28 km,  
 Magytól 34 km

Tömegközlekedés (időtáv egy útra): Besenyődről, Ramocsaházáról minimum egy átszállással minimum  
 1,5 óra  
 Magyról, Rohodról több átszállással minimum 2 óra

Nagyobb nem állami munkaadók: **Jász-Plasztik Zrt.** – műanyagipari gyártás  
**LEGO Magyarország** – gyermekjátékok gyártása  
**Dunapack Zrt.** – papírgyártás  
**ContiTech Hungary (Continental)** – gumibroncs gyártás  
**Michelin Hungária Zrt.** – gumibroncs gyártás  
**Polifém Kft.** – műanyag és fémfröccsöntés

### 3.3. A közfoglalkoztatás helyzete

A közmunka mind a négy vizsgált település esetében rendkívül fontos szerepet játszik a település foglalkoztatásában. A Jelenlét program szociális diagnózisa alapján a járás közfoglalkoztatási programjainak átlagos létszáma 2017-ban 1775 fő volt, a közfoglalkoztatási létszámok dinamikusan nőttek 2011-16 közt, majd a 2017-18-as évben csökkenés figyelhető meg. **A járás közfoglalkoztatási mutatója 15,69 százalék az egyik legmagasabb az országban, országos átlag majd háromszorosa.** A közfoglalkoztatási ráta, amely a közfoglalkoztatásban részt vevők havi átlagos létszámát méri a közfoglalkoztatottak és az álláskeresők számához 55,7 százalékos volt, jóval az országos átlag feletti (39,7%). A járásban kiemelkedően magas a 18 év alatti közfoglalkoztatottak száma (1,8% az országos átlag 1,3 százalékhoz képest), és nőtt az elmúlt években. Az 55 év felettek aránya 18%-os az országos átlagnál valamivel alacsonyabb (20%). A közfoglalkoztatottak 57 százaléka legfeljebb 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezik.<sup>7</sup>

Van **néhány megalapozó közös tényező, mely mindegyik településen jellemzi** a közmunka helyzetét, a fejezet elején először ezeket ismertetjük. Ugyanakkor **a települések között rendkívül nagy különbségek mutatkoznak** a települések közmunka programja és a közmunkások helyzete között. Ezeket a különbségeket részben **a település aktív népességének általános jellemzői** indokolják, de legalább ugyanekkora, vagy nagyobb részben magyarázható **a polgármester és az önkormányzati vezetés hozzáállásával** a közmunkaprogramhoz. Ezeket a különbségeket a fejezet második részében ismertetjük. Megállapításainkat elsősorban a polgármesterekkel készült interjúkra alapozzuk.

A polgármesterek **minden településen annyi közmunkás státuszt kaphatnak, amennyit szükségesnek látnak**, sőt, a polgármesteri interjúk alapján szinte azt mondhatjuk, rájuk is „kényszerítik” a státuszokat a munkanélküli segélyre bejelentettek és az aktív korban lévő, mégsem dolgozó települési lakosság létszáma alapján. A polgármesterek egyetértettek abban, hogy **településük fejlesztésének egyik legfőbb eszköze a közmunka program**, mely anyagi forrással és emberi erővel ruházza fel az önkormányzatot arra, hogy megvalósítsák egyes terveiket. Ezért távol állnak attól, hogy a közmunka program megszüntetését kívánják, nemcsak pártolják azt, de igyekeznek a státuszok számát, és ezzel anyagi és emberi erőforrásaikat növelni. **A megszerzett státuszok által keletkező álláshelyeket kötelező betölteni**, egyéb esetben vissza kell utalniuk státusz után járó állami juttatást. A közmunkán lévő munkavállaló felmondása vagy elbocsátása esetén megüresedő állásokat azonnal újra be kell tölteni, és mivel rendszerint nincs várólista, ez nem minden esetben egyszerű.

Az **önkormányzat minden évre közmunka tervet készít és ad le** a Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztályának, ebben határozzák meg az elvégzendő munkákat. A polgármesterek említették, hogy kezdetben nagy gondot

<sup>7</sup> Forrás: Jelen-Lét Program a Baktalórántházi járás felemelkedéséért, Szociális diagnózis és szükségletfelmérés, 2019

okozott, és még jelenleg sem mindig egyszerű az elvégzett munkákhoz szükséges munkaeszközöket, tárgyi feltételeket előteremteni, hiszen ezek finanszírozása nem része a közmunka programnak, máshonnan kell pénzügyi forrást találni rá.

A megvalósítandó közmunka programokban és **a megvalósítás módjában már nagy mértékben eltérnek a települések**, az alábbi szempontok alapján:

1. Mennyi közfoglalkoztatott dolgozik a településen? A polgármesterek maximálisan kihasználják-e az igényelhető létszámot?
2. Mi a közmunka program fő célja: a települési feladatok ellátása (köztisztasági, karbantartási feladatok, település zöldítés, idősgondozás, helyi adminisztratív feladatok stb.), valódi termelőtevékenység a települési igények ellátására (élelmiszersegély, közétkeztetés), vagy akár piaci értékesítésre termelés, üzemi tevékenység?
3. Milyen a polgármester hozzáállása a közmunka programhoz?
4. Milyen a közmunkások hozzáállása a munkához? Miért vállalják a közmunkát?
5. Mik a valós elvárások a közmunkásokkal kapcsolatban? Mennyit kell valójában dolgozniuk?

### **Rohod:**

**Rohod településen körülbelül 100 közmunkás dolgozik önkormányzati alkalmazásban**, ezen felül a Baptista Szeretetszolgálat közel 10 fő közmunkást foglalkoztat.

Az önkormányzati közmunkásokkal ezen a településen kevés az elvárás, minden reggel a jelenléti ív aláírása céljából meg kell jelenniük az önkormányzaton, és viszonylag kis mennyiségű, nem megterhelő település karbantartási vagy mezőgazdasági munkát bízunk rájuk (pl. paprika palántázás, burgonya ültetés, kapálás, betakarítás, bab vetés stb.). A hivatalosan leadott közmunka terv érezhetően csak kisebb mértékben valósul meg.

A közmunkások legjobb esetben is csak **két órát, 8-10 óráig dolgoznak, munkára fogásuk nem túl sikeres**. A munkavezetők ki vannak égve, panaszkodnak a lehetetlen feltételekre. Ennek oka részben az, hogy a polgármester sem bíztatja a munkavezetőket konfrontációra, igyekszik „szőr mentén”, elnézően megoldani minden helyzetet, mivel nem szeretne ellenségeket gyűjteni. Ez olyannyira igaz, hogy a közmunka programban részt vevő néhány valóban dolgozni akaró közmunkást már zavarja a többiek henyélése, egyik interjúalanyunk megemlítette, hogy ő átkérte magát az önkormányzati közmunka programból a Baptista Szeretetszolgálathoz közmunkára, mert zavarta, hogy az önkormányzati közmunkások nem dolgoznak semmit, és úgy érezte, hogy értelmesebben telik a napja, ha a Baptistáknál dolgozhat is valamit.

A polgármester önkormányzati vezetői pozíciója mellett régóta üzemeltet saját vállalkozást, ez nagyon fontos számára. **A helyi diplomásokat és szakmunkásokat is előszeretettel veszi fel közmunkára**, mivel ez kölcsönösen előnyös megoldásnak bizonyul. A polgármester számára előnyösek ezek a felvételek, mivel a

státuszokból néhányat olyanokkal tölthet fel, akik dolgozni is hajlandóak, így esetleg néhányat elbocsáthat a legyengébb közmunkások közül. Az érettségizett, szakmunkás, diplomás közmunkások hajlandók dolgozni az önkormányzati irodán vagy a mezőgazdasági gépek, önkormányzati épületek, tárgyak karbantartásában, fejlesztésében. Ezen közmunkások számára is előnyös ugyanakkor, hogy közmunka mellett nyugodtan tudnak fekete munkát is vállalni, de biztosítva van a társadalombiztosítás és egy stabil jövedelem. A helyi diplomások számára bevált út, hogy amíg munkahely váltás közben, vagy amíg a továbbtanulás folytatódik, bejelentkeznek közmunkásnak az önkormányzathoz. Előny számukra az is, hogy a polgármester széles kapcsolati hálójával rendelkezik, és ezért segíti őket az elhelyezkedésben, vagy továbbtanulásban.

**A polgármesterek hozzáállását a közmunka programhoz minden településen megpróbáltuk egy-két fiktív mondatban összefoglalni.** Ezeket a mondatokat, bár idézőjelbe tesszük, nem a polgármester mondta közvetlenül, de úgy érezzük jól és röviden írják le a hozzáállását. A rohodi polgármester hozzáállását így foglalnánk össze:

*„Nekem legfontosabb a saját vállalkozásom, de azért jóindulatúan igyekszem kormányozni a települést is. Mindenkinek igyekszem és nagyon szeretek segíteni, és összeveszni egyáltalán senkivel sem akarok, még a közmunkásokkal sem. Én vagyok mindenki jószágos keresztapja, kerülöm a konfliktusokat.”*

Véleményünk szerint **ez az önkormányzati hozzáállás** nem hozza ki a maximumot a közmunkások munkateljesítményéből, és várhatóan **inkább hátráltatja, mint segíti a szeretetszolgálatok elsődleges munkaerőpiaci integrációs törekvéseit**, hiszen könnyű és problémamentes munkalehetőséget biztosít a falu lakosainak, mely alacsonyabb jövedelmi viszonyai ellenére vonzó alternatívája lehet a nehéz, műszakos gyári munkának. Illetve lehetőséget teremt a biztosítási jogviszony megléte mellett alkalmi és fekete munkában jelentős, adómentes, kiegészítő jövedelem szerzésére.

A helyi Jelenlét Pont munkatársaival, és az ott dolgozó közmunkásokkal történt beszélgetések alapján az a tapasztalatunk, hogy a szeretetszolgálatnál alkalmazásban álló közmunkásokkal csak kis mértékben tudnak magasabb elvárásokat támasztani, mint az önkormányzatnál dolgozó közmunkásoknál. A terepkutatás során azt tapasztaltuk, hogy a Jelenlét Pont közmunkásai szintén nem dolgoznak 6-8 órát, csak néhány órát töltenek munkával. Beszélgetéseink során több közfoglalkoztatott kifejezte érdeklődésüket a gyerekekkel kapcsolatos, vagy közösségi szervező munkák iránt, mégsem tapasztaltuk, hogy fizikai munkán kívül sokrétűen be lennének vonva a Jelenlét Ponton folyó munkába, persze ennek oka lehet az is, hogy érdeklődésük ellenére az ilyen munkákban nem szerepeltek jól. Hallottunk esetet, melyben a Jelenlét Ponton dolgozó közmunkásra több lopást bizonyítottak rá, mely nagyobb következmények nélkül maradt stb.

### **Besenyőd:**

**A településen 108 közfoglalkoztatottat alkalmaz az önkormányzat**, akik közül néhányat helyi vállalkozók rendelkezésére bocsát, akik folyamatosan vagy idényszerűen foglalkoztatják őket. Például a leveleki savanyító

üzem évente néhány hónapra „alkalmaz” közmunkásokat savanyító munkára. A többiek számára az önkormányzati közmunkaterv keretében biztosítanak munkát.

Az önkormányzati **közfoglalkoztatottak 8-12/16 óráig dolgoznak**, idénynek megfelelően. Az önkormányzat hasznosítja a település környéki termőföldeket, így elsősorban **mezőgazdasági munkát** végeznek (uborka, paprika, káposzta, burgonya termelés, vízvezetés, öntözésstb.), néhányan az **önkormányzati intézményekben** is dolgoznak, többen pedig az **idősgondozásban** vesznek részt. Az önkormányzat a megtermelt terményt részben a közellátásban hasznosítja, részben pedig szétosztja.

Aki azonban képes és akar piaci munkahelyen dolgozni, azt az önkormányzat nem veszi fel közmunkára, hanem piaci munkához segíti. Az önkormányzat **megállapodást kötött a környékbeli Koloplast és a Jászplasztik cégekkel, hogy akit az önkormányzat ajánl, azt felveszik**. Ezen cégek buszai kijárnak a településre, és a településről sokan járnak oda dolgozni. A közeli csirkenevelő üzem is több embert felvett, de oda céges busszal nem tudnak bejárni, és a tömegközlekedés sem megfelelő, így sajnos kevesebb munkavállaló dolgozik ott a településről, bár a munkára sokan alkalmasak lennének. Az **otthoni kiskerti termelést is próbálja ösztönözni az önkormányzat**, már a szeretetszolgálat kiskert programja előtt is volt hasonló program a településen.

A polgármester asszony rendkívül agilis és munkabíró, maga felügyeli a közmunkások munkáját. A program kezdetén gondoskodott a munkafeltételekről, szerszámokról, ami nehéz feladat volt, de mostanra kialakult. Hajnaltól estig járja a települést, amit nemcsak saját elmondásából tudunk, hanem más interjúk során is említették. Szemmel tartja a munka előrehaladását, módosítja a munkaterveket, ösztönöz. Bemegy a kocsmába is a közfoglalkoztatottak után, elviszi őket dolgozni. A **polgármester személyesen ismer minden közmunkást, így tudja, hogy milyen módszerekkel tud hatni az egyes személyekre**. Pozitív ösztönzőket alkalmaz a közmunkások felé, például segíti őket az adminisztratív feladatokban (pl. adóbevallásukat elkészítik, adósságrendezési adminisztrációjukat segítik). A közmunkások számára népkonyhát üzemeltetnek, itt felhasználják a terményeket és minden közmunkás minden munkanapon ingyen ebédet kap. A közfoglalkoztatottak gyermekei számára gyermekfelügyeletet biztosítanak a nyári időszakban is. Habár fizetésekben nem tehetnek különbséget, a polgármester asszony megtalálja egyéb módját az ügyes és jól teljesítő közmunkások jutalmazásának. Ugyanakkor aki nem együttműködő, vagy nem veszi fel a munkát, annak megtalálják a módját, hogyan „tartsanak be” ott, ahol hat rá. Polgármester hozzáállását jellemző fiktív mondat:

*„Minderről tudok, mindent látok, mindent kézben tartok, véleményem mérvadó. Szigorú vagyok, de igazságos, mindenkinek tudom, hogy segítek, és hogy tartsak be. Ezt a tudást jól használom a közmunka hatékonyságának növelésére.”*

Tapasztalataink szerint jelenleg az önkormányzat közmunkásai többet és keményebben dolgoznak, mint a Baptista Szeretetszolgálat alkalmazásában lévő közfoglalkoztatottak (kb. 10 fő). Amennyire tapasztaltuk, a szeretetszolgálati közfoglalkoztatottakat nem terhelik, alacsonyabb óraszámban kevesebb fizikai munkát



végeznek, így főleg női közfoglalkoztatottak számára válnak vonzó munkahellyé, akik gyermek mellett „gyeses” extra jövedelemnek látják a közmunkát.

Véleményünk szerint **az ilyen típusú önkormányzati közmunka program valóban előnyösen tudja befolyásol a munkaszocializáció** és ezáltal segíti a további munkaerőpiaci integrációs programok sikerességét. Emellett **a helyi mezőgazdasági vállalkozók számára** is előnyös, hogy képzett, **munkabíró, megbízható idénymunkások állnak rendelkezésre**, akik az idénymunkán kívül közmunkában „edződnek”.

#### Ramocsháza:

**A településen 57 önkormányzati közfoglalkoztatott dolgozik.** A többi településhez képest az interjúk egybehangzó tanulsága szerint **itt találjuk a legnegatívabb helyzetet a roma szegregátum tekintetében.** A szegregátum mérete is nagyobb és több a mélyen lecsúszott ember, mint a másik három vizsgált településen. A szűk közösségen belüli házasságok miatt sok a valamilyen szintű szellemi vagy testi fogyatékossgal élő. A drog és szipuzás már 12 éves kortól jellemző, a helyi orvos a konfliktusok kerülése érdekében bőven ír gyógyszert a lakosságnak, melyet „gyógyszerezésre” használnak, rendszeresek a rablások, a prostitúció elterjedt. A rendőrség és mentők kiszállása rendszeresen szükségessé válik ebben a szegregátumban. A leglecsúszottabbak között hajléktalanok is vannak, akiket már a közösség sem fogad be. Drogból, lopásból és prostitúcióból ugyanakkor egyes „vállalkozók” jól keresnek és fényűzően élnek, de kihasználják a többieket, különösen a fiatalokat.

A roma közösség egy része számára is elfogadhatatlanok az állapotok, aki teheti, elköltözik a szegregátumból a faluba. A polgármester véleménye szerint ez viszont a faluban található ingatlanok további állapotromlásához vezet, fél a település „slummosodásától”.

A közfoglalkoztatotti státuszokat a polgármester alig tudja feltölteni, mert aki hajlandó dolgozni, az elmegy a településről. A helyi vállalkozók is támogatott munkahelyen foglalkoztatnak munkavállalókat, így ott is gyakran munkanélküli ellátásban vannak az emberek, de azokat nem hívhatja be közmunkára az önkormányzat, mert ez megölné a helyi vállalkozásokat.

A polgármester nem pártolja a „parkosítás” jellegű feladatokat a közmunka tervben, mert szeretné először az önkormányzati működést és **a település gazdálkodását fenntarthatóvá tenni**, ehhez pedig települési gazdálkodási bevételek szükségesek. A helyi terményeket ugyanakkor csak nagyon nyomott áron lehet eladni, mivel a felvásárlók a településeket egymás ellen kihasználják. Ezért helyben is építi a mezőgazdasági terményeket feldolgozó üzemeket, gyümölcspréselő üzemük már működik, és a közeljövőben várják az új savanyítóüzem megalapítását, melyben a Végtelen Lehetőségek projektben mentorált munkavállalók alkalmazását tervezi a polgármester.

Továbbá a **polgármester településközi összefogást szervez**, és 7-8 település terményeit próbálják együtt végtermékké alakítani. Saját élelmiszeripari végtermékeket (pl. gyümölcsöt, olajokat, savanyúságot, tésztát, mézet, teát, kenyeret stb.). szeretnék **gyártani „Nyírségi” márkanev** alatt, közös alapanyag beszerzéssel, nyersanyagok cseréjével, közös márkáépítéssel és marketinggel. Egészséges, bio, GMO mentes, kicsi ökológiai lábnyomú termékek irányába szakosodnának. Az államigazgatási szervek is felvásárolhatnák a terményeket, de piaci értékesítésben és piaci alapú működésben gondolkodnak a településközi vállalkozás létrehozásakor. Ez a vállalkozás kihasználja a helyi sajátosságokat, rendszerré építi a helyben még meglévő szakértelmet és kapacitásokat. A Belügyminisztérium érdeklődést mutat a polgármester tervei iránt, és várhatóan pilot-ként támogatja majd azt.

Ezen kívül a polgármester **tárgyalásokat folytat vállalkozókkal ipartelepítés céljára**, pl. helyben már létesült egy cipőgyár, és szó van napelemparkról, nyílászáró üzem telepítéséről.

**A polgármester értékelhetetlennek tartja a helyi közmunka színvonalát**, és joggal, hiszen a helyi közmunkások, Rohodhoz hasonlóan gyakorlatilag csak aláírásukkal dolgoznak, 2-3 órára tudják csak őket munkára fogni. Szerinte 57 helyett 10 közmunkás is elég lenne, minden szükséges munkát el tudnának végezni, ha az a 10 fő hajlandó és képes lenne dolgozni. Sok módon próbálkozott a munka színvonalának emelésével, pozitív és negatív ösztönzőkkel egyaránt, de nem járt sikerrel, így az interjú tanulsága alapján ezen a területen már nem remél rövid távú sikert. Nehezményezte, hogy anyagi ösztönzőkkel nem lehet a közfoglalkoztatottakat munkára serkenteni, mivel ez törvényileg tiltott. De próbálkozott a megtermelt termények teljesítmény-alapú szétosztásával, ami nem járt sikerrel, mivel a terményeket a szétosztás előtt ellopták. Ugyanígy rendszeres lopásokkal szembesül a munkaeszközök terén is. A tehetségesebb közmunkások közül néhányat személyes befolyással is próbált képzések, szakmunkás tudás megszerzése felé irányítani, de itt is kudarcot vallott, mivel a lelkiileg sérült, gyenge emberek között nem talált elég motivációt és hosszútávú gondolkodást az erőbefektetéshez, ami a hosszabb távú előre lépéshez szükséges lett volna. Így csak abban hisz és azt reméli, hogy **ha a településen anyagilag is vonzó munkalehetőségeket teremt, akkor fokozatosan többen lesznek hajlandók dolgozni**, ezért fekteti erejét vállalkozásfejlesztésbe.

Ezen kívül igyekszik az ad-hoc, szinte ok nélküli, „alanyi jogú” segélyezést visszaszorítani, **objektív, szigorú feltételeket határozott meg az önkormányzati segélyek megítélésakor**, amit sikeresnek tart, mert egyrészt rákényszeríti az embereket, hogy dolgozzanak, mert nem számíthatnak csak a segélyekre, másrészt csökkentek a kollégák terhei a folyamatos „kuncsorgás” kapcsán. A polgármester hozzáállását tükröző fiktív mondat:

*„Személyes élelcélom a település felemelése, melynek legfőbb eszköze a gazdaságfejlesztés. Csak a teljesítményt szeretném jutalmazni, mert kipróbáltam és eredménytelen az alanyi jogú segélyezés. Üzletemberként kormányzom a települést, ilyen kapcsolatokat építek.”*

Úgy látjuk, hogy **a polgármester ezen hozzáállása annyiban segíti** az elsődleges munkaerőpiaci integrációt, hogy **a helyben induló üzemekhez** (pl. a tervezett savanyítóüzembe) **saját településéről veszi fel a**

**kiemelkedni képes munkavállalókat.** Másrészt az „alanyi jogú” segélyezés visszaszorítása révén **kényszeríti, hogy a segélyből élés helyett kénytelenek legyenek** a településen lakók valamilyen **munkát vállalni.**

### **Magy:**

A település helyzete a többi tárgyalt településhez képest különböző, és sok szempontból kedvezőbb. Nincsenek álláskeresők, a településen többnyire mindenki dolgozik vagy nyugdíjas. Magy előregedő település, a lakossága létszáma, és roma lakosság aránya alacsonyabb (Magyon kb. 10 százalék vs. 30-40 százalék a másik három vizsgált településen).

**Mindössze 10-20 fő közötti létszámú önkormányzati közfoglalkoztatott van, ők 8-tól 16 óráig folyamatosan dolgoznak, kemény mezőgazdasági munkát végeznek** (uborka, burgonya, sárgarépa, hagyma, faültetés, kapálás, parkosítás stb.). A Baptista Szeretetszolgálatnál 4 közfoglalkoztatottat alkalmaznak, nekik csak 12 óráig kell dolgozni általában, és munkájuk könnyű, nincs fizikai megterhelés. Ez a szeretetszolgálati munka lényegesen könnyebbnek mondható, „nyugdíjas” állás, így valóban nyugdíjhoz közelítő, vagy komoly egészségügyi gonddal küszködő személyeket töltik be ezeket a pozíciókat.

Az interjúk során megtudtuk, hogy a település lakóit előszeretettel viszik napszámba a helyi mezőgazdasági vállalkozók. Mivel órabérben fizetnek, ezért, ha valaki többet dolgozik, mint 8 óra, vagy egyes esetekben (pl. dohányfűzés füzérenként, kapálás soronként), aki gyorsan halad a munkával, azok akár **30.000 Ft-ot is meg tudnak keresni naponta** (dohányfűzés füzérenként, kapálás soronként).

Napszámba bárki elmehet, mivel nagy rá az igény az idényhónapok során (március – október), a munkát pedig feketén vagy napi bejelentővel végzik, így adóval, inkasszált adóssággal nem kell számolniuk. Ezen a településen a közmunkásoknak viszont legfeljebb csak hétvégén vagy „beteget jelentve” van idejük napszámban dolgozni, mivel ők napi 8 órát dolgoznak az önkormányzatnál.

A település polgármesterével nem tudtunk találkozni, de látható a hozzáállásbeli különbség az eddig tárgyalt településekhez képest. Így foglalnánk ezt össze a polgármester fiktív mondatával:

*„Településemen nem gyarapítom az inaktívok létszámát, abban hiszek, hogy dolgozzon mindenki keményen, még a közmunkások is. Kevés közmunkás legyen, de ők dolgozzanak meg a pénzükért.”*

### **Kitörés a közmunkából:**

Az interjúalanyok egyetértettek abban, hogy **a közmunkából történő valós piaci munkába való kitörés rendkívül ritka és nagyon nehézkes.** Szakértői becslést kértünk az interjúalanyoktól, hogy milyen arányban fordulhat ez elő, és **rendszerint 5%-os (100-ból 5 fő) arányt becsültek**, a legmagasabb szám<sup>8</sup>, amit kaptunk

<sup>8</sup> Összesen 5 becslést kaptunk az interjúk során polgármesterektől, családsegítőktől.

10% volt. Általában azok tudnak tartósan kitörni, akiknek amúgy is van jó szakmája, és/vagy valóban többre vágnak erős akarattal, pl. szebb házat szeretnének CSOK jogosultság által, vagy támogatnák, hogy a gyermek többre vigye, mint ők. Abban egyetértettek a megkérdezettek, hogy jellemzően ezeken a településeken a nők a motiváltabbak a kitörésre, a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedésre, ők a szorgalmasabbak: „Van, aki még nagy pocokkal is ott töri a dohányt egész nap.” A nők esetében viszont a gyerekek gondozása, a háztartási munka teszi nehezzé az elhelyezkedést 35-40 éves korukig. Jellemzően kevés segítségre számíthatnak a család vagy a rokonság részéről, és nehezen adják óvodába, bölcsődébe a gyermeküket. Többen még a 10-12 éves gyerekeket sem engedik egyedül hazajönni a helyi iskolából.

**A nők között, aki képes kitörni a közmunkából rendszerint helyben helyezkedik el**, pl. helyi boltban, közsféra helyi munkahelyein, helyi vállalkozóknál. **A férfiak esetében viszont kitörési lehetőség lehet az építőipar, az állattartó telepek, a helyi mezőgazdasági vállalkozások.** A gyári sori operátori munka sem a nők, sem a férfiak esetében nem merült fel a megkérdezettek között, mint lehetséges, vagy akár csak ritkán látott kitörési lehetőség – a fentiek alapján talán nem véletlenül.

Sajnos a tapasztalatok szerint **a kitörés gyakran csak 1-2 hónapig tart, különösen a gyári munka esetén.** Addig a munkavállalók új bankszámlával, lakóhely módosítással vagy egyéb trükkökkel kikerülnek az adóssággal kapcsolatos levonásokat, így a gyári munkával érezhetően többet tudnak keresni, mint közfoglalkoztatottként. Amikor viszont a rendszer felfedezi munkavállalásukat, és elkezdődnek az adósságok miatti a levonások, rendszerint újra megjelennek a közmunkában.

**A „Közmunkából a versenyszférába” program segíti a kitörést**, mivel havi 54.000 Ft-ot kap az a munkaadó, aki közfoglalkoztatottat vesz alkalmazásba. Minden iparágban 6 hónap a program jogosultsági ideje, kivéve a mezőgazdaságban, ahol 12 hónap. A helyi vállalkozók előszeretettel alkalmazzák ezt a programot, és a munkanélküliek reintegrációs programját is munkavállalóik megfelelő anyagi juttatásainak biztosítására, egyes interjúalanyok véleménye szerint ezen programok nélkül a helyi vállalkozások már csődbe jutottak volna. Viszont, ha a programot körkörösén, ugyanazon munkavállaló újra foglalkoztatására használják fel, akkor már részben ez is az ösztönzők kijátszásának tekinthető, ha nem is kárhoztatandó, hiszen **nagyban segíti a kistépelések vállalkozásainak fennmaradását.**

### 3.4. A célcsoport motiváltsága az elhelyezkedésre

Interjúink során tapasztaltuk, hogy **az elsődleges munkaerőpiaci integráció területén a célcsoporttal dolgozó kollégák gyakran kiábrándultak, szkeptikusak a sikerrel kapcsolatban, sőt időnként kiégettek.** Sokszor úgy látják, hogy a befektetett erőfeszítéseknek csak kevés esetben van haszna, mert **a célcsoport nagy része egyáltalán nem motivált az elsődleges munkaerőpiaci elhelyezkedésre** az érintett településeken.

Az egyes személyes kudarcoktól elvonatkoztatva, pusztán a megszerzett információk alapján, a célcsoport gondolkodásának és helyzetének ismeretében próbáltuk meg **összefoglalni az elsődleges munkaerőpiaci foglalkoztatással kapcsolatos pro és kontra tényeket.**

Az alábbi táblázat készítésekor figyelembe vettük azt a szakemberek mindegyike által hangoztatott tényt, hogy **a célcsoport gondolkodása rendkívül rövid távú**, nemcsak napról napra élnek, de napról napra gondolkodnak, nem képesek hosszú távú, hónapokkal vagy évekkal később felmerülő problémákkal vagy lehetőségekkel komolyan, érdemben foglalkozni, és azokat döntéseik során mérlegelni.

	<b>A piaci munkavállalás előnyei</b>	<b>A piaci munkavállalás hátrányai</b>
<b>Célcsoport számára érzékelhető</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>TB jogosultság</b>, betegség esetén <b>táppénz</b></li> <li>- <b>CSOK jogosultság</b>, ami az azonnali szép otthon miatt vonzó</li> <li>- <b>Áruhitel jogosultság</b>, bármely árucikk azonnal elérhető</li> <li>- Hosszabb távon <b>egyéb hitelekre jogosultság</b>, szabad felhasználású azonnali pénzösszegek</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Éves szinten kevesebb jövedelem</b> – Matematikailag sem éri meg elmenni legálisan dolgozni</li> <li>- <b>Elvész a segélyekre való jogosultság</b></li> <li>- <b>Elvész az ingyenes ellátásokra való jogosultság</b></li> <li>- <b>Elvész a napszámban rendszeres ingyen cigi, alkohol</b> – szondáztatás van</li> <li>- <b>Családi életre/gyereknevelésre</b> lényegesen kevesebb idő és lehetőség</li> <li>- <b>A gyári munka:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>3 műszakos munkarend</b> – éjjel is dolgozni kell</li> <li>- <b>Plusz utazási idő</b> – rendszerint minimum plusz 1 óra, de lehet akár napi plusz 2-3 óra</li> </ul> </li> </ul>
<b>Célcsoport számára nem érzékelhető</b> vagy hosszabb távú gondolkodás hiánya miatt irreleváns	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Nyugdíjbiztosítás</b>, időskori nyugdíj</li> <li>- <b>Törlesztési részletek</b> biztos visszafizetése, ezzel <b>végrehajtás</b> elkerülése, adósságcsapdából kikerülés</li> <li>- Télen/nyáron és hosszú távon is <b>biztos egzisztencia, stabil, kiszámítható jövedelem</b></li> <li>- <b>Munkaviszonyhoz kötött támogatások</b> lehetősége</li> <li>- <b>Kiszolgáltatottság, kriminalizálódás</b> elkerülése</li> <li>- <b>Kitörési lehetőség, személyes fejlődés</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Szigorú napirend, szabályok, kötöttségek</b> – sokszor monoton munka, meghatározott szünetek</li> <li>- <b>A gyári munka:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Extra fizikai megterhelés</b> – pl. egész nap állni kell</li> <li>- <b>Gyakran egészségtelen fizikai körülmények</b> – pl. hűtőkamra, sterilizált levegő, zárt, ablaktalan csarnok</li> <li>- <b>Elvárás a higiénia</b> – fürdés, tiszta ruházat, ami a célcsoport számára nehézség, nyűg</li> </ul> </li> </ul>

## Éves szinten kevesebb jövedelem - Számítások:

Interjúink során többször hallottuk, hogy tulajdonképpen **nem is biztos, hogy célcsoportunk számára anyagilag megéri a nyílt munkaerőpiacon, gyártósori munkahelyeken elhelyezkedni.** A terepkutatást felhasználva számításokat végeztünk.

Mielőtt részletesen bemutatjuk az eredményeket, összegyűjtöttük azokat az alap információkat és feltételezéseket, amiket a számításnál alkalmaztunk. Minden számításnál **az aktuális, 2022-es jövedelem, ár, kamat szintet, adókulcsokat stb., és szabályokat vettük figyelembe:**

- ▶ **A közfoglalkoztatotti bér összege: bruttó 100.000 Ft/hó.**<sup>9</sup> A közfoglalkoztatotti jogviszony időtartama maximum 12 hónap, de a következő évben újra megszerezhető. **Jellemzően 1 évnél többet töltenek el** közfoglalkoztatotti státuszban, és a közmunkások döntő többségében teljes munkaidőben dolgoznak (az MNB 2022-es tanulmánya alapján).<sup>10</sup>
- ▶ **A közfoglalkoztatásban nem kell egész nap dolgozni,** ellenkezőleg, 8 órakeresés lehetséges a jelenlét aláírással igazolása, majd 1-2 óra munka után a közfoglalkoztatott távozhat. Az interjúk tanulsága alapján a terepmunka során látogatott települések közül csak Rohodon és Ramocsaházán reális ez a feltételezés. Besenyődön minden valószínűség szerint kb. 12 óráig kell dolgozni a közfoglalkoztatottaknak, emiatt csak fél napi fekete munka lehetséges, míg Magyarországon teljes 8 órás közfoglalkoztatás van, de erre nem is tart sok ember igényt, ez magyarázza az alacsony közfoglalkoztatotti létszámot. A magyar helyzet ugyanakkor atipikus, Munkaerőpiaci Kutatásunk során 2020-ban és 2022-ben összesen kb. 30 FETE településsel kapcsolatban gyűjtöttünk információt ebben a témában, és az esetek kb. 75 százalékában reális az a feltételezés, hogy közmunka mellett egész napos fekete foglalkoztatás lehetséges.
- ▶ Az interjúk alapján elmondható, hogy jellemzően a családban **3 kiskorú gyermeket nevelnek,** akik után **családi adókedvezmény jár**<sup>11</sup>, amit mindkét szülő igénybe tud venni. (Jellemző, hogy a két szülő nem házasságban él, így hivatalosan egyedülállónak tekinthető.) Ennek következtében **a nettó bér megegyezik a bruttó bér összegével.** (Gyermekek hiányában egyébként a nettó összeg 66.500 Ft/hó lenne.) A családi pótlék összege:
  - 3 gyermeket egyedülállóan nevelő szülő esetében: 17.000 Ft/gyerek, összesen 3 gyerekre **51.000 Ft,**

<sup>9</sup> Forrás: <https://kozfoglalkoztatatas.kormany.hu/download/6/44/e2000/Hat%C3%A1lyos%20k%C3%B6zfoglalkoztat%C3%A1si%20b%C3%A9r%202022.pdf>

<sup>10</sup> Forrás: <https://www.mnb.hu/letoltes/mnb-tanulma-ny-hun-145-vegleges.pdf?fbclid=IwAR0AjyBKHZCA84TJkij9hF1Bip6OBSDU7yhjSo-xPhVD8awiXhmDiiKsmN8>

<sup>11</sup> Forrás: <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20220604/nav-csaladi-adokedvezmeny-2022-mennyi-a-csaladi-adokedvezmeny-ki-igenyelheti-1125396>

- 3 gyermeket házaságban nevelő szülők esetében: 16.000 Ft/gyerek, összesen 3 gyerekre  
**48.000 Ft**

- ▶ **A célcsoport április-szeptember hónapokban feketén dolgozik a közmunka mellett** (havi 20 napban). Napszámban napi szinten feketén megkereshető **10.000 Ft/nap** összeggel számoltunk. Az interjúk tanulsága alapján ez az összeg 7.000 Ft/nap és 30.000 Ft/nap között van. A 7.000 Ft a legegyszerűbb, kis megterhelést jelentő munkák esetében fordul elő, a 30.000 Ft pedig teljesítménybérben érhető el, ha valaki keményen, gyorsan és több mint 8 órát dolgozik egy nap (pl. dohányfűzés fűrtönként számolva, kapálás soronként számolva). A fekete munkalehetőség rendelkezésre áll minden munkanapon április-szeptember hónapokban.
- ▶ **A célcsoport, amikor nem tud napszámban feketén dolgozni, október-március hónapokra jelentős segítyt kap az önkormányzattól.** Az önkormányzati segély összege: **22.000 Ft/hó/fő**. Ez az összeg önkormányzatonként változó, de az interjúk tanulsága alapján közelítőleg igaznak tekinthető. Azt feltételeztük, hogy az önkormányzat csak azokat a háztartásokat segítyezi, ahol piaci munkahelyen nem dolgozik senki. Valamint azt is feltételeztük, hogy a célcsoport csak a téli hónapokra igényli meg ezt a segítyt, amikor nem tud napszámban feketén dolgozni. Amennyiben a segítyt a nyári hónapokban is megkapják, az egyenleg még inkább a közmunka javára fog elbillenni.
- ▶ Nincs róla pontos információnk, de az interjúk alapján elmondhatjuk, hogy általánosan **jellemző** a közművek, NAV, telefontársaságok irányában **felhalmozott adósságok**. Alsó becslésként **500.000 Ft átlagos adósságot** feltételezünk eddig felhalmozódott kamatokkal együtt, nem figyelembe véve az esetleges tartozásokat a hitelintézetek felé (áruhitel, jelzáloghitel stb.). Az adósságok törlesztésével **a jövedelemből**, így a közmunka jövedelemből is, **inkasszóval levonható rész 33%**. Az itt felmerülő legális jövedelmekből a maximális adósság miatti levonások történnek meg. Mindkét szülő eladósodottsága elérte azt a szintet, ahol az itt felmerülő legális keresményekből a maximális adósság miatti levonások történnek meg.
- ▶ Abban az esetben, ha közfoglalkoztatás helyett piaci munkahelyen helyezkedik el a kedvezményezett, jár neki **közfoglalkoztatotti elhelyezkedési juttatás, azaz 45.600 Ft/hó** a közfoglalkoztatási jogviszony szerződésben rögzített végéig<sup>12</sup>. Minél hamarabb helyezkedik el, annál jobban jár. A konzervatív elvet követve mi azt feltételezzük, hogy a **12 hónapos jogviszony 6-dik hónapjában sikerül elhelyezkednie a program segítségével, így a hátralévő 6 hónapig kapja az elhelyezkedési juttatást**. Emellett **a közfoglalkoztatottak elhelyezkedését munkaadói oldalon is támogatja az állam** a „Köz munkából a versenyszférába” programmal: **havi 54.000 Ft-ot kap az a munkaadó, aki**

<sup>12</sup> Forrás: <https://nfsz.munka.hu/cikk/1508>

közfoglalkoztatottat vesz alkalmazásba. Minden iparágban **6 hónap** a program jogosultsági ideje, kivéve a mezőgazdaságban, ahol 12 hónap.

- Mivel az érintett települések környezetében viszonylag sok gyári betanított munkalehetőség áll rendelkezésre, illetve mivel a program segítségével elhelyezkedő 11 emberből 7 gyári munkában helyezkedett el, ezért a számításokat is erre a pozícióra végezzük el. 2022-ben az átlagos **gyártósori munkakörben a havi bruttó bér 248.000 Ft/hó** az Indeed alapján<sup>13</sup>. Ehhez hasonlóan a KSH 2022 I. negyedéves adatai alapján<sup>14</sup> a szakképzettséget nem igénylő foglalkozások esetében a bruttó átlagkereset 256.426 Ft, míg a már **gyakorlatot és szakképesítést igénylő gépkezelők, összeszerelők, járművezetők átlagosan havi bruttó 400.295 Ft-ot keresnek.**

A számítást 3 feltételezett scenárióra végeztük el:

1. Mindkét szülő közmunkás, mellette 6 hónapig (áprilistól szeptemberig) feketén napszámában dolgoznak.
2. Az egyik szülő közmunkás, mellette 6 hónapig (áprilistól szeptemberig) feketén napszámában dolgozik. A másik szülő gyártósori bejelentett munkakörben gyárban dolgozik.
3. Egyik szülő sem közmunkás, mindketten gyártósori bejelentett munkakörben dolgoznak.

<b>Scenáriók:</b> (összegek ezer Ft-ra kerekítve)	1. Scenárió <b>2 közmunkás szülő + 6 hónap fekete napszám</b>	2. Scenárió <b>1 közmunkás, 1 gyárban dolgozó szülő + 6 hónap fekete napszám</b>	3. Scenárió <b>2 gyárban dolgozó szülő**</b>
<b>Legális jövedelem</b>	12 hónapig közmunka: 100.000 Ft/hó * 2 fő 12 hónapig családi pótlék: 51.000 Ft/hó 6 hónapig téli segély: 22.000 Ft/hó * 2 fő  <b>Összesen: 3.276.000 Ft</b>	12 hónapig közmunka: 100.000 Ft/hó * 1 fő 12 hónapig családi pótlék: 51.000 Ft/hó 12 hónapig munkabér: 248.000 Ft/hó * 1 fő <b>6 hónapig elhelyezkedési juttatás*:</b> 45.600 Ft/hó * 1 fő  <b>Összesen: 5.067.000 Ft</b>	12 hónapig: Egyik szülő (3 gyerekkel családi adókedvezmény): 248.000 Ft/hó * 1 fő 12 hónapig: Másik szülő (gyerek nélkül): 165.000 Ft/hó * 1 fő 12 hónapig családi pótlék: 51.000 Ft/hó <b>6 hónapig elhelyezkedési juttatás*:</b> 45.600 Ft/hó * 2 fő <b>Összesen: 6.115.200 Ft</b>
<b>Fekete jövedelem</b>	6 hónapig napszám: 10.000 Ft * 20 nap * 6 hó * 2 fő Összesen: 2.400.000 Ft	6 hónapig napszám: 10.000 Ft * 20 nap * 6 hó * 1 fő Összesen: 1.200.000 Ft	-
<b>Adósság miatti levonás</b>	(Csak közfogl. bérből) - 792.000 Ft	(Közmunka és munkabér): - 1.378.000 Ft	(Munkabér): - 1.635.000 Ft
<b>ÖSSZES családi jövedelem</b>	<b>4.884.000 Ft / év 407.000 Ft / hó</b>	<b>4.889.000 Ft / év 407.500 Ft / hó</b> A második évben 384.000 Ft / óra csökken a háztartás jövedelme.*	<b>4.480.200 Ft / év 373.000 Ft / hó</b> A második évben 350.000 Ft / óra csökken a háztartás jövedelme.*

<sup>13</sup> Forrás: <https://hu.indeed.com/career/oper%C3%A1tor/salaries>

<sup>14</sup> Forrás: [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0152.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0152.html)



\*Az elhelyezkedési juttatás csak abban az időszakban jár, amit megelőzően a foglalkoztatott személy közfoglalkoztatottként dolgozott. Tehát ha feltételezzük, hogy a piaci foglalkoztatás a második évben folyamatos, akkor már nem jár, ezzel csökkentve a háztartás jövedelmét. Tulajdonképpen ez a juttatás arra ösztönzi a munkavállalókat, hogy lépjenek ki a piaci munkahelyről, legyenek egy ideig újra közfoglalkoztatottak, majd amint ismét jogosulttá váltak a juttatásra, akkor lépjenek be a piaci munkahelyre újra.

\*\*Ebben az esetben a szülőknek az adókedvezmények miatt érdemes lehet összeházasodni. Összességében azonban a házasság csupán havi 2000 Ft-os többletjövedelmet eredményez, mivel az adókedvezményt részben ellensúlyozza a családi pótlék csökkenése házasság esetén. Jelen számítás a nem házas családra vonatkozik.

A fenti egyszerű számításból látszik, hogy a vizsgált család összességében mennyivel rosszabbul jár anyagilag, ha mindkét családtag elmegy dolgozni. Ha csak egyikük dolgozik, azzal egy kicsivel jobban járnak, mivel az egyik családtag a családi adókedvezményt kihasználva így még legálisan is jobban keres, míg a másik elkerüli a levonásokat a fekete munkával.

Összességében **a legnagyobb családi bevételt a közmunka modell jelenti, amiben mindkét szülő közmunkás.** Pedig ez a modell még figyelembe sem vesz olyan **egyéb pénzügyi és tárgyi előnyöket, amelyek szintén csak ebben a modellben realizálhatók.** Ezeket az interjúk alapján a közmunkából élő, hivatalosan leginkább rászoruló családok jóval nagyobb eséllyel (vagy alanyi jogon) kaphatják meg:

#### 1. Önkormányzati adományok és segélyek:

- ▶ Gyors pénzsegély
- ▶ Szociális tűzifa
- ▶ Ingyenes étkeztetés a gyerekeknek télen-nyáron
- ▶ Ingyenes étkeztetés a közmunkásoknak
- ▶ Ingyenes terményosztás a közmunkásoknak (pl. megtermelt paprika, burgonya, uborka stb.)

#### 2. Szeretetszolgálati segélyek és adományok:

- ▶ Lakhatási támogatások: tetőcsere, kerítés csere, ablakcsere stb.
- ▶ Élelmiszer adományok
- ▶ Tárgyi adományok: pl. gyerekjáték, ruha, vetőmag, hízóállat.
- ▶ Ad-hoc adományok, szinte „bevásárló listát” nyújthat be a segélyezett.

#### 3. Állami támogatások:

- ▶ Iskolakezdési segély
- ▶ Családsegítők élelmiszer csomag, higiéniai csomag, pelenka
- ▶ Közgyógyellátás

#### 4. A fekete munka mellé járó „ez meg az”:

- ▶ Cigaretta minden nap a cigiszünetekre
- ▶ Reggeli pálinka
- ▶ Terményadomány.

Az interjúk tanulsága alapján azok az emberek is bejelentkeznek segélyre, akik amúgy közmunka mellett feketén dolgoznak, így jelentős jövedelmük van. Minden segélyről tud a célcsoport, mindenhová gondosan bejelentkeznek. Az adományt elvárják, úgy érzik, ez nekik jár. Ugyanakkor sokszor előfordul, és a szociális munkások gyakori panasza, hogy **a segélybe kapott tárgyi adományokat a célcsoport eladja**, például a tűzifát, ruhát, cipőt, vetőmagot, csirkét, gyógyszereket pénzzé teszik.

Ezen kívül az sem ritka, hogy **egyéb visszaélések vagy bűncselekmények is történnek a segélyezettek között**. Példa erre Ramocsaházáról az ingyenesen kiváltott nyugtató, altató és egyéb kábító hatású gyógyszerek elterjedt értékesítése, ezzel növelve a leglecusúzottabb réteg drogfüggőségét. Másik példa erre egy, a rohodi Baptista Szeretetszolgálatnál közfoglalkoztatott hölgy, aki „kialkudta” a Baptista Szeretetszolgálattól a tetőcserét a házukon, amit ingyen meg is csináltak neki. Közben kiderült, hogy rendszeresen lopott a Szeretetszolgálat készleteiből, ez kamerás felvétellel igazolást nyert. Rendszeres hazugságot is rábizonyítottak, ezért elbocsátották, de természetesen az új tetőjét már nem vehették vissza. Tovább rontotta a helyzetet, hogy amikor a Baptista Szeretetszolgálat megszüntette a hölgy közmunkási alkalmazását, az önkormányzat azonnal felvette közmunkába és segélyt is kapott, mivel a polgármester épp igyekezett betölteni a betöltetlen közmunkás státuszait.

A fentiek alapján talán már nem is olyan meglepő, hogy **a célcsoport motivációja a piaci munkavállalásra miért olyan alacsony**, és az sem sokkoló hír, hogy az ilyen családban „a gyerekek már óvodás korban is közmunkások szeretnének lenni”<sup>15</sup>.

**Össességében** elmondhatjuk, hogy **a közfoglalkoztatási rendszer és az ezzel párhuzamosan létező, alanyi jogon járó segélyek és támogatások egy olyan helyzetet teremtettek**, melyben tulajdonképpen még a legelmaradottabb településeken is **nagyon kicsi a valóban nélkülözők száma, akiknek csak a valós piaci munka biztosíthatja a mindennapi megélhetést**. A konzervatív jóléti állam modellje alapján ez akár pozitív eredménynek tekinthető. Azonban **ez a modell egyéni és társadalmi szinten (rossz minták berögződése) sem motivál az öngondoskodás kialakulására, állami szinten pedig jelentős kiadásokat jelent**. Például a BM 2022. márciusi jelentése alapján Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében a 2022-ben indult hosszabb idejű közmunka programokra a támogatási összeg 3416,8 millió forint.<sup>16</sup> A kutatásunk alapján úgy látjuk, hogy a Baktalórántházi járásban **a valós munka és követelmények nélküli közfoglalkoztatás, a fekete munkalehetőségek és a segélyek rendszere olyan helyzetet teremt, amelyben a jelenlegi gyártósori fizetések és munkakörülmények mellett nem éri meg elmenni piaci munkahelyen dolgozni**, de ha valaki mégis megtenné, akkor ösztönözve van arra, hogy rendszeres időközönként visszatérjen a közmunkába. Ennek köszönhetően a közmunkások a sori munkásokat meghaladó életminőségben megélhetnek, így nem várhatjuk el tőlük, hogy lelkesen viszonyuljanak egy foglalkoztatási programhoz, amely piaci munkahelyhez juttatná őket. **Így kérdésessé válik, hogy valójában szükség van-e piaci munkahelyhez vezető foglalkoztatási**

<sup>15</sup> Családsegítő és szociális munkatársakkal készült interjúk alapján.

<sup>16</sup> Forrás: [https://kozfoglalkoztatatas.kormany.hu/download/c/40/f2000/Havi%20jelent%C3%A9s\\_2022\\_m%C3%A1rcius\\_%28port%C3%A1%29.pdf](https://kozfoglalkoztatatas.kormany.hu/download/c/40/f2000/Havi%20jelent%C3%A9s_2022_m%C3%A1rcius_%28port%C3%A1%29.pdf)

**programokra, amíg ez a rendszer nem változik?** Vagy másként feltéve a kérdést: **melyek azok a települések, ahol valóban szükség van a Baktalórántházi pilot programhoz hasonló foglalkoztatási programra**, mert nincs annyi közmunka státusz, segély és lehetőség feketén jövedelemhez jutni, hogy valóban az elsődleges munkaerőpiaci elhelyezkedés jelentse az egyetlen megélhetési formát.

### 3.5. Programtervezés és célzás

A Végtelen Lehetőség-program a **Jelenlét Program módszerén alapuló modellprogram**. Így mind a „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” program, mind pedig az iskolai lemorzsolódást csökkentő és megelőző program **alapja az úgynevezett szociális diagnózis**, amely meghatározza a szakmai munka beavatkozási területeit és módszereit. Így a **programtervezést 2018-ban a Baktalórántházi járás településeinek részletes felmérése előzte meg**. A településeken felvett diagnózis alapján határozták meg, hogy mik azok a kulcs problémák, amiknek kezelésére szolgáltatásokat kell indítani a településeken.

A „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” program elindításánál a **fő indok az volt, hogy a járás közfoglalkoztatási mutatója 16 százalék, az egyik legmagasabb az országban** – az országos átlag majd háromszorosa. Emellett a tartós munkanélküliek aránya is magasan az országos átlag felett van. A települési vezetők is azt a problémát találták legégetőbbnek, hogy **az emberek bent ragadnak a közfoglalkoztatásban**. A Baptista Szeretetszolgálat tapasztalata az volt, már a projekt indulásakor, hogy hiába vannak a járáshoz közel nagyobb gyárak (jellemzően a Nyírbátori Ipari Parkban), az emberek mégsem mennek el önszántukból ezekre a helyekre dolgozni. Erre való válaszul jött létre a munkaerőpiaci egyéni mentorálás szolgáltatás.

**Négy települést választottak ki** – Magy, Ramocsaháza, Besenyőd, Ófehértó – **a következő szempontok alapján:**

- ▶ ahol a legmagasabb volt a **közfoglalkoztatottak aránya**
- ▶ **együttműködő volt a polgármester**
- ▶ a Baptista Szeretetszolgálat munkatársait **már jól ismerték a településen élők**.

A program **indulása ezután két évet csúszott** (2021 januárjában indult el a szolgáltatás), melynek **egyik oka a covid-járvány** kitörése volt. A programot teljesen újra kellett tervezni, át kellett alakítani. A covid-járvány hatására nehezebbé vált a célcsoport elérése, a tervezett csoportos szolgáltatásokról le kellett mondani. **A csoportos tanácsadásokat átalakították egyéni, 8 alkalmas tanácsadássá, ami végül hatékonyabbnak is bizonyult.**

A tervezett három foglalkoztatási mentor helyett csak egy foglalkoztatási mentorral indult el a program, illetve a tervezett képzés, felkészítés is elmaradt. **A foglalkoztatási mentor szinte teljesen önállóan épített fel a szolgáltatásokat, a program eredményessége így nagyon nagy mértékben függött a rátermettségétől, illetve ez a foglalkoztatási mentort túlzott nyomás alá helyezte.** Úgy látjuk, hogy a jövőben **szükség lesz**

**több központi tervezésre, iránymutatásra, képzésre, szupervízióra, tapasztalatomegosztásra**, hogy a foglalkoztatási mentoráció sikeresen valósulhasson meg.

Ófehértón a polgármester az egyéni találkozásokat is leállította, így **három településen tudták a szolgáltatásokat elkezdni**. A programban résztvevők számára 60 fős célt tűztek ki, azaz, hogy a településen lévő közfoglalkoztatottak (kb. 100 fő/település) 20 százalékát vonják be a programba, ami a tervezett három településre kb. 20 főt jelentett településenként. Később **kitágították a szolgáltatási területet Rohodra, mivel ott a foglalkoztatási mentor személyes ismeretségei révén** könnyebb volt a potenciális kedvezményezettek elérése, illetve bevontak a programba nem közfoglalkoztatott álláskeresőket is.

A terepkutatás (3.4 fejezetben részletesen bemutatott) tapasztalatai alapján úgy látjuk, hogy hasonló munkaerőpiaci szolgáltatást indításakor **nem feltétlenül elegendő a közfoglalkoztatottak számát, arányát figyelembe venni a települések kiválasztásakor**. Látható, hogy ezeken a településeken egy speciális munkaerőpiaci helyzet alakult ki, ahol **az emberek nem megélhetési kényszerből vannak közmunka státuszban**, hanem ez egy választott, kényelmes, stabil, kiegészítő jövedelemszerzési forma az egyébként viszonylag jó megélhetést biztosító feketén végezhető idénymunka és támogatások mellett. A magasabb képzettséggel rendelkező emberek esetében egy jó, rövid távú átmeneti álláslehetőség két munkahelyváltás között. Például bevált gyakorlat, hogy főiskolai, egyetemi diplomával rendelkező emberek rövid időre közmunkásként irodai munkát végeznek az önkormányzatnál, amíg újra elhelyezkednek. Ezek a közmunkások alapvetően rendszeresen dolgoznak feketén, a család megélhetése biztosított, alapvetően „jól megélik”, tehát **nem egyértelmű, hogy szükségük lenne arra, hogy az elsődleges munkaerőpiacra segítsük őket**. Mindezek ismeretében úgy látjuk, hogy a jövőben **érdemes további szempontokat is figyelembe venni a jobb „célzás” érdekében**, például:

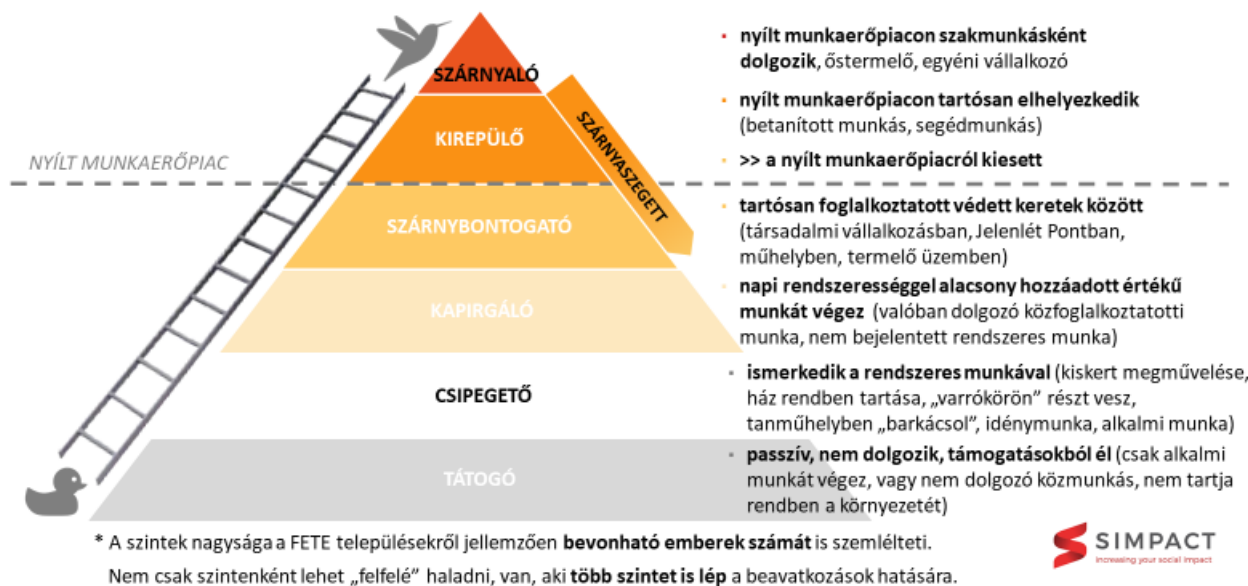
- ▶ Milyen fekete jövedelemszerzési lehetőségek vannak a településen és környékén, mennyi havi jövedelmet tudnak szerezni feketén a településen élők?
- ▶ Mennyi támogatást, segílyt kaphat átlagosan a célcsoport?
- ▶ Mennyire mobilis a célcsoport, hajlandó-e 20-30 km távolságra lévő munkahelyre járni dolgozni – természetesen, ha vannak ilyen munkalehetőségek?
- ▶ Vannak-e munkaadók, akik nyitottak együttműködésekre (pl. céges busz, rugalmasabb munkaidő), amelyek vonzóbbá teszik a célcsoport számára az elsődleges munkaerőpiaci – főként gyártósori elhelyezkedést?

### 3.6. A program résztvevőinek kiválasztása

A SIMPACT korábbi kutatásai az mutatták, hogy az elsődleges munkaerőpiacra segítő szolgáltatások **fontos előfeltétele, hogy a célcsoportból már legyenek, akik „készen állnak” a kilépésre a munkaerőpiacra**, azaz megteremtődött a motivációjuk a kilépésre, rendelkeznek alapvető munkaszocializációval, és a munkába álláshoz megfelelő élethelyzetben vannak (pl. kisgyereket nevelő anyukák, nyugdíjhoz közel állók, börtönből

frissen kikerülők esetében nehezített az élethelyzet). Korábbi kutatásaink alapján<sup>17</sup> a célcsoport tagjait a következő módon csoportosítottuk az alapján, hogy hol állnak a „munkához vezető lépcsőn”:

### FOGLALKOZTATÁSI PIRAMIS | A legfontosabb eredmény, ha a közvetlen célcsoport a rendszeres munkához vezető lépcsőfokokon feljebb lép


 FELZÁRKÓZÓ  
 TELEPÜLÉSEK  
 FOGLALKOZTATÁS ÉS  
 GAZDASÁGFEJLESZTÉS


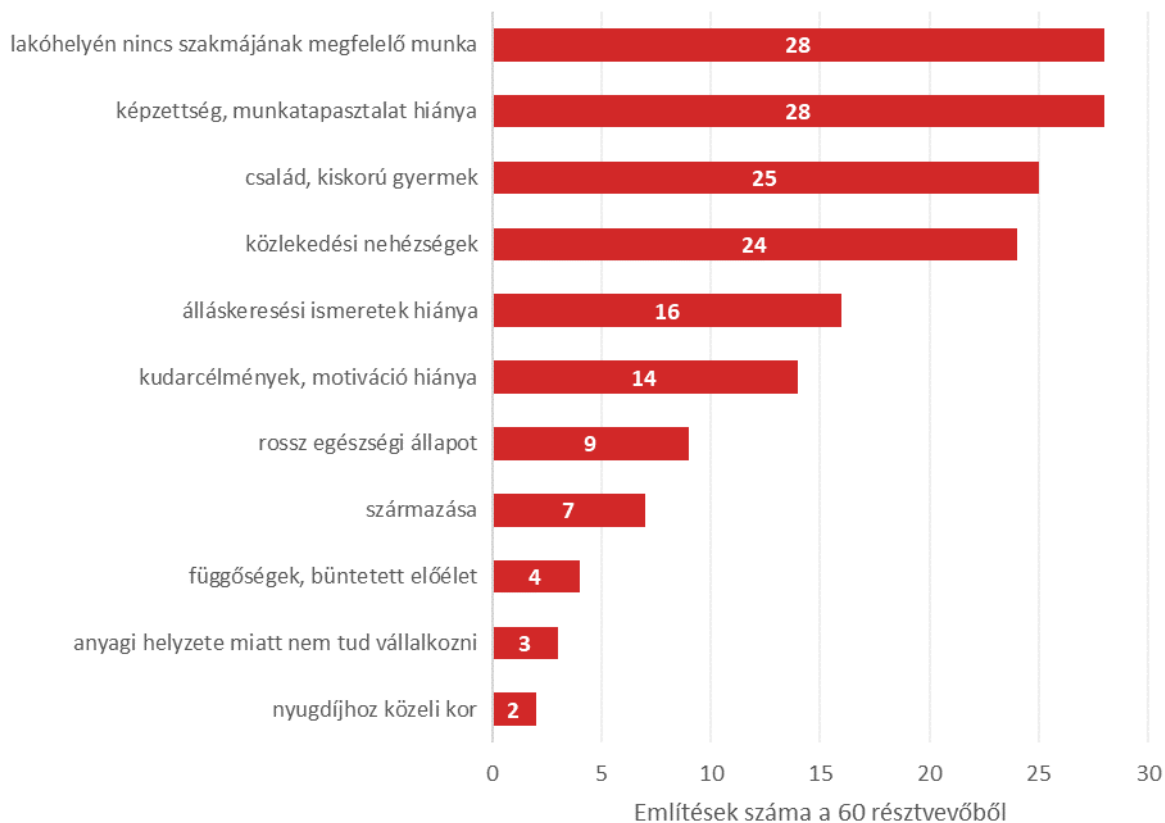
 SIMPACT  
 increasing your social impact

A „kapirgálók”, a „szárnybontogatók” és a „szárnyaszegettek” csoportjába tartoznak azok, akik már készen állnak arra, hogy kilépjenek a nyílt munkaerőpiacra – „kirepülő” váljon belőlük. Nekik alapvetően már „csak” a „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” program szolgáltatásaira van szükségük, hogy el tudjanak helyezkedni. Ezek a szolgáltatások alapvetően: képességfelmérés, személyre szabott álláslehetőségek ajánlása, álláskeresési képességek fejlesztése, munkába állás fizikai akadályainak elhárítása, kapcsolati tőke és együttműködések felhasználása az elhelyezkedéshez, folyamatos motiválás. A foglalkoztatási mentorációs program tehát **akkor tud eredményesen működni, ha megtaláljuk a településen a „kapirgálókat”, „szárnybontogatókat” vagy „szárnyaszegetteket”, és őket vonjuk be a szolgáltatásba.**

A Baktalórántházi pilot program esetében **elemeztük a programba bevont résztvevőket a felvett egyéni fejlesztési tervek alapján.** A következő grafikonon összegeztük, hogy a program résztvevők esetében mik a munkába állás akadályai:

<sup>17</sup> A Magyar Máltai Szeretetszolgálat megbízásából a SIMPACT Közhasznú Nonprofit Kft. 2020-ban, 2021-ben és 2022-ben végzett kutatásokat a FETE települések munkaerőpiaci helyzetével és a felzárkóztatás lehetőségével kapcsolatban.

### A munkaerőpiaci elhelyezkedés akadályai

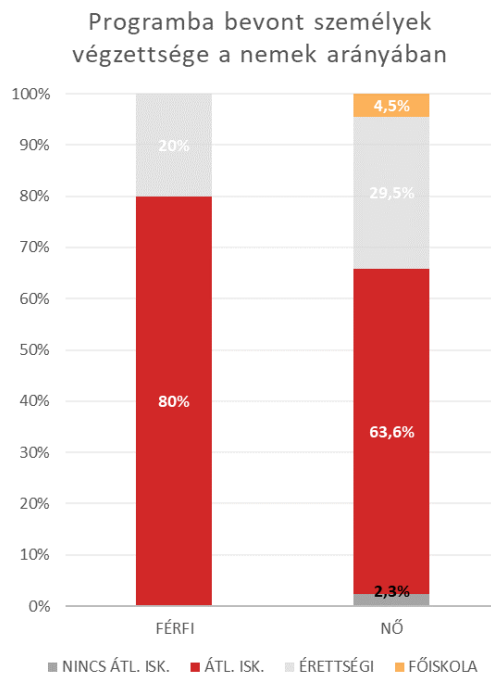


A programba bevont **60 résztvevőből 25 fő – nők – esetében a család, kiskorú gyermek megléte akadályozza az elhelyezkedést**, számukra ez az élethelyzet a legfőbb akadálya az elsődleges munkaerőpiacon való elhelyezkedésnek.

A munkába állás legjellemzőbb akadályai a résztvevők esetében, hogy a lakóhelyükön nincs szakmájuknak megfelelő állás (28 fő esetében), illetve ehhez kapcsolódóan nincs megfelelő képzettségük, munkatapasztalatuk az elhelyezkedéshez (28 fő esetében). **A résztvevők közel felének van szakmája, de ezek közül sok olyan szakma, amikre helyben elég alacsony a kereslet.** A következő ábra mutatja, hogy a program résztvevők jellemzően dajka, zöldségtermesztő, virágkötő és szakács végzettséggel rendelkeznek.



A programba bevont férfiak esetében az elhelyezkedést leginkább hátráltató tényező az **aluliskolázottság**: 80 százalékuk csak általános iskolai végzettséggel rendelkezik, és jellemzően az alap írási, olvasási, számolási készségeik sem megfelelőek.



A szolgáltatásokban résztvevők 15 százaléka 50 év feletti, további 9 esetben **rossz egészségi állapot**, 4 esetben **függőségek, büntetett előélet**, 2 esetben a **nyugdíjhoz közeli kor jelentősen nehezíti az elhelyezkedést**.

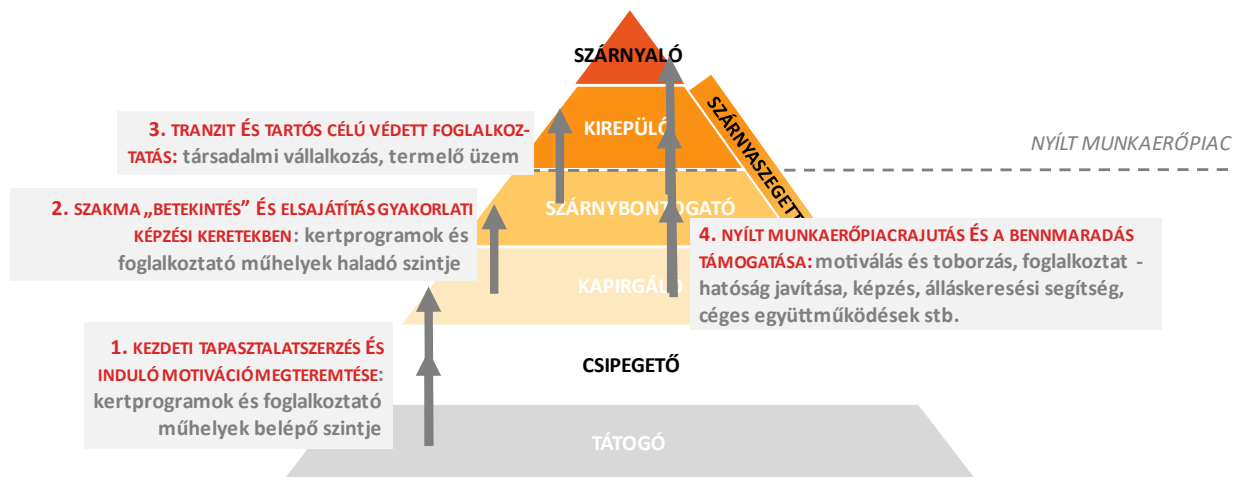
A résztvevőket elemezve azt láttuk, hogy **a jelenlegi pilot program 60 résztvevőjének nagy része nem „állt készen” a munkaerőpiaci elhelyezkedésre, tehát a foglalkoztatási mentor „feleslegesen” foglalkozott velük**. Ez csökkenti a program hatékonyságát és a mentor kiegészéséhez vezethet. Nagyon fontos lenne sokkal pontosabban előszűrni, hogy kiket érdemes a programba bevonni. A pilot programban esetén a kedvezményezettek kiválasztása is elsődlegesen a foglalkoztatási mentor feladata volt – segítséget kapott a helyi szociális munkásoktól és családsegítőktől – aki alapvetően – konkrét iránymutatás hiányában – azokat vonta be a programba, akik hajlandóak voltak részt venni benne.

Alapvetően **jobb lenne**, ha ez nem a foglalkoztatási mentor feladata lenne, hanem **a helyi szociális munkások és családsegítők** – akik a legjobban ismerik a célcsoportot – **jól definiált szempontok alapján keresnék meg azokat, akiknek valóban a „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” program szolgáltatásaira van szükségük** a munkaerőpiacra jutáshoz. Amennyiben pedig a helyi szakemberek nem találnak a településen a szolgáltatásnak „megfelelő” embereket, akkor érdemes más, a nyílt munkaerőpiaci szolgáltatásokat **előkészítő programokat indítani a céltelepüléseken**. A következő ábra a munkaerőpiacra jutást segítő programok egymásra épülését mutatja:

## TEVÉKENYSÉGCSOPORTOK ÉS A PIRAMIS | Az egyes tevékenységek egymásra épülésnek, egymás hatását erősítik


 FELZÁRKÓZÓ  
TELEPÜLÉSEK  
FOGLALKOZTATÁS ÉS  
GAZDASÁGFEJLESZTÉS

### AZ EGYES TEVÉKENYSÉGCSOPORTOK ÁLTAL MEGCÉLZOTT „LÉPCSŐFOKOK”



 SIMPACT  
increasing your social impact

Az érintett településeken van **kiskert program, barkácsklub, „tetőkommandó”**, amelyek a kezdeti tapasztalatszerzést, induló motiváció megteremtését (1.) illetve a szakma „betekintést” (2.) teszik lehetővé a célcsoport számára. **Mintegy védett foglalkoztatóként (3.) működik a leveleki savanyító üzem, illetve Ramocsaházán a polgármester által létrehozott gyümölcspréselő üzem**, ahol közfoglalkoztatottak tanulhatnak bele az üzem-jellegű munkafolyamatokba.

### 3.7. Beágyazottság

**A Baptista Szeretetszolgálat 2018 óta jelen a Baktalórántházi járásban** a FETE-program keretében. Tevékenységi körük, a szolgáltatást igénybe vevők száma és ennek következtében **a beágyazottságuk és elfogadottságuk azóta folyamatosan nő**. A négy település közül, ahol a program megvalósult **két településen (Magy, Rohod) Jelenlét Pont is üzemel**. Mindez teremtette meg a lehetőségét, hogy a meglévő szolgáltatások a munkaerőpiacra segítő programmal is kiegészítsék.

Tapasztalataink szerint és az interjúalanyok véleménye alapján is azt mondhatjuk, hogy **a munkaerőpiaci szolgáltatás sikerességének elengedhetetlen feltétele, a segítő szervezet beépülése a helyi közösségbe, és a közösségi elfogadás**. Ezért a Baptista Szeretetszolgálat először gyerek programokat indítottak az érintett településeken, hiszen a szülők bizalmát a gyerekek révén lehet megnyerni. Először az asszonyokat sikerül bevonni, majd lassan, lassan a férfiakat is el lehet érni, kapcsolatot lehet velük építeni. A munka és a jövedelem kérdése a legtöbb településen rendkívül érzékeny téma, azért csak több éves jó kapcsolat után lehet erről beszélni az emberekkel. Mindennek ismeretében érdekes kísérletet jelentett ennek a programnak a



megvalósítása a Végtelen Lehetőségek programon belül, aminek egyik célja a „jelenlét” típusú programok járási szintre emelése.

Tehát mind ebből láthatjuk, hogy **a Baptista Szeretetszolgálat jelenléte és futó programjai megteremtették a lehetőségét a program eredményességének.** A helyi 10 szociális munkás helyismerete, szoros kapcsolata a célcsoporttal, illetve a meglévő szolgáltatások támogatták a foglalkoztatási mentort a munkájában. Egy ember elhelyezésében a szociális munkás egyedül eszköztelen lett volna (pl. nem tud biciklit, ruhát, adósságkezelési tanácsot adni, gyermekfelügyeletet megoldani).

Érdekes tapasztalata a pilot programnak, hogy 2018-ban a települések felmérésében és a program tervezésében résztvevő, a helyi viszonyokat és embereket jól ismerő szakember GYES-re ment, **a program elindítását egy a járáson kívül élő, nyílt munkaerőpiaci elhelyezéssel foglalkozó kollégánál vette át.** Neki **nem sikerült elindítani a programot, egyrészt a helyismeret és a helyi kapcsolatok hiánya, másrészt a pályázati projekt tapasztalat nélkül.** A program akkor kapott új lendületet, amikor az eredeti koordinátor vette újra kézbe.

**A program sikerességét növelte az alkalmazott foglalkoztatási mentor személye.** Az eredeti tervek szerint 3 mentor lett volna a programban, nekik eredetileg terveztek képzést és szupervíziót is. Végül nem találtak 3 mentort, aki megfelelő lett volna, és nem volt idő és lehetőség a mentorok képzésére sem. Ezért olyan embert kerestek, akinek van tapasztalata a munkaerőpiaci tanácsadással, hogy ne kelljen képzés.

A foglalkoztatási mentor **Rohodon lakik, így már a program előtt is ismerte az embereket, a helyi munkaerőpiaci viszonyokat a településen.** A többi település esetében mindig a településért felelős szociális munkással vagy a családsegítővel együtt ment az emberekhez, így sikerült a kapcsolatot felvenni.

Emellett szociális munkás végzettségű, de **a munkaügyi központban is dolgozott hosszú ideig,** sőt – egy rövid ideig – közfoglalkoztatottként is dolgozott a rohodi önkormányzatnál. Nagyon **kiterjedt kapcsolati hálójával rendelkezik** – főként a helyi vállalkozók, önkormányzati intézmények, szociális intézmények körében. **Jó kapcsolatban van a települések polgármestereivel, a munkaügyi központtal.** 2021. január 1-től létrejött a virtuális munkaerőpiaci portál (<http://vmp.munka.hu>), majd ehhez kapcsolódóan a településekre a munkaügyi központ kollégákat is kiküldött, hogy közvetlenül ajánljanak a célcsoportnak munkalehetőségeket. A programban a foglalkoztatási mentor is **bevont egy „karrierm-es” kollégát.** A személyes kapcsolat a célcsoporttal nem alakult ki – a munkaügyi központos hölgy csak egyszer ment el a településekre, és összegyűjtötte az önéletrajzokat, - de segített az önéletrajzok feltöltésében az állásportálra, illetve az új állásajánlatokról tudott tájékoztatást adni.

Végül a programot megvalósító foglalkoztatási mentor valóban a korábbi tapasztalatai és rátermettsége alapján építette fel a szolgáltatásokat, szoros együttműködésben a helyi szociális munkásokkal, családsegítőkkal, felhasználva a Baptista Szeretetszolgálat által már kiépített együttműködések. Az interjúk

alapján úgy tapasztaltuk, hogy habár a foglalkoztatási mentor eredményesen tudta megvalósítani a programot, de **több szakmai támogatásra, tapasztalatomegosztásra hasonló mentorokkal nagy szüksége lett volna.**

Összefoglalva: **a baktalórántházi programban különösen előnyös helyzet alakult ki**, mivel a **foglalkoztatási mentor** nem csak ismeri a célcsoportot, de **személyesen ismeri az embereket** is. Emellett **többéves munkaerőpiaci tapasztalattal is rendelkezik, kiterjedt kapcsolati hálójával** tudta segíteni az elhelyezkedést.

Emellett az interjúk alapján azt is láttuk, hogy pont **a célcsoporttal való kapcsolat, a beágyazottság hiánya miatt nagyon nehéz lenne ennek a típusú szolgáltatásnak az integrálása a munkaügyi központ szolgáltatásai közé.** A munkaügyi központ „egy hivatal a sok közül” az emberek szemében, távolságtartással fogadnak bárkit, aki tőlük jön, még akkor is, ha a helyi szociális munkás vagy foglalkoztatási mentor ajánlja. Félnék, hogy valami olyat mondanak, aminek a következtében elveszíthetik a támogatásokat, közfoglalkoztatotti státuszukat, a hivatalt inkább számonkérő, elszámoltató, támogatást odaítélő szerepében látják, nem nyitottak arra, hogy őszintén feltárják helyzetüket a hivatal képviselőjének. Másrészről a Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztályának vezetőjével készített interjú alapján azt is látjuk, hogy **a helyi foglalkoztatási hivatal több évtizedes tapasztalattal rendelkezik a foglalkoztatási felzárkóztatás terén,** ezen időszak alatt lehetőség volt sokféle különböző programelem megvalósítására, kiértékelésére. Ez a jelentős tapasztalati tudás jelenleg csak igen kis mértékben hasznosul a beágyazott terepi munka során, mivel sem a célcsoportnak, sem a szociális munkásoknak nincs szoros kapcsolata a hivatallal. Ugyanakkor a hivatal számára nemcsak amiatt nem lehetséges a kiterjedt terepi felzárkóztatás, mivel a célcsoport esetleg nem lenne annyira nyitott erre, hanem azért sem, mert **sorozatos létszámcsökkentések és átszervezések miatt kapacitáshiánnyal küzdenek**, 5-10 évvel ezelőtti létszámuk kétharmadával lényegesen több adminisztratív feladatot kell ellátniuk, mint korábban. Így a hivatal foglalkoztatási osztályvezetője nem tartotta reálisnak azt az elképzelést, hogy akár a terepi munkába, akár a napi szintű individuális egyeztetésekbe bevonódjanak az egyes segítettekkel kapcsolatban.

Arra a kérdésre, hogy a pilot program során mennyire sikeresen tudott megvalósulni a helyi szociális program járási szintre emelése, nagyon nehéz választ adni. **Valójában a program nem járási szinten valósult meg,** éppen amiatt, hogy **a foglalkoztatási mentor is helyi, aki elsősorban a személyes kapcsolatait és a helyismeretét felhasználva** valósította meg a programot az érintett négy településen. A terepkutatás alapján azt feltételezzük, hogy mivel **a Baptista Szeretetszolgálat,** együttműködve a helyi szociális szervezetekkel olyan a járásban **mélyen beágyazódott a célcsoportba, hogy a helyi szociális munkások segítségével egy „külső”, járási szintű foglalkoztatási mentor is segíteni tudta volna a munkaerőpiaci elhelyezkedést** – de sokkal tovább tartott volna a célcsoport, a polgármesterek, a helyi munkáltatók bizalmának megnyerése, és így **hosszabb távon ért volna el hasonló eredményeket.**

### 3.8. Együttműködések

Több intézmény és szervezet dolgozik az elmaradott települések felzárkóztatásán, és ezen szervezetek együttműködése kulcsfontosságú a valóban eredményes felzárkóztatás érdekében. Terepkutatásunk során azt igyekeztünk felderíteni, hogy mely szervezetek/intézmények dolgoznak együtt, hogyan látják saját szerepüket, hogyan tud megvalósulni a feladatmegosztás és az együttműködés.

**A következő szervezeteket találtuk, akik fontos szerepet játszanak a vizsgált két programmal kapcsolatban:**

- ▶ **Szeretetszolgálatok** – A FETE program keretében az egyes szeretetszolgálatok felosztották a településeket jelenlét szempontjából. Az érintett négy településen a Baptista Szeretetszolgálat 2018 óta van jelen. A két pilot programot a Baptista Szeretetszolgálat végezte a Magyar Máltai Szeretetszolgálat koordinációjával. A Baptista Szeretetszolgálat munkatársaival folytatott interjú alapján számunkra úgy tűnt, hogy alapvetően érdemi szakmai segítséget nem kaptak a pilot programok során a Máltai Szeretetszolgálat munkatársaitól a Végtelen Lehetőségek programban. Inkább adminisztratív jellegűnek érzik a havi 2 megbeszélést, egyszeri látogatást és a havi beszámoló írását. Más programokban (pl. FETE, FAGYI) sokkal hasznosabbnak érezték az együttműködést a Máltaival.
- ▶ **Települési önkormányzatok, polgármesterek** – A települések legnagyobb közfoglalkoztatói, de ezen túl is igen jelentős szerepet vállalnak a települések foglalkoztatási helyzetének javításában, mely kiterjed a vállalkozások segítésére és fejlesztésére, amely új munkahelyeket hozhat a településre, együttműködésekre a környék nagyobb munkaadóival a felvételek és a közlekedés megkönnyítése érdekében, a célcsoport segélyezésére, amennyiben nincs munkajövedelmük stb. (Részletesen a 3.2 fejezetben írtunk róluk.)
- ▶ **Családsegítő Szolgálat** – Alapvetően a családok szociális segítségével foglalkoznak, szociális, életvezetési, mentálhigiénés és ügyintézési tanácsokat és segítséget nyújtanak a családoknak, különös figyelemmel a gyermekekre, akiknek veszélyeztetettségét is elsődlegesen ők jelzik, ezzel elindítva a megfelelő résztvevők bevonását a veszélyeztetettség kezelésébe. Ezen átfogóbb munka részeként kerülnek gyakran szembe munkavállalási és foglalkoztatási kérdésekkel, és terepkutatási tapasztalataink szerint lehetőségeikhez mérten viszonylag sokrétű tanácsadást és segítségnyújtást folytatnak. Gyakran a munkavállalás és jövedelemszerzés válik családi kulcskérdéssé egy veszélyeztetett gyermek megtartása vagy visszaszerzése kapcsán, így a családsegítő munkatársa „sarokpontra” talál a munkavállalási motivációban, mely lehetővé teszi számára a motivációt növelő mentorálást. De munkájuk valós példák alapján akár arra is kiterjed, hogy kapcsolataik által munkahelyhez juttatják egyes segítettjeiket, illetve hosszú távon mentorálják őket a munkahely megtartása érdekében.

► **Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztály** (Munkaügyi Hivatal) - A hivatal felvilágosító és foglalkoztatási szolgáltatásokat nyújt a település munkavállalóinak. Az első látogatás során a hivatalba bejelentkező munkakeresőket nyilvántartásba veszik, feltérképezik tudásukat, tapasztalataikat, készségeiket. Ezek alapján 6 szegmens egyikébe osztják be a munkakeresőket, melyek meghatározzák a hivatal további teendőit az egyes segített egyénekkal kapcsolatban. Többször újra jelentkező személyek esetében a besorolást újra elvégzik, és a köztes időben szerzett végzettségeket, tapasztalatokat figyelembe veszik. A szegmensek a következő módon különülnek el:

1. Szegmens: Az ide tartozóknak piacképes szakmájuk, végzettségük van, nekik ajánlják a munkalehetőségeket, és maguk keresnek állást. Helyben a hivatalban is kereshetnek munkát a rendelkezésre álló számítógépeken, pl. a virtuális munkaerőpiaci portálon (<http://vmp.munka.hu/>).
2. Szegmens: Szakmájuk, végzettségük van, de kevésbé piacképes, mint az 1. szegmensnek. Ők segítséget kaphatnak átképzésre is, nem csak munkalehetőség ajánlásokat. Szükség szerint jogi és pszichológiai tanácsadást is ajánlanak nekik, amire helyben foglalkoztatott tanácsadók nincsenek, de külső szakértők szolgáltatását meg tudja rendelni a hivatal, illetve helységet és időpontot is biztosítanak rá.
3. Szegmens: Nem piacképes végzettségű, szakmájú keresők tartoznak ide, akik képzést igényelnek. Nekik többféle szakmai képzést ajánl a hivatal, például rendszeresen indulnak szakács, pincér, konyhai kisegítő, eladó, vendéglátó, turisztikai stb. képzések.
4. Szegmens: Ide tartoznak az aluliskolázottak, azaz akiknek egyáltalán nincs szakmájuk/felsőbb fokú végzettségük. Továbbá azokat a keresőket is ide sorolják, akik nem akarnak a szakmájukban dolgozni, így mindenképpen szükségük van új szakmára. Számukra is szakmai képzéseket ajánl a hivatal.
5. Szegmens: A szegmensbe a fejlesztendő munkakeresők tartoznak, akiknek az alapvető (8 általános) végzettségük sincs meg. Náluk elsődleges cél a 8 általános iskola elvégzése, illetve az írás, olvasás, szövegértés, számolás stb. képességeinek fejlesztése.
6. Szegmens: Az ide soroltak veszélyeztetettek, a szakma vagy végzettség hiányán kívül egyéb tényezők nehezítik a foglalkoztatást, pl. függőségek, egészségügyi problémák, betegségek.

Természetesen szegmensbe tartozástól függetlenül **minden nyilvántartásba vett munkanélküli megkapja a törvény szerinti álláskeresői járadékot** az korábban munkaviszonyban töltött napoktól függően maximum 45 napig a munkanélkülivé válás időpontjától kezdve, illetve szükség esetén utána a 22.800 Ft-os foglalkoztatást helyettesítő támogatást is. Ezen **pénzbeli juttatások jogosultságainak megítélése, adminisztrációja, kiutalásának biztosítása a hivatal feladata**. Minden munkakereső egyéni fejlesztési tervet kap a hivataltól, és kihelyezési terv készül számára. Aki nem fogadja el a felajánlott munkát vagy képzést, azt kizárják a rendszerből 60 napra, utána viszont visszajöhet újra. Van olyan szociális ellátás (pl. foglalkoztatást helyettesítő támogatás 22.800 Ft), melyet a munkakereső 1

évig kaphat, ha nem tudják munkaviszonyban elhelyezni. Egy év után a jogosultság elvész, hacsak nem szerez a segített minimum 30 nap munkaviszonyt, mely lehet közmunka vagy szociális foglalkoztatás is, ebben van együttműködése a hivatalnak az önkormányzatokkal. A tanfolyamok és képzések indulásáról minden település kap tájékoztatót a hivataltól, és ha egy tanfolyamra nem jön össze a létszám, akkor a hivatal berendelheti azokat, akik kötelezve vannak a törvény alapján a részvételre. A hivatal munkája a jogszabályban és eljárásrendekben meghatározott protokoll szerint folyik, mely egy jól átgondolt, szervezett folyamat, ettől a hivatalnak nincs módja lényegesen eltérni, és kapacitáshiány miatt lehetősége sincs erre. Ebben is nagyon különbözik a hivatal munkája a szeretetszolgálatok foglalkoztatási munkájától, melyre jóval kevésbé jellemzően a szervezett folyamatok.

Interjúink alapján úgy tűnik, hogy a külső érintettek szerint **a hivatal szerepe inkább adminisztratív**, hiszen a helyiek számára elérhető munkalehetőségek az érintettek számára rendszerint a hivatal segítségével nélkül is világosak, és a hivatal nem keres újabbakat vagy próbál személyre szabottabb ajánlatokat megfogalmazni az egyes nyilvántartott munkanélküliek számára. **A hivatal által indított képzések sem mondhatók hatékonyak**, mivel egyrészt jellemzően olyan tömegképzéseket szerveznek, amelyek kevésbé hatékony tudásátadási formák a célcsoportban, másrészt a munkaadók számára sem bírnak nagy értékkel. A meghívottak kötelező jelleggel vesznek részt a képzésen, a segély megtartásának érdekében, a témák iránt többnyire érdektelenek, és nem mondható, hogy valós tudást szereznek a megszerzett képesítésekkel. Így például interjút készíthettünk egy női kőművessel, aki elvégezte a képzést és szakmát szerzett, de természetesen soha nem fog a szakmában dolgozni.

- ▶ **Oktatási intézmények** – A célcsoport foglalkoztatásának kapcsán a települések általános iskolái és a Vay Ádám Mezőgazdasági Szakképző Iskola és Gimnázium játszanak kulcsszerepet, hiszen a célcsoport egy része számára a 8 általános megszerzése is kihívást jelent, míg egy része számára a szakmunkás végzettség reális lehetőség. Az intézmények vezetői és a tanárok igyekeznek együttműködni a többi segítő szervezettel annak érdekében, hogy a célcsoport tagjai benn maradjanak az oktatásban, és minél magasabb végzettséget érjenek el. Ugyanakkor a kutatás tanulsága szerint a tanárok és iskolaigazgatók rendszerint nincsenek a diákokkal olyan bizalmi viszonyban, illetve nem ismerik családi körülményeiket annyira, hogy mélyen rálássanak az iskolaelhagyás okaira vagy indítékaira, ezért is volt sikeres a Végtelen Lehetőségek programnak az a része, mely iskolai mentort helyezett a középiskolába.
- ▶ **Egészségügyi ellátórendszer (orvos, védőnő)** – Habár a szociális munka területén a kapcsolattartás az házi orvosok/védőnők és a fenti szervezetek között kulcsfontosságú, a foglalkoztatási/munkaerőpiaci integráció területén az egészségügyi ellátórendszer szerepe nem olyan jelentős, így itt a későbbiekben nem tárgyaljuk.

Eddigi kutatásaink tanulsága alapján<sup>18</sup> az együttműködés a fent említett szervezetek között korántsem nyilvánvaló és adott, vannak olyan régiók/járások Magyarországon, ahol nem jó minőségben valósul meg, így egymást átfedő, duplikáló, vagy akár egymásnak ellentmondó irányban történhet a szociális munka ugyanazon egyénekekkel kapcsolatban. Gyakran előfordul az is, hogy egyes szervezetek egyes programjai vagy pályázatai véget érnek, így a szociális munkában hiányzik a folytonosság, és ez együttműködés hiányában nem is biztosítható.

Így rendkívül kedvező helyzetnek tekinthetjük, hogy **minden érintett egyértelmű visszajelzése szerint a Baktalórántházi járásban példás együttműködés valósul meg**. Az együttműködés kialakítója és motorja a Baktalórántházi családsegítő vezetője, akivel interjút készítettünk. Ő a szociális munkás képzésben is oktató, így a helyben dolgozó képzett szociális munkásokat ismeri, jó a kapcsolata velük. Az éppen tanulóknak gyakorlati helyet biztosít a családsegítőben, így megfelelő tapasztalatokat szerezhhetnek.

Az együttműködést **heti gyakorisággal történő esetkonferenciák** segítik, melyeket a családsegítő szervez. Itt a segítő szervezetek munkatársai összegyűlnek, és egyenként beszélnek át az egyes segítettek helyzetét. A segítő szervezetek között mindenki által tiszteletben tartott munkamegosztás van, mind a településeket, mind az egyedi eseteket felosztották, így mindenki számára világos, kinek mi a feladata. Egy évre volt szükség ahhoz, hogy mindenki elfogadja és megszokja a munkamegosztást, de mára összecsiszolódott a különböző szervezetektől származó csapat, és minden résztvevő erősségei is lehetőségei jól ki vannak használva.

**A családok helyzetének feltérképezését az összes segítő szervezet ugyanazzal a módszertannal végzi**, és a szociális munka egyéb területein is hasonló módszertannal és hozzáállással dolgoznak, így a célcsoport számára maximálisan egységesnek és azonos irányúnak tűnhet munkájuk.

**A pályázati és egyéb finanszírozási források változásával az egyes szervezetek lehetőségei megváltoznak, de az összes szervezet együttműködése által a folytonosság biztosítható**. Az is előfordul, hogy egyes helyben dolgozó szociális munkások egy pályázat lejárta miatt állás nélkül maradnak, ebben az esetben is segít az együttműködés munkaviszonyt, foglalkoztatást találni a már tapasztalt kollégáknak, így tovább javítva a szociális munka folytonosságát.

**A covid alatt az együttműködés potenciálja még inkább megmutatkozott**, mert az állami munkatársak nem mehettek terepre, de a szeretetszolgálatok munkatársai rugalmasan bekapcsolódtak azokba a munkákba, amit az állami szervek dolgozói nem tudtak elvégezni. Egymás készségeit/tudását is jól felhasználják a szervezetek (pl. A Baptista Szeretetszolgálat munkatársa értett a számítástechnikához, és a családsegítőben is segített az informatika rendszer bevezetésében). A heti esetkonferenciákon kívül szükség szerint akár napi

<sup>18</sup> A Magyar Máltai Szeretetszolgálat megbízásából a SIMPACT Közhasznú Nonprofit Kft. 2020-ban, 2021-ben és 2022-ben végzett kutatásokat a FETE települések munkaerőpiaci helyzetével és a felzárkóztatás lehetőségével kapcsolatban.

szintű egyeztetések is vannak a szervezetek között konkrét esetekkel kapcsolatban. A célcsoport számára rendezett eseményekbe/rendezvényekbe is bevonják egymást, és mindenki megfelelő szerepet kap ezeken.

**Az együttműködés eredményessége bebizonyosodott.** A Baktalórántházi járásban az együttműködés kezdete óta a segített esetszámok a kedvezőtlen demográfia ellenére csökkentek. Ugyanakkor az esetek bonyolultabbak, így a kollégákra továbbra is szükség van. A foglalkoztatási integráció területén a fent említett szervezetek közül a heti szintű együttműködésben részt vesz a Családsegítő Szolgálat, a Szeretetszolgálatok, és az Önkormányzatok. Az oktatási és egészségügyi intézmények munkatársainak bevonása eseti alapon történik és gördülékeny. Az említett szervezetek mindegyike személyes kapcsolatot tart fenn a célcsoport tagjaival, és szükség esetén tanácsadást, mentorálást végez a saját szakterületén. A települések polgármestereivel is nagyon jó kapcsolat alakult ki, támogatják a szervezetek munkáját és egyéneket szintjén is igyekeznek a szervezetekkel együttműködve kedvezőbb foglalkoztatási lehetőségeket nyújtani.

**A Munkaügyi Központ viszont nem vesz folyamatosan részt az együttműködésben,** bár eseti alapon bevonható. A Járási Foglalkoztatási Hivatal osztályvezetője eddig 3 egyeztetésről tud a szeretetszolgálatokkal foglalkoztatási témában, melyek hasznos, nyitott kommunikációval teltek, a hivatal tájékoztatást adott munkájáról és kikérte a szeretetszolgálatok véleményét az igényeikről. Azonban nem került sor a hivatal sok évtizedes tapasztalatainak megosztására, és a szeretetszolgálatok eddig nem osztották meg sem terveiket, sem elért eredményeiket a hivatallal. A hivatal nem tart személyes kapcsolatot a célcsoporttal, mivel nem végez terepmunkát. A hivatal nem vonódik be mélyebben az egyén szintű munkába, egyeztetésekbe sem, erre kapacitáskorlátok miatt nem lesz reális lehetőség a jövőben sem.

**Összefoglalva:** a Baktalórántházi pilot programhoz hasonló programok esetében **a sikeres együttműködés feltételei:**

- ▶ Amennyiben még nem áll fenn, **együttműködés megteremtése** a helyi intézményekkel: a Családsegítő Szolgálattal, a helyi önkormányzattal, ezen belül is a polgármesterrel és a közmunkásokért felelős egyéb vezetővel, a helyi oktatási intézmények vezetőivel és lehetőleg a Járási Foglalkoztatási Hivatallal is.
- ▶ **Heti gyakoriságú esetkonferenciák** rendezése a fenti érintettek bevonásával (a hivatal részvétele lehet ritkább, de javaslunk minimum havi egyszeri részvételt saját napirendi ponttal).
- ▶ **Világos és mindenki által elfogadott munkamegosztás a szervezetek között,** és a szociális munka általános irányainak és módszereinek egyeztetése, hogy a célcsoport felé egységesen jelenjen meg az összes szervezet.
- ▶ Minden együttműködő szervezet próbálja **a szolgáltatások folytonosságát** a célcsoport felé a lehető legnagyobb mértékben **biztosítani,** annak ellenére, hogy ennek pályázati, finanszírozási helyzete változó.
- ▶ Az együttműködés során mindenképpen **kerüljék el az egymásnak ellentmondó szociális munkát és a túlsegélyezést.**

## 4. FEJEZET | AZ ELÉRT ÉS VÁRHATÓ HATÁSOK

A kutatás során részletesen feltártuk, hogy a két pilot program milyen konkrét eredményeket ért el a programok megvalósítási ideje alatt, és milyen hatások várhatóak el hosszabb távon. **A hatásmérés során a következő lépések** történtek:

1. **CÉLOK** tisztázása: milyen célkitűzései voltak a programoknak?
2. **TEVÉKENYSÉGEK** tisztázása: milyen tevékenységek valósultak meg a program során?
3. **ÉRINTETTEK** összegyűjtése: kikre voltak hatással a programok?
4. **EREDMÉNYEK ÉS HATÁSOK** összegyűjtése: milyen hatásokat értek el a programok rövid távon ill. hosszabb távon milyen hatások várhatóak?
5. **INDIKÁTOROK** definiálása és **MÉRÉS**: az eredmények számszerűsítése olyan mutatószámok segítségével, amelyek jól tükrözik a bekövetkezett hatások mértékét.

### 4.1. A munkaerőpiaci mentorációs program hatásai

#### 1) A kitűzött célok

**A „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra”** Baktalórántházi pilot program **kitűzött céljai**:

1. A járásban élő állás nélkülieket és közfoglalkoztatottakat, **akik motiváltak** a szolgáltatásokban való részvételre, **segítsék a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedésben**.
2. A „Jelenlét módszertan” átültetése járási szintre, a **járási szintű hatások elérése**, jellemzően a járás kulcsszereplői és **intézményei közötti együttműködések erősítésével**.

#### 2) A megvalósult tevékenységek

A 3.1 fejezetben részletesen bemutattuk, hogy a közfoglalkoztatottak munkaerőpiaci integrációja rendkívül nehéz feladat, nagyon komplex az a problémakör, amit meg kell oldani, hogy a célcsoport tartósan elhelyezkedhessen a nyílt munkaerőpiacon.

A „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” az egyéni, személyre szabott mentorálás révén tett kísérletet ennek megvalósítására. **Az egyéni, személyre szabott mentorálás során a következő szolgáltatások valósultak meg:**



- ▶ **Személyes profil készítése:** összegyűjtik a munkavállalás kapcsán releváns információkat: milyen végzettséggel rendelkeznek, milyen munkatapasztalatuk van, milyen hátráltató tényezők vannak jelen az életében azzal kapcsolatban, hogy el tudja helyezkedni, szeretne-e valamit tanulni a jövőben.
- ▶ **Személyes mentoráció:** segítenek feldolgozni a korábbi kudarc élményeket, próbálnak hosszabb távú célokat kitűzni, hosszabb távú szemléletet kialakítani.
  - Ha szükséges pszichológus, addiktológus bevonásával (programon kívüli munkatárs).
- ▶ **Álláskeresésre felkészítés:** jellemzően 8 alkalom (1-1,5 hónap), de egyénre szabott, hogy mennyi idő szükséges. Fő elemei:
  - megtanítják arra, hogy hogyan kell elkészíteni egy önéletrajzot (segítenek beszerezni a szükséges dokumentumokat),
  - bevezetik őket az álláskeresés folyamatába, bemutatják a részükre az álláskereséssel kapcsolatos releváns információs felületeket,
  - felkészítik őket egy állásinterjúval való megjelenésre, tesztírára, interjú kérdésekre,
  - felkészítik őket a különböző állásokkal kapcsolatos elvárásokra, követelményekre (pl. monotonitás, bezártság, kötött időrend),
  - felkészítik őket arra, hogy ha létrejön a foglalkoztatási jogviszony, akkor hogyan tudja megtartani azt hosszú távon.
- ▶ **Álláskeresés támogatása:** az egyéni készségekhez, képességekhez, lehetőségekhez illeszkedő álláslehetőségek keresése, ajánlása.
  - Amennyiben ilyen álláslehetőség nincs, képzések ajánlása.
- ▶ **Segítség az állásinterjú részvételben:** az odajutás segítése, kísérés, lelki támogatás.
- ▶ **A munkakezdés segítése:** fizikai korlátozó feltételek elhárításában (pl. munkába járás megszervezése, első havi fizetés, ruházat, adósságok) segítség, összekötés programon kívüli munkatársakkal.
- ▶ **Benntartás támogatása:** az elhelyezkedett munkavállalók folyamatos kísérését (jellemzően 6 hónap, de egyénre szabott).

### 3) Az érintettek

A gyakorlatban a járás négy településén történt foglalkoztatási mentoráció. Ezek: Rohod, Besenyőd, Ramocsaháza, Magy. A program érintettjei tehát elsősorban ezekhez a településekhez kapcsolódnak, ezeken a településeken élnek.

Közvetlen érintettek, akiknek az életére közvetlen hatással volt / van a program:

- 1. A szolgáltatásban résztvevők.** A program elsődleges célcsoportja **a közfoglalkoztatásban dolgozók**, de ettől függetlenül minden olyan **állást kereső** (munkanélküli, vagy munkahelyet váltani kívánó) személy, **akik motiváltak** a szolgáltatásban való részvételre, illetve a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedésre.
- 2. A helyi segítő szervezetek és szakemberek**, akik a célcsoporttal foglalkoznak.

Közvetett érintettek, akikre azáltal volt / van a program hatással, hogy a közvetett érintettek életében változás következik be:

- ▶ A szolgáltatásban résztvevők **családja** több jövedelemhez jut, javul az életminőségük.
- ▶ **A településeken élő gyermekeket és fiatalok**, azáltal, hogy a településen egyre többen járnak rendszeresen dolgozni, pozitív mintát kapnak a jövőre a munkavégzésről.
- ▶ **A helyi, környéki vállalkozások, vállalatok**, akik akár minőségibb munkaerő, akár a fogyasztóképes kereslet növekedése révén könnyebben fejlődhetnek, erősödhetnek.
- ▶ **A helyi önkormányzatok, polgármesterek, illetve a helyi intézmények** (oktatási, egészségügyi, szociális intézmények és dolgozók, rendőrség stb.), mert a közvetlen célcsoportnál elért eredmények akár jelentős mértékben tehermentesíthetik őket, csökkentik a segítendő emberek számát, helyi problémák mélységét (pl. kisebb iskolai lemorzsolódás, kevesebb uzsora, nagyobb közbiztonság, kevesebb igény szociális ellátásra, támogatásokra).
- ▶ Hosszabb távon elősegítik **a helyi gazdaság és ezáltal a település fejlődését** is. A megfelelő minőségű munkaerőkínálat növekedése pozitívan hat a térség gazdasági szereplőire is, és ez lehetőséget jelenthet **a környezet települései** számára is.
- ▶ **Munkaerőpiaci felzárkóztató programokat megvalósító** vagy megvalósítását tervező, finanszírozó **szervezetek, intézmények**: a program adaptálható más településeken, járásokban is, esetleg szolgáltatáselemei beépíthetőek az intézményi ellátórendszerbe.

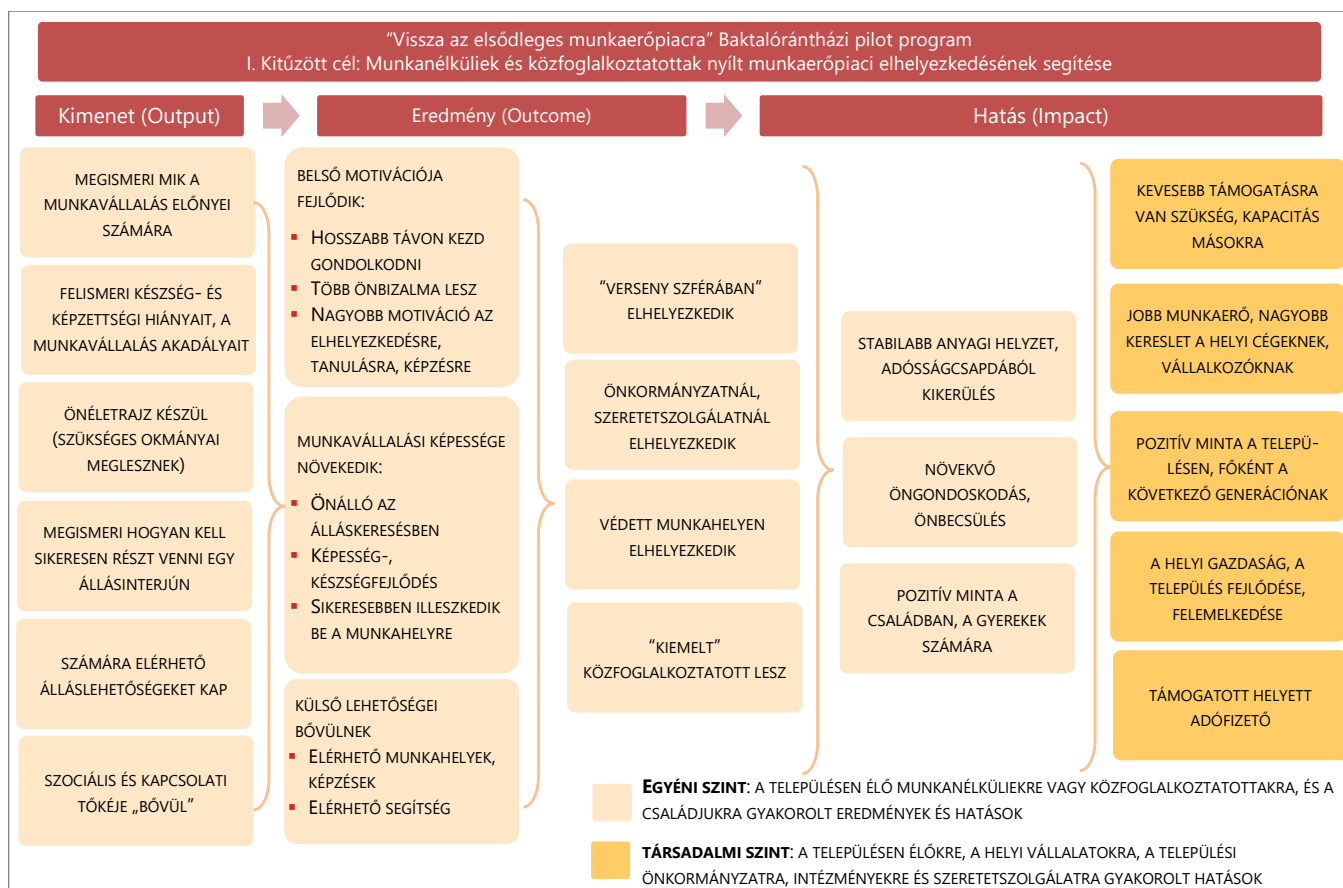
#### 4) Hatások

A hatások definiálása során az úgynevezett **„logikai modellt”** használtuk. A következő „hatáslánc” ábra szemlélteti a módszertan gondolatmenetét:



- ▶ INPUT: a tevékenységek megvalósításához szükséges erőforrások, elsősorban pénz és munkaidő.
- ▶ ACTIVITY: a program megvalósítása során nyújtott szolgáltatások, végzett tevékenységek.
- ▶ OUTPUT: azt mutatja meg, hogy a tevékenység megtörtént-e, és ha megtörtént, akkor milyen volumenben, nagyságban, milyen minőségben. Az output a szervezet befolyása alatt áll, és a program megvalósítása közben jön létre.
- ▶ OUTCOME: azt mutatja meg, hogy bekövetkezett-e teljesítmény vagy viselkedés változás a program hatására, de a változások bekövetkezése nem csak a program megvalósulásától függ. Az outcome mindenképp a program megvalósulás után, vagy a végére következik be.
- ▶ IMPACT: az a hosszú távú hatás, amely a program hosszú távú célja, amelyre a program már kisebb befolyással tud lenni, a program megvalósítása után hosszabb távon következik be.

A következő ábra foglalja össze, hogy logikai modellt követve egy hatáslánccal ábráztuk „A vissza az elsődleges munkaerőpiacra” **program kimenetét, eredményeit és hatásait, amelyek az 1. kitűzött célhoz, azaz a célcsoport munkaerőpiaci elhelyezkedéséhez vezetnek.** (Esztétikai okokból ezen az ábrán az inputokat és a tevékenységeket nem tüntettük fel.)



Az előzőekben bemutatott szolgáltatások során a programban résztvevők a következőket kapták (KIMENETEK):

- ▶ információ az előnyökről: egyéni beszélgetések során megismerhették, hogy milyen előnyei lehetnek személyesen számukra a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedésnek;
- ▶ információ a képességeiről: megismeri milyen típusú munkához van megfelelő képessége, képesítése, mi az, amiben fejlődni kell, milyen képzéseken tudna megfelelő képesítést szerezni;
- ▶ önéletrajz, szükséges okmányok: a foglalkoztatási mentor elmagyarázza és segít az önéletrajzírásban, a jelentkezéshez szükséges okmányok megszerzésében;
- ▶ tapasztalat a felvételi folyamatról: a foglalkoztatási mentor felkészíti, hogy mire számíton egy álláskeresési folyamatban, egy állásinterjún, tanácsokat ad, hogyan legyen sikeres;
- ▶ álláslehetőségek: a foglalkoztatási mentor a leginkább neki megfelelő és elérhető álláslehetőségeket ajánl;
- ▶ szociális és kapcsolati tőke: a foglalkoztatási mentor kiterjedt helyi kapcsolatai révén segíti az elhelyezkedésben, az elhelyezkedést gátló problémák megoldásában, az ügyintézésben.

Mint azt a 3. fejezetben bemutatottuk, a célcsoport munkaerőpiaci elhelyezkedését akadályozó tényezőket három csoportba soroltuk: ezek a belső motiváció fejlődése, a munkavállalási képességek, készségek növekedése és a külső lehetőségek bővülése. A „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” program esetében azt tapasztaltuk, hogy a résztvevőknél már **a program ideje alatt mindhárom problémacsoportban változásokat idézhet elő** a program – természetesen résztvevőnként egyéni, hogy milyen változásra van szükség és milyen mértékben (EREDMÉNYEK):

▶ **BELSŐ MOTIVÁCIÓ NÖVEKEDÉS szintje:**

- ▶ **Hosszabb távon kezd gondolkodni** = a résztvevő képessé válik arra, hogy a jelenlegi rendkívül rövid távú gondolkodást felváltsa nála az előre tekintés, ahol képesebbé válik tettei következményeit mérlegelni és saját nagyobb létbiztonságát biztosítani hosszabb távon is.
- ▶ **Több önbizalom, nagyobb motiváció az elhelyezkedésre** = a célcsoportban gyakori, hogy a korábbi kudarcélmények hatására nincs elegendő önbizalom, hogy elmenjen egy állásinterjúra. A foglalkoztatási mentor segítségével motivációjuk nő, és önbizalmuk is emelkedik a munkába álláshoz.

▶ **MUNKAKÉPESSÉG NÖVEKEDÉS szintje:**

- ▶ **Jobban látja, milyen iparágat, munkakört, munkáltatót érdemes megcéloznia** = a kedvezményezettek sokszor nincsenek tisztában sem a nyílt munkaerőpiaci elvárásokkal, sem a képességeikkel és a lehetőségeikkel. A foglalkoztatási mentor segít mindkét oldalt világosabban látni.
- ▶ **Önállóvá válik az álláskeresésben** = a későbbiekben már tudja, hol találhat álláslehetőségeket, hogyan kell jelentkezni, önéletrajzot írni, interjúra, teszttíráson megjelenni, illetve kihez fordulhat segítségért.
- ▶ **Képzettségeket sajátít el, iskolai és szakmai papírokat szerez meg** = a foglalkoztatási mentor segíti, hogy az elhelyezkedéshez szükséges képzéseken részt tudjon venni és elvégezze.
- ▶ **Sikeresebben illeszkedik be a munkahelyre** = a foglalkoztatási mentor a munkavállalás után is kíséri a mentoráltat: biztatja, motiválja, segít megoldani a felmerülő konfliktusokat.
- ▶ **KÜLSŐ LEHETŐSÉGEK FEJLŐDÉSE szintje: több információ és segítség érhető el számára** = egyrészt a mentor munkaerőpiaci ismeret és tapasztalati, másrészt a kapcsolati hálójá révén sokkal több munkalehetőség és képzési lehetőség válik elérhetővé számára.

A fenti három területen elért változások komplex módon eredményezik azt, hogy **a mentorációs folyamat végére a kedvezményezett el tud helyezkedni a „verseny szférában”,** azaz a program által kitűzött cél megvalósul. A FETE településeken szerzett munkaerőpiaci tapasztalatink alapján a nyílt munkaerőpiacon (azaz főként gyári vagy ipari munkában) való elhelyezkedés mellett mi fontos eredménynek tekintjük azt is, ha a foglalkoztatási mentoráció hatására a résztvevő elhelyezkedik:

- ▶ állami, önkormányzati intézményeknél vagy civil szervezetnél,
- ▶ védett munkahelyen, pl. a szeretetszolgálat által a településen üzemeltetett társadalmi vállalkozásában,
- ▶ illetve közfoglalkoztatotti státuszban marad, de jobb, önállóbb, felelősségteljesebb munkát bíznak rá.

Mindezeknek az eredményeknek köszönhetően **hosszabb távon (HATÁS) a sikeres résztvevő stabilabb anyagi helyzetbe kerül, önállóan képes lesz eltartani magát és a családját, így nő az önbecsülése.** Mindez a családban is pozitív mintát ad: a gyerekek is jobban és tovább tanulnak, céljukká válik a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedés.

**Társadalmi szinten hosszabb távon mindennek hatására:**

- ▶ **Több adóbevétel, kevesebb szociális célú kiadás szükséges** = a nyílt munkaerőpiacon elhelyezkedők adófizető állampolgárrá válnak, ahelyett, hogy szociális támogatásokat vennének igénybe. Így az állam kiadásai csökkennek, bevételei nőnek.
- ▶ **A munkaerőkínálat növekedésével a térség és a teljes magyar gazdaság fejlődik** = a helyi munkaerő rendelkezésre állása csökkenti a kialakult munkaerőhiányt, ezzel lehetővé teszi, hogy elkerüljük a nagy arányú külföldi munkaerő behozatalát vagy a termelés kiesést. A település és a térség is fejlődik, hiszen a munkavállalók jövedelmüket helyben költik el, gyakorta más helyi vállalkozásokat segítve vagy környezetüket javítva.
- ▶ **A településeken élő gyermekeket és fiatalok** = azáltal, hogy a településen egyre többen járnak rendszeresen dolgozni, pozitív mintát kapnak a jövőre a munkavégzésről.
- ▶ **A helyi szociális munkásoknak nem kell tovább támogatniuk** = a helyi segítő szervezeteknek kapacitásuk lesz másokkal foglalkozni.

Tapasztalatink alapján a pozitív hatások mellett negatív hatások is felmerülhetnek. **Lehetséges kockázatok:**

- ▶ **A nők munkavállalása családi konfliktust okozhat** = azokban a családokban, ahol a hagyományos családszerepek élnek, gyakran ellenzik, hogy a nők munkát vállaljanak, főként a nyílt munkaerőpiacon vagy más településen. Úgy érzik, hogy ez elvonja a nőt a családtól, és nem lesz elegendő ideje a gyermekekre és a háztartási munkákra.

- ▶ **Ha nem megfelelő a munkára felkészítés, akkor félelmet generálhat** = vannak olyan fizikai munkahelyek, ahol extrém körülmények között kell dolgozni (pl. túl hideg-meleg, furcsa szagok, erős zajok) vagy speciális elvárások vannak (pl. védőruhát kell viselni, szigorú munkarend, kötelező útvonal, biztonsági előírások). Ha nincs tisztában azzal, hogy mit vállal, akkor nagy az esélye a gyors felmondásnak.
- ▶ **Elkényelmesedés** = természetessé válhat, hogy a foglalkoztatási mentor folyamatosan „fogja a kezét”, ezért nem önállósodik, nem alakul ki proaktivitás a problémák megoldására.
- ▶ **Kirekesztődés a közösségből** = olyan közösségben, ahol még nem dolgoznak sokan rendszeresen, előfordulhatnak demoralizáló személyek, akik gúnyolódással, kirekesztéssel jelentősen rombolhatják a motivációt. Ha nem tudunk számára más megtartó közösséget adni, akkor a munka miatt a közösségi programokból való kimaradás (pl. éjszakai mulatozások, kártyázás) visszahúzhatja a munkanélküliségbe.
- ▶ **Ha a képzésen megtanulható szakma nem piacképes, vagy ha nem kellő mélységben sajátítható el** = ebben az esetben fennáll az a veszély, hogy a résztvevő nem tudja a megszerzett tudást a helyi védett munkahelyen vagy a munkaerőpiacon használni, ezért csalódást okoz a résztvevőnek, és nem érzi hasznát további programokban részt venni, esetleg mindez demotiválja a többieket is.
- ▶ **A foglalkoztatási mentor túlzottan a céges igényeket helyezi előtérbe az emberek egyéni sajátosságai helyett** = ha minél több ember elhelyezése érdekében csak azt nézzük, hogy melyik munkaadóval sikerült együttműködést kialakítani, hol van sok nyitott munkalehetőség, és emellett nem vesszük figyelembe a helyi emberek egyéni sajátosságait, motivációit, nagy az esélye, hogy nem a megfelelő munkahelyre helyezzük el az embereket. Emiatt hosszabb távon sikertelenebb lesz a munkaerőpiaci elhelyezés (gyorsabb kiesés, kiégés veszélye, csalódás, megromolhat a viszony a munkaadóval).

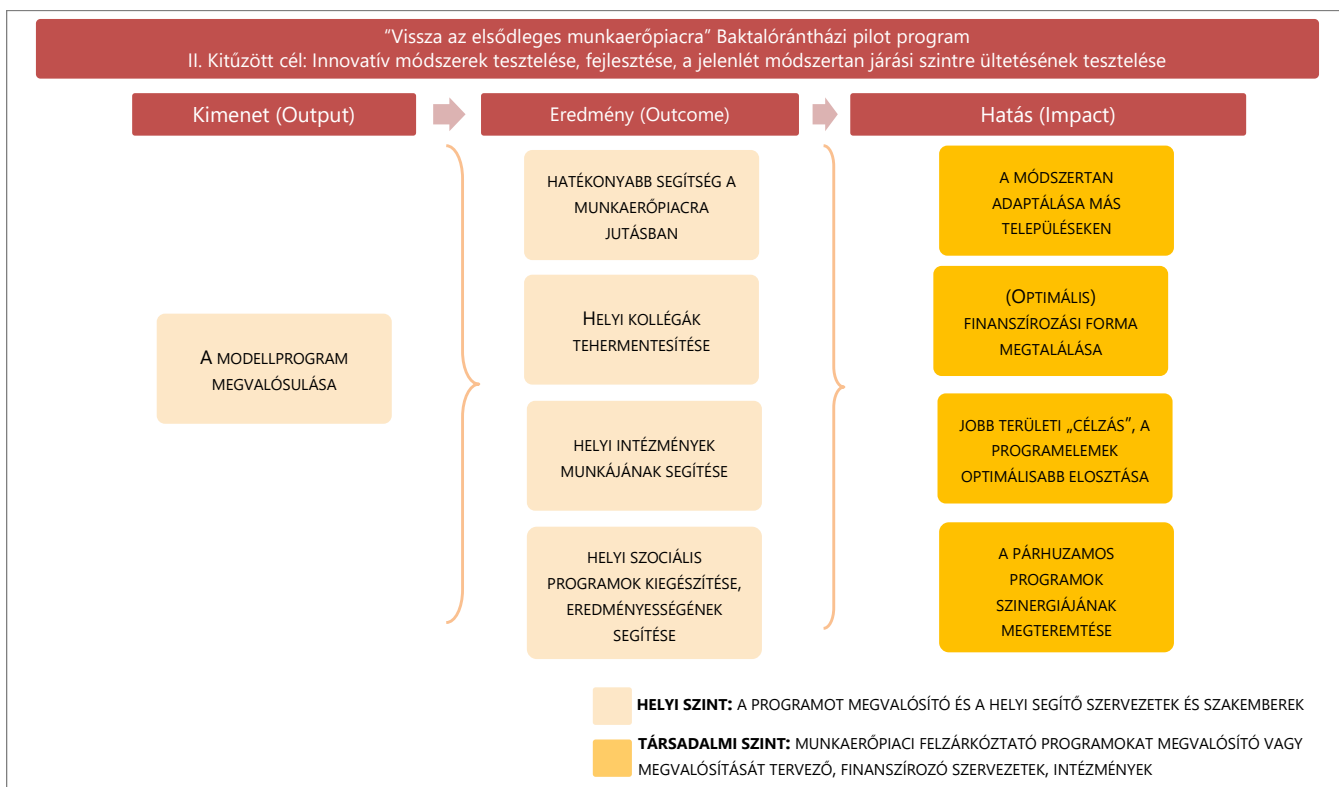
**A program másik célja volt a „Jelenlét módszertant” átültetése járási szintre, és hogy innovatív módszereket teszteljen, fejlesszen.** Ehhez a célhoz kapcsolódóan a „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” program – azáltal, hogy sikeresen megvalósult, - a következő eredményeket érte el:

- ▶ hatékonyabban tud megvalósulni a munkaerőpiaci integráció: a foglalkoztatási mentor segítségével az eddigi, az elhelyezkedést segítő lépések fókuszáltabban tudnak megvalósulni.
- ▶ helyi kollégák tehermentesítése: a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedés alapvető szociális problémákra is megoldást jelent. Így, ha sikerül elhelyezni valakit a munkaerőpiacon, akkor egyre kevésbé lesz szüksége más szociális segítségre.

- ▶ helyi intézmények munkájának segítése: az előző ponthoz kapcsolódóan a családsegítők, a helyi oktatók, az önkormányzat is segíti a foglalkoztatási mentor tevékenysége.
- ▶ helyi szociális programok kiegészítése: a meglévő GYEP, FAGYI stb. programok nem foglalkoztak közvetlenül ezzel a tevékenységgel. Így a hatékonyságát növeli, ha a programok egymásra épülnek.

Hosszabb távon várható hatása lehet a pilot programnak, hogy a pilot tapasztalatai alapján:

- ▶ a módszertant továbbfejlesztve más településeken is alkalmazhatóvá válik a program
- ▶ megtalálhatóak a munkaerőpiaci szolgáltatások optimális finanszírozási formái
- ▶ jobb területi „célzás” dolgozható ki
- ▶ jobban átlátható a programok egymásra épülése és a feladatmegosztás a különböző szervezetek és programok között.





## 5) A hatások mérése

A következő ábra a hatások mérésére alkalmazott mutatószámokat és a mért eredményeket mutatja:



A „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” program **tervezett költségvetése 8 millió forint volt** – sajnos nincsenek pontos információink, hogy valójában ebből ténylegesen mennyit költöttek a programra. A szolgáltatásokat 1 fő állású mentor valósította meg **800 munkaóránban (RÁFORDÍTÁSOK)**.

**A négy településről** sikerült a célként kitűzött **60 embert bevonnunk a programba** (ebből 50 fő közfoglalkoztatott státuszú volt). Mind a **60 ember** esetében **egyéni fejlesztési terv** készült, aminek segítségével a résztvevők és a mentor pontosabban megismerhették, mik az egyéni szintű munkaerőpiaci elhelyezkedést segítő ill. akadályozó tényezők. **27 résztvevő** esetében **önéletrajz** is készült (KIMENETEK).

A szolgáltatások eredményességét mutatja (EREDMÉNYEK), hogy résztvevőkből **11 embert sikerült elhelyezni az elsődleges munkaerőpiacon** (ebből 8 főt gyári munkában). További eredménynek értékeljük, hogy – habár közfoglalkoztatott státuszban – de **10 fő tudott előre lépni, és „jobb” közfoglalkoztatotti munkát kapni, 2 fő képzésen vesz részt a program hatására**. A résztvevők **nagy része megszerezte az álláskereséshez szükséges ismereteket – 21 fő interjútapasztalatot is szerzett** – és tudja kihez kell fordulni, ha a jövőben a nyílt munkaerőpiacon akar elhelyezkedni.

Az elhelyezkedés hosszabb távú **hatásaként 11 fő már nem szorul további segélyekre és támogatásra, önfenntartóvá és adófizetővé válik**, amely társadalmi szintű nyereséget jelent. (Ennek számszerűsítését részletesen az 5. fejezetben mutatjuk be.)

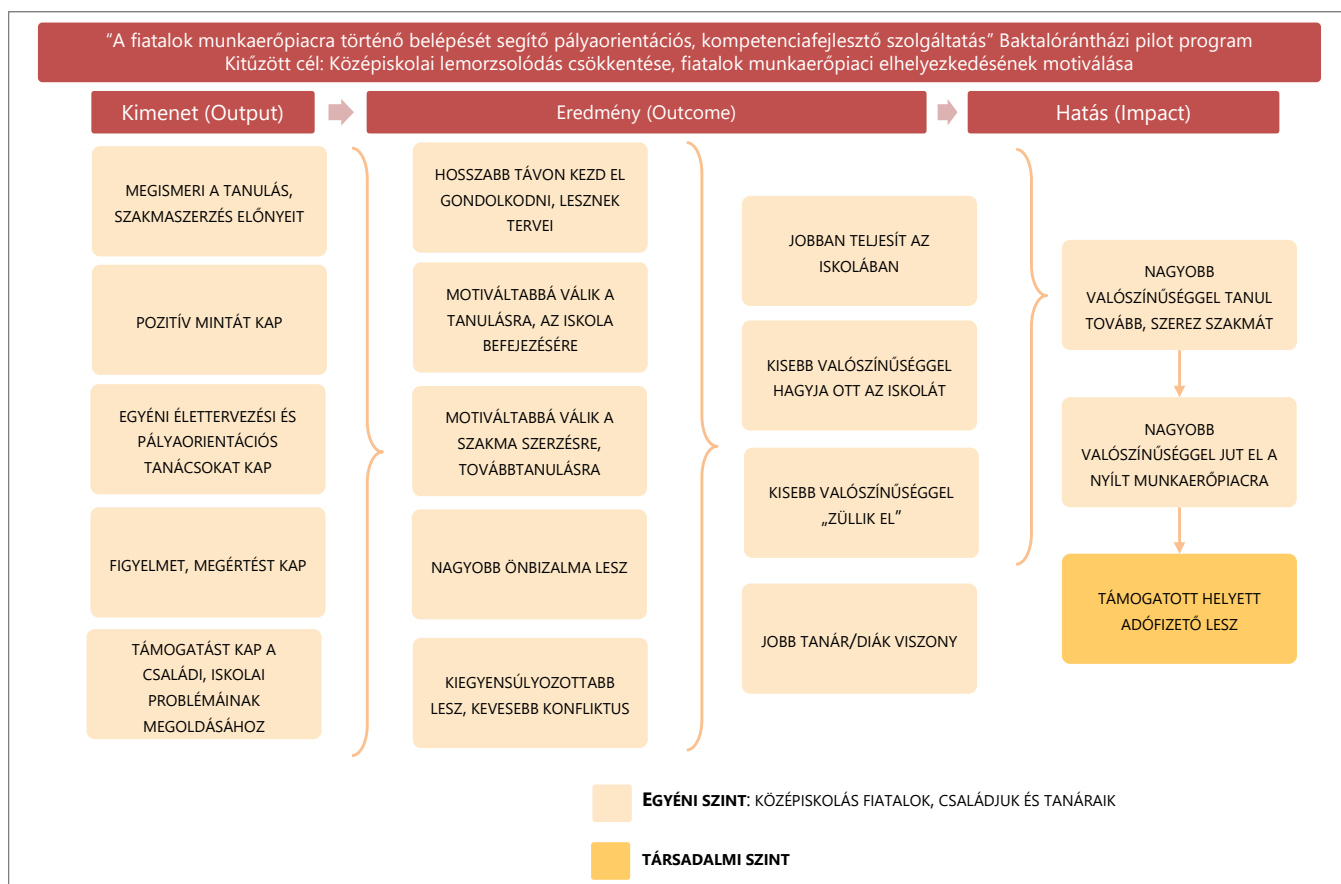
#### 4.2. Az iskolai mentorációs program hatásai

**A fiatalok munkaerőpiacra történő belépését segítő pályaeorientációs, kompetenciafejlesztő szolgáltatást fő célja az iskolai lemorzsolódás csökkentése és megelőzése volt.** A kutatásban a Vay Ádám Mezőgazdasági Technikum és Szakképző Iskolában 2022. január 1. óta dolgozó „iskolai mentor” munkájának hatásait vizsgáltuk, aki **egyéni, kiscsoportos és nagycsoportos önismeret-, személyiségfejlesztő foglalkozásokat, pályaeorientációs beszélgetéseket tart** az iskola diákjainak, emellett segít akár az iskolai, akár az otthoni konfliktusok kezelésében is.

Az iskolai mentorációs program hatásait alapvetően azért vizsgáltuk a kutatás során, mert az iskolai lemorzsolódás, a fiatalok jövőképe nagyban meghatározza a jövőbeli munkaerőpiaci elhelyezkedést, illetve a munkaerőpiaci mentoráció sikerességét. Így **a két program érintettjei megegyeznek** a „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” program érintettjeivel, annyi különbséggel, hogy:

- ▶ itt **a közvetlen érintettek a fiatalok**, akik részt vesznek a mentorációban,
- ▶ a közvetett érintettek pedig jellemzően hosszabb távon (5-10 év) érzékeli a hatásait a programnak.

A hatásokat itt is a „logikai modell” alapján gyűjtöttük össze és ábrázoltuk a terepkutatás tapasztalatai alapján:



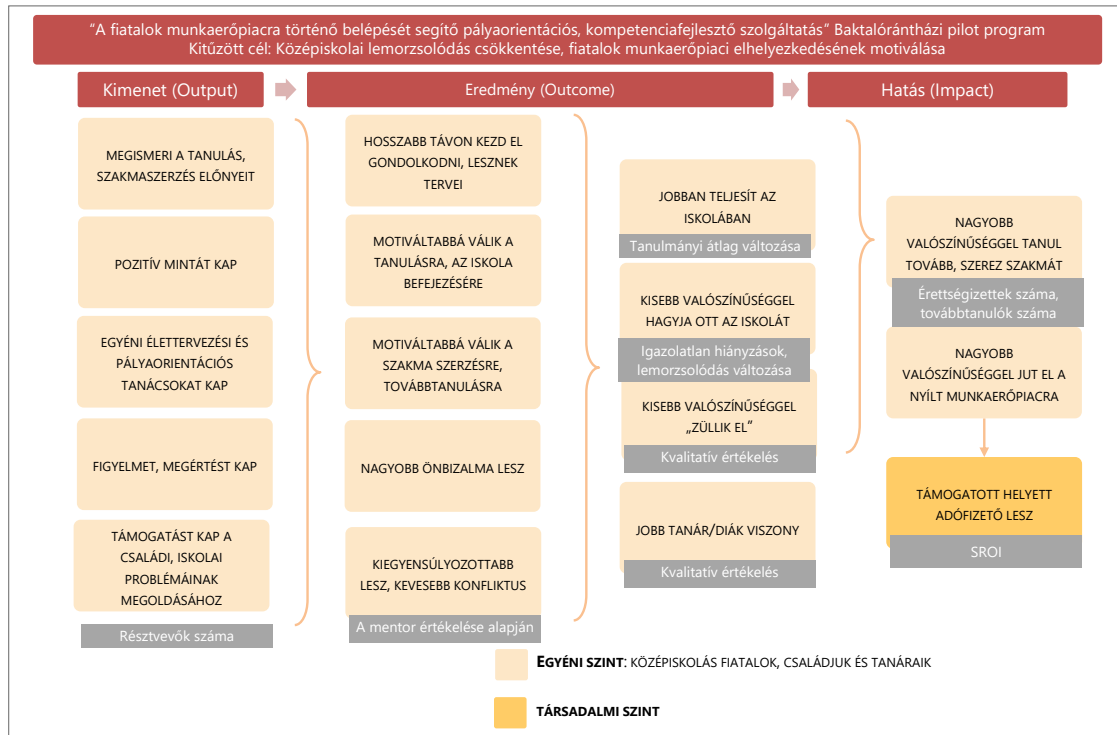
- ▶ Azáltal, hogy a mentor a célcsoportból származik, ismeri a fiatalok gondolkodását, problémáit, beszél a nyelvüket, meghallgatja és megéri őket, **példaképpé tud válni számukra**, egy pozitív mintát mutat nekik.
- ▶ Azáltal, hogy rendszeresen beszélget velük a valós életről, kitágul a látókörük, és valóban megértik, hogy **milyen előnyei vannak a tanulásnak, szakmaszerzésnek**, és milyen hátrányai vannak a lógásnak, drogozásnak, vasazásnak stb.
- ▶ Az egyéni beszélgetések során személyes javaslatot is kap, hogy **milyen szakmát érdemes választania**.
- ▶ Odafigyel rájuk, meghallgatja őket, ami **segít a családi problémák feldolgozásában, az iskolai konfliktusok kezelésében**.

A program eredményeképpen így:

- ▶ Kialakul a **hosszabb távú gondolkodás**, amiben már megjelenik a tanulás, az iskola befejezése, a szakmaszerzés, esetleg a továbbtanulás távlati célként.
- ▶ **Motiváltabb lesz a tanulásra**, így kevesebb lesz a kimaradás az iskolából, kevesebb lesz a tanár-diák konfliktus, jobban odafigyel az órán, jobban teljesít.
- ▶ **Kisebb a valószínűsége lesz az „elzúllásnak”**, mivel megéri, hogy a drogozásnak, prostitúciónak, bűncselekményeknek milyen következményei lesznek, és ő ennél már többet akar. Így ő maga is pozitív minta lehet az iskolatársainak, aminek tovaryűző hatása lehet.

Hosszabb távon **sokkal nagyobb valószínűséggel jut el az elsődleges munkaerőpiacra**, nem lesz közfoglalkoztatott, nem szorul majd segélyekre, nem támogatott, hanem adófizető lesz.

**A hatások mérésére** ebben a kutatásban nem került sor, de **javaslatot tettünk** lehetséges mérőszámokra:



## 5. FEJEZET | A VÁRHATÓ HASZNOK SZÁMSZERŰSÍTÉSE

Következő lépésként arra teszünk kísérletet, hogy számszerűsítsük, hogy a programba befektetett tőke (azaz a programra fordított költségek) megtérülnek-e társadalmi szinten (azaz a program mekkora, pénzben kifejezhető társadalmi hasznot hozhat).

Ehhez az úgynevezett Social Return on Investment (SROI) módszertant használjuk, amely az adott programot azáltal értékeli, hogy az elért hatásokat pénzügyi eredményre fordítja át. A számításához használt alapképlet:

$$\frac{\text{Összes várható társadalmi haszon forintban kifejezve}}{\text{A programra fordított összes költség forintban}} = \text{A program várható társadalmi nyeresége}$$

A kalkuláció lépései:

1. Az érintettek és várható hatások ismeretében az egyes hatások pénzbeli értékének kiszámítása egy főre, azaz annak **forintosítása, hogy mekkora hasznot jelent a társadalomnak, ha a program hatására egy ember sikeresen elhelyezkedik az elsődleges munkaerőpiacon.**
2. Annak megbecslése, hogy **a fenti hatások milyen valószínűséggel következnek be** a program hatására, azaz egy a programban résztvevő milyen eséllyel helyezkedik el az elsődleges munkaerőpiacon, **illetve milyen valószínűséggel maradnak fent a hatások**, azaz marad bent az elsődleges munkaerőpiacon a programot követő első, második, harmadik stb. évben.
3. Az **összes várható társadalmi „bevétel” meghatározása egy a programban résztvevő ember esetében**, azaz a hatások pénzbeli értékének összege, korrigálva az elhelyezkedés és a nyílt munkaerőpiacon bennmaradás valószínűségével.
4. A **programra fordított összes költség** kiszámítása, illetve ez alapján **az egy résztvevőre jutó program költség** meghatározása.
5. **A várható összes társadalmi nyereség kiszámítása**, azaz annak meghatározása, hogy ha 1 forintot befektetünk a „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” projektbe, akkor várhatóan ez hány forint hasznot fog hozni társadalmi szinten.

Fontos tisztázni, hogy a kalkuláció során abból a nézőpontból vizsgáltuk az SROI-t, hogy **amennyiben újra elindítanánk a „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” programot ugyanazok között a feltételek között és ugyanazokkal paraméterekkel**, ahogy most működött, akkor ceteris paribus várhatóan hány forint nyereséget hozna társadalmi szinten **a sikeres elhelyezkedést követő 5 évben.**

- ▶ Így mindenhol **a már megvalósult programmal kapcsolatosan megismert információk és eredmények alapján kalkuláltunk**, a paramétereket nem változtattuk (pl. ugyanúgy 1 fő főállású

mentor havi 40 óra munkaidőben, 20 hónap szolgáltatási időtartam, ugyanazok a szolgáltatások, ugyanaz a munkaerőpiaci környezet és lehetőségek stb.).

- ▶ Másrészt minden számításnál **az aktuális, 2022-es jövedelem, ár, kamat szintet, adókulcsokat stb., és szabályokat vettük figyelembe**, mert azt vizsgáljuk, hogy jelenlegi értéken mekkora lenne a társadalmi nyereség. A számításoknál a sikeres elhelyezkedést követő 5 évre vizsgáltuk a társadalmi bevételeket, de a 2022-es árakon, diszkont rátát nem alkalmaztunk. Ennek oka, hogy a jelenlegi makrogazdasági környezetben nagyon nehéz lenne a várható diszkont rátákat megbecsülni.

Szintén fontos látni, hogy **bizonyos társadalmi hatások viszonylag pontosan, mások nehezebben „forintosíthatóak”, és vannak, amiket nem lehet pénzben kifejezni**. Az SROI számítás mindig tartalmaz feltételezéseket és becsléseket, mivel nem áll rendelkezésünkre teljeskörű információ.

- ▶ Ezért a számítás során mindig **a konzervatív becslés elvét alkalmaztuk**, azaz csak azon hatásoknak a számszerűsítésére került sor, amelyekhez megbízható adatok álltak rendelkezésre. Ahol nem állt rendelkezésre megbízható adat, ott inkább „alul becsültük” a bevételeket és „felülbecsültük” a kiadásokat. Így az alkalmazott pénzügyi proxy nem minden esetben fejezi ki a bekövetkező változás valódi nagyságát, ezáltal **alul becsüli a tényleges társadalmi hatást**.

### 5.1. Az egyes hatások „forintosítása”

Társadalmi „bevételnek” tekintjük egyrészt azokat a **többször jövedelmeket, bevételeket, amik a program hatására jelentkeznek**, mint például a munkaerőpiaci elhelyezkedés következtében megszerezhető családi többlet jövedelmet és az ezzel összefüggő állami adóbevétel növekedést. Emellett „bevételként” számolunk azokkal a **társadalmi szintű megtakarításokkal is**, mint például a támogatások és segélyek, amiket már nem kell folyósítani, mivel nem szorul rá, aki sikeresen elhelyezkedett a munkaerőpiacon.

A 4. fejezetben részletesen bemutatottuk a munkaerőpiaci program érintettjeit és a program várható hatásait. A hatásláncban feltüntetett **hatások közül a következőkre tudunk nagy megbízhatósággal pénzügyi értéket kalkulálni:**

Érintett	Hatás
Állam, költségvetés, Önkormányzat	Támogatott helyett adófizető
Célcsoport, kedvezményezett és családja	Stabilabb anyagi helyzet, adósságcsapdából kikerülés
Gazdaság (munkaadók, közműszolgáltatók)	Jobb munkaerő és nagyobb fizetőképes kereslet a cégeknek, vállalkozóknak

Mielőtt részletesen bemutatjuk a hatások pénzbeli értékének kalkulációját, összegyűjtöttük azokat az alap információkat és feltételezéseket, amiket alkalmaztunk:

- ▶ A programba kerüléskor **a kedvezményezett közfoglalkoztatottként dolgozik**. A közfoglalkoztatotti bér összege: **bruttó 100.000 Ft/hó**.<sup>19</sup> A közfoglalkoztatotti jogviszony időtartama maximum 12 hónap, de a következő évben újra megszerezhető. **Jellemzően 1 évnél többet töltenek el** közfoglalkoztatotti státuszban, és a közmunkások döntő többségében teljes munkaidőben dolgoznak (az MNB 2022-es tanulmánya alapján).<sup>20</sup>
- ▶ Az interjúk alapján elmondható, hogy jellemzően a családban **3 kiskorú gyermeket nevelnek**, akik után **családi adókedvezmény jár**<sup>21</sup>, amit az számításban részt vevő szülő vesz egyedül igénybe. (Jellemző, hogy a két szülő nem házasságban él, így hivatalosan egyedülállónak tekinthető.) Ennek következtében **a nettó bér megegyezik a bruttó bér összegével**.
- ▶ **A célcsoport április-szeptember hónapokban feketén dolgozik a közmunka mellett**. Napszámban napi szinten feketén megkereshető **10.000 Ft/nap** összeggel számoltunk. Az interjúk tanulsága alapján ez az összeg 7.000 Ft/nap és 30.000 Ft/nap között van. A 7.000 Ft a legegyszerűbb, kis megterhelést jelentő munkák esetében fordul elő, a 30.000 Ft pedig teljesítménybérben érhető el, ha valaki keményen, gyorsan és több mint 8 órát dolgozik egy nap (pl. dohányfűzés fűrtönként számolva, kapálás soronként számolva). A fekete munkalehetőség rendelkezésre áll minden munkanapon április-szeptember hónapokban.
- ▶ **A célcsoport, amikor nem tud napszámban feketén dolgozni, október-március hónapokra jelentős segítyt kap az önkormányzattól**. Az önkormányzati segély összege: **22.000 Ft/hó/fő**. Ez az összeg önkormányzatonként változó, de az interjúk tanulsága alapján közelítőleg igaznak tekinthető. Azt feltételeztük, hogy az önkormányzat csak azokat a háztartásokat segítyezi, ahol piaci munkahelyen nem dolgozik senki.
- ▶ Nincs róla pontos információnk, de az interjúk alapján elmondhatjuk, hogy általánosan **jellemző** a közművek, NAV, telefontársaságok irányában **felhalmozott adósságok**. Alsó becslésként **500.000 Ft átlagos adósságot** feltételezünk eddig felhalmozódott kamatokkal együtt, nem figyelembe véve az esetleges tartozásokat a hitelintézetek felé (áruhitel, jelzáloghitel stb.). Az adósságok törlesztésével **a jövedelemből**, így a közmunka jövedelemből is, **inkasszóval levonható rész 33%**. Az itt felmerülő legális jövedelmekből a maximális adósság miatti levonások történnek meg.

<sup>19</sup> Forrás: <https://kozfoglalkoztatasi.kormany.hu/download/6/44/e2000/Hat%C3%A1lyos%20k%C3%B6zfoglalkoztat%C3%A1si%20b%C3%A9r%202022.pdf>

<sup>20</sup> Forrás: <https://www.mnb.hu/letoltes/mnb-tanulma-ny-hun-145-vegleges.pdf?fbclid=IwAR0AjyBKHZCA84TJkj9hF1Bip6OBSDU7yhjSo-xPhVD8awiXhmDiiKsmN8>

<sup>21</sup> Forrás: <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20220604/nav-csaladi-adokedvezmeny-2022-mennyi-a-csaladi-adokedvezmeny-ki-igenyelheti-1125396>

- ▶ Abban az esetben, ha közfoglalkoztatás helyett piaci munkahelyen helyezkedik el a kedvezményezett, jár neki **közfoglalkoztatotti elhelyezkedési juttatás, azaz 45.600 Ft/hó** a közfoglalkoztatási jogviszony szerződésben rögzített végéig<sup>22</sup>. Minél hamarabb helyezkedik el, annál jobban jár. A konzervatív elvet követve mi azt feltételezzük, hogy a **12 hónapos jogviszony 6-dik hónapjában sikerül elhelyezkednie a program segítségével, így a hátralévő 6 hónapig kapja** az elhelyezkedési juttatást. Emellett **a közfoglalkoztatottak elhelyezkedését munkaadói oldalon is támogatja az állam** a „Közmunkából a versenyszférába” programmal: **havi 54.000 Ft-ot kap az a munkaadó**, aki közfoglalkoztatottat vesz alkalmazásba. Minden iparágban **6 hónap** a program jogosultsági ideje, kivéve a mezőgazdaságban, ahol 12 hónap.
- ▶ Mivel az érintett települések környezetében viszonylag sok gyári betanított munkalehetőség áll rendelkezésre, illetve mivel a program segítségével elhelyezkedő 11 emberből 7 gyári munkában helyezkedett el, ezért a számításokat is erre a pozícióra végezzük el. 2022-ben az átlagos **gyártósori munkakörben a havi bruttó bér 248.000 Ft/hó** az Indeed alapján<sup>23</sup>. Ehhez hasonlóan a KSH 2022 I. negyedéves adatai alapján<sup>24</sup> a szakképzettséget nem igénylő foglalkozások esetében a bruttó átlagkereset 256.426 Ft, míg a már **gyakorlatot és szakképesítést igénylő gépkezelők, összeszerelők, járművezetők átlagosan havi bruttó 400.295 Ft-ot keresnek**.

A várható hatások számszerűsítése, amennyiben **a program hatására egy ember elhelyezkedik az elsődleges munkaerőpiacon:**

### Támogatott helyett adófizető

A nyílt munkaerőpiacon való elhelyezkedés **elsődleges szakpolitikai célja, hogy az állampolgárból segélyezett helyett adófizető, közteherviselő válik**. Így egyrészt a központi költségvetés megtakarítja a munkanélküliségre és közfoglalkoztatásra felhasznált forrásokat, másrészt a hivatalos foglalkoztatás után adóbevételhez jut.

Jelen modellünkben ez a következőket jelenti:

<sup>22</sup> Forrás: <https://nfsz.munka.hu/cikk/1508>

<sup>23</sup> Forrás: <https://hu.indeed.com/career/oper%C3%A1tor/salaries>

<sup>24</sup> Forrás: [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0152.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0152.html)



Társadalmi bevételek				
1 a nyílt munkaerőpiacon elhelyezkedett résztvevőre				
Érintett	Bevétel típusa	Indikátor	Kalkuláció 1 évre	
Állam, költségvetés	Megtakarítás	Közmunka díja	2022-ben bruttó 100.000 Ft/hó:	1 200 000 Ft
			Közfoglalkoztatotti elhelyezkedési juttatás 45.600 Ft/hó az első 6 hónapig:	- 273 600 Ft
			Közmunkából a versenyszférába” program: 54.000 Ft/hó a munkaadónak 6 hónapig:	- 324 000 Ft
	Bevétel	Közteherviselő lesz	Munkaadói és munkáltatói fizetett adók és járulékok havi bruttó 248.000 Ft-os átlagbér esetén 32.240 Ft/hó:	386 880 Ft
Önkormányzat	Megtakarítás	Segélyek	Az önkormányzati segély összege 22.000 Ft/hó, októbertől márciusig:	132 000 Ft

- ▶ **Az állam megtakarítja a közmunka díját**, amennyiben a kedvezményezett elhelyezkedik a munkaerőpiacon. **Az elhelyezkedést viszont „jutalmazza” az elhelyezkedési juttatás és a „Közmunkából a versenyszférába” program kifizetésével**, ami rövid távon többlet kiadást jelent az államnak.
- ▶ Másrészt a munkavállaló közteherviselő lesz, adót fizet a jövedelme után. Figyelembe véve a családi adókedvezményt, ez 248.000 Ft-os bruttó bér esetén csak **a munkaadót terhelő 13 százalékos szociális hozzájárulási adót jelenti.**<sup>25</sup>
- ▶ **Az önkormányzat is megtakarítja a segélyekre fordított összeg egy részét.**

### Stabilabb anyagi helyzet, adósságcsapdából kikerülés

Mint azt a XX. fejezetben bemutattuk, sajnos **rövid távon nem jelent motivációt a munkaerőpiaci elhelyezkedésre a megszerzhető többletjövedelem abban a munkaerőpiaci környezetben, amiben a pilot program megvalósult.** A 100.000 Ft/hó közmunkadíjjal, az alanyi jogon járó önkormányzati és a szeretetszolgálatok által nyújtott segélyekkel, a feketén megszerzhető jelentős többletjövedelemmel nem tudja felvenni a versenyt a 248.000 Ft/hó betanított munkás átlagkereset.

- ▶ **Rövid távon pénzügyi motivációt** egyedül **a közfoglalkoztatottak elhelyezkedési juttatása jelenthet**, ami havi 45.600 Ft/hó a közfoglalkoztatotti szerződés időtartamára. Azt feltételezzük, hogy még 6 hónap van hátra a jogviszonyból.

<sup>25</sup> Forrás: <https://www.rsm.hu/kisokos/munkaber-adoterhei>

Viszont hosszabb távon a kedvezményezett, illetve a családja számára a munkaerőpiaci elhelyezkedés stabilabb anyagi helyzetet eredményez. A hivatalos és legális jövedelem lehetőséget teremt:

- ▶ **3-4 év munkatapasztalat és gyakorlat, esetleg szakma megszerzésével lehetőség van a továbblépésre, és magasabb jövedelem elérésére**, amely már versenyképes a feketén megszerzhető jövedelmekkel. Bruttó 400.000 Ft/hó jövedelem esetén – figyelembe véve a kieső segélyeket, a jövedelemből levont inkasszókat<sup>26</sup>, a távolsági közlekedés költségét<sup>27</sup> – **150.000 Ft/hó többletjövedelem is elérhető** a közmunkadíjhoz és a feketén megszerzhető bevételekhez képest.
- ▶ **az adósságcspadából kikerülésre**, a felhalmozott adósságok visszafizetésére, és ez által plusz késedelmi kamatok elkerülésére. Alsó becslésként 500.000 Ft átlagos adósságot feltételezve, 7,75%-kal számolva<sup>28</sup> (nem kalkulálva a hitelintézetek magasabb kamatjaival). Ha a nyílt munkaerőpiacon elhelyezkedik, akkor a hivatalos jövedelméből levonható havi 33 százalék törlesztésével várhatóan 5 év alatt visszafizeti az adósságát, míg ugyanez a közmunka díjból 12 év alatt történne meg. Így **várhatóan összesen kb. 135.000 Ft késedelmi kamatot takaríthat meg**<sup>29</sup>.
- ▶ **10 éves időtávon megtakarításra, falusi CSOK felvételére**, így saját otthon teremtésre. Ezzel a társadalmi bevétellel jelen modellünkben nem számoltunk, mert max. 5 éves időtávot vettünk figyelembe a hatások forintosításánál.
- ▶ **várhatóan magasabb állami nyugdíj megszerzésére**. Ezzel a társadalmi bevétellel jelen modellünkben nem számoltunk, mert max. 5 éves időtávot vettünk figyelembe a hatások forintosításánál.

Jelen modellünkben ezek a következőket jelentik:

<sup>26</sup> Átlagosan 6.600 Ft/hó-val számoltunk

<sup>27</sup> 25-30 km-es Volánbusz havi bérlet ára: 21.400 Ft. Forrás: <https://www.volanbusz.hu/hu/jegy-es-berlet/helykozi-dijszabasi-informaciok/dijszabas#mozToclid790281>

<sup>28</sup> A Polgári Törvénykönyv a min. késedelmi kamatot a mindenkoriban alapkamathoz köti

<sup>29</sup> Forrás: <https://financer.com/hu/kalkulator/hitelkalkulator/>

1 a nyílt munkaerőpiacon elhelyezkedett résztvevőre				
Érintett	Bevétel típusa	Indikátor	Kalkuláció 1 évre	
Célcsoport, kedvezményezett és családja	Bevétel	Hosszabb távon többlet jövedelem	Az első három évben nulla többletjövedelem (ld. korábbi kalkulációnk). A 4. évtől van esélye magasabb bér és így többletjövedelem elérésére:	1 800 000 Ft
	Bevétel	Közfoglalkoztatottak elhelyezkedési juttatása	Havi 45.600 Ft/hó a közfoglalkoztatotti szerződés időtartamára. Azt feltételezzük, hogy még 6 hónap van hátra a jogviszonyból:	273 600 Ft
	Megtakarítás	Adósság visszafizetése miatt kevesebb kamat	Átlagos 500.000 Ft adósságot havi részletekben levonják a béréből, így várhatóan 5 év alatt visszafizeti és újabb adósságot nem halmoz fel. Így késedelmi kamatot (7, 75%) takarít meg:	27 000 Ft

### Jobb munkaerő és nagyobb fizetőképes kereslet a cégeknek, vállalkozóknak

Általánosságban elmondható, hogy a munkanélküliség csökkenése, a munkaerőpiaci elhelyezkedés pozitív hatással van a gazdaságra.

- ▶ Jelenleg az országban még mindig munkaerőhiánnyal küzdenek a cégek, kevés és nem megfelelő a betanított és segéd munkások állománya. A „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” program egyik hatása, hogy **a helyi, környéki vállalkozások, vállalatok minőségibb, hosszú távon megbízható munkaerőhöz jutnak** a folyamatos mentorációnak köszönhetően. Ezáltal **a termelés hatékonysága és a cégek bevételei nőnek, a nagy fluktuációból adódó toborzási költségek viszont csökkennek**. A hatékonyság növekedéséből eredő bevétel növekedést nem tudjuk számszerűsíteni. Viszont egy munkaerő-közvetítő cég 2015. évi számításai szerint a bruttó 200-250 ezer forintos bércategóriába tartozó munkatárs kiválasztásának költsége is 7-800 ezer forintra tehető. Ha pedig a kiválasztás rosszul sikerül, az ismételt toborzás, kiválasztás, felvétel, betanítás és a próbaidőre fizetett bér összege a 2-2,5 millió forintot is elérheti.<sup>30</sup>
- ▶ Az elhelyezkedést követően a stabil jövedelem akár **a fogyasztóképes kereslet növekedését is eredményezheti**, amely szintén élenkítőleg hat a gazdaságra. Ennek számszerűsítésére szintén nem vállalkoznánk. Azonban a társadalmi bevételeknél figyelembe vehetjük **a visszafizetett adósságok nagyságát** (500.000 Ft, amit 5 év alatt fizetnek vissza).

Jelen modellünkben ezek a következőket jelentik:

<sup>30</sup> Forrás: <https://www.hrportal.hu/hr/mennyibe-kerul-egy-munkatars-kivalasztasa-20150227.html>

Társadalmi bevételek				
1 a nyílt munkaerőpiacon elhelyezkedett résztvevőre				
Érintett	Bevétel típusa	Indikátor	Kalkuláció 1 évre	
Gazdaság (közmu-szol-gáltatók)	Bevétel	Tartozások visszafizetése	Átlagos 500.000 Ft adósságot havi részletekben levonják a béréből, így várhatóan 5 év alatt visszafizeti:	100 000 Ft
Gazdaság (munka-adók)	Megtakarítás	Fluktuáció miatti HR költségek csökkenése	Az ismételt toborzás, felvétel, betanítás és a próbaidőre fizetett bér költsége a 2-2,5 millió forintot is elérheti egy pozíció esetében:	2 000 000 Ft

## 5.2. Az egyes hatások bekövetkezésének valószínűsége

A következő lépés annak megbecslése, hogy **1) a fenti hatások milyen valószínűséggel következnek be a program hatására**, azaz egy a programban résztvevő milyen eséllyel helyezkedik el az elsődleges munkaerőpiacon, **2) illetve milyen valószínűséggel maradnak fent a hatások**, azaz marad bent az elsődleges munkaerőpiacon a programot követő első, második, harmadik stb. évben.

### 1) Az elhelyezkedés valószínűsége

Megállapíthatjuk, hogy a program céljának és az igénybevehető szolgáltatásoknak köszönhetően, a „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” program esetében **a hatások bekövetkezésének valószínűsége csak attól függ, hogy a kedvezményezett sikeresen elhelyezkedik-e nyílt munkaerőpiacon**. Ezért első lépésként azt kell megbecsülnünk, hogy mekkora a valószínűsége, hogy a programban résztvevő közfoglalkoztatott / munkanélküli elhelyezkedik a nyílt munkaerőpiacon.

Elsősorban a Baktalórántházi **pilot program eredményességéből indultunk ki**: 60 fő vett részt a programban, és végül 11 fő helyezkedett el az elsődleges munkaerőpiacon. Így a hatások bekövetkezésének valószínűsége **18 százalék**.

Ahhoz, azonban, hogy pontos képet kapjunk, meg kell vizsgálnunk, hogy ebből **a 11 sikeresen elhelyezkedett emberből** hány, aki valóban a programnak köszönheti, hogy elhelyezkedett. Másképpen fogalmazva: **hány fő tudott volna elhelyezkedni akkor is, ha nem vették volna igénybe a program szolgáltatásait?**

Összehasonlításként: **az MNB** 2022. májusában közzétett tanulmánya **alapján** a közfoglalkoztatottak **elhelyezkedési valószínűség Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 9-14 százalékos** a 24-57 éves korosztályban.<sup>31</sup> A pilot program elhelyezkedési rátája ennél 4-9 százalékkal magasabb ennél, tehát ez alapján

<sup>31</sup> Forrás: <https://www.mnb.hu/letoltes/mnb-tanulma-ny-hun-145-vegleges.pdf?fbclid=IwAR0AjyBKHZCA84TJkj9hF1Bip6OBSDU7yhjSo-xPhVD8awiXhmDiiKsmN8>

azt mondhatjuk, hogy **4-9 százalék, akik a program nélkül nem tudtak volna elhelyezkedni a munkaerőpiacon.**

**Az interjúk alapján** azt a választ kaptuk, hogy **a programban csak olyan kedvezményezettek vettek részt, akik a program által nyújtott szolgáltatások nélkül nem tudtak volna elhelyezkedni, azaz mind a 11 fő elhelyezkedése a programnak köszönhető.** Ezt alátámasztja a program résztvevőiről készített elemzésünk, amit a programban felvett egyéni fejlesztési tervek alapján készítettünk (részletesen a 3.6 fejezetben írtuk róla): **a jelenlegi pilot program 60 résztvevőjének nagy része nem „állt készen” a munkaerőpiacra való kilépésre,** elsősorban az élethelyzetüknek, az aluliskolázottságnak, egészségi állapotuknak, vagy koruknak köszönhetően. A kedvezményezettek többsége esetében alapvetően nem elegendőek a „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” program szolgáltatásai, hogy elhelyezkedjenek a munkaerőpiacon, **tehát a foglalkoztatási mentor „feleslegesen” foglalkozott velük. A kedvezményezettek nem elég körültekintő kiválasztása így csökkentette a program hatékonyságát.**

A Hétfa 2018-as tanulmánya<sup>32</sup> is azt támasztja alá, hogy a közfoglalkoztatottak közül „a legkönnyebben azok léptek ki, akiknek volt piacképes szakmájuk, nem múltak még el 50 évesek, csak egy átmeneti helyzet miatt kerültek a közfoglalkoztatásba, motiváltak voltak az elhelyezkedésben”. A felvett egyéni fejlesztési tervek alapján a Baktalórántházi pilot programban résztvevőket nem ezek jellemezték.

A fenti elemzés ellenére, végül a **konzervatív becslés elvét alkalmazva** és figyelembe véve az MNB által közzétett elhelyezkedési valószínűséget, a kalkulációnál azt feltételezzük, hogy kb. **9 százalék,** aki biztosan nem tudott volna elhelyezkedni a program által nyújtott szolgáltatások nélkül.

## **2) A benmaradás valószínűsége**

Mivel a várható hatások értékét a sikeres elhelyezkedést követő 5 évre vizsgáljuk, ezért **figyelembe kell vennünk, hogy az elhelyezkedést követően van, aki nem tud benmaradni az elsődleges munkaerőpiacon,** mert nem tudott lépést tartani az elvárásokkal, nem tudta elviselni az ebből fakadó stressz- és kudarcélményeket.

Korábbi, a potenciális munkaadókkal folytatott interjúink és a jelenlegi kutatás alapján is úgy látjuk, hogy **az első 3-6 hónap a legkritikusabb ebből a szempontból,** a legtöbben ekkor mondanak fel vagy küldik el őket. **Aki az első 6 hónapban bent tudott maradni, az jellemzően már a nyílt munkaerőpiacon marad,** hacsak nem adódik valamilyen egyéni vagy családi nehézség a munkavállaló életében, vagy nincs jelentős gazdasági változás, ami a munkaadót befolyásolja.

**Ha 3 évig a nyílt munkaerőpiacon marad és tapasztalatot szerez, akkor várhatóan tovább tud lépni, és karriert tud építeni,** így hosszú távon már nem esik ki a munkaerőpiacról. **A „Vissza az elsődleges**

<sup>32</sup> Forrás: <https://kozfoglalkoztatasi.kormany.hu/a-kozfoglalkoztatasi-hatas-a-helyi-gazdasagra-helyi-tarsadalomra>

**munkaerőpiacra” programban azokat, akik sikeresen elhelyezkedtek a munkaerőpiacon, az első 6 hónapban tovább mentorálják, hogy csökkentsék a felmondás esélyét.**

A kalkuláció során a konzervatív becslés elvét követve a következő bennmaradási valószínűségekkel számoltunk 5 éves időtartamra:

első 6 hónap	második 6 hónap	2. év	3. év	4. év	5. év
70%	60%	60%	50%	50%	50%

### 5.3. A várható társadalmi többletbevétel meghatározása

A következő lépés **összes várható társadalmi „bevétel” meghatározása egy a programban résztvevő esetében**, azaz a hatások pénzbeli értékének összege, korrigálva az elhelyezkedés és a nyílt munkaerőpiacon bennmaradás valószínűségével.

Számításunk alapján amennyiben a **„Vissza az elsődleges munkaerőpiaci” program eredményeként egy közmunkás sikeresen elhelyezkedik**, akkor ennek az **összes társadalmi hatása kb. 830.000 Ft az elhelyezkedést követő 5 évben.**

A részletes kalkulációt a II. mellékletben lévő táblázatban foglaltuk össze.

### 5.4. A program költségei

Sajnos a programmal kapcsolatban felmerült összes költségről sem állnak rendelkezésre pontos információink. A „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” program **teljes tervezett költségvetése 8 millió Ft**, de arról nem tudtak adatot mondani, hogy mennyi kifizetés történt meg idáig. Így ezzel az összeggel számoltuk az egy résztvevőre jutó költségek nagyságát is:

$$\frac{8 \text{ millió Ft}}{60 \text{ fő}} = 133.333 \text{ Ft/fő}$$

**Ellenőrzésként készítettünk egy kalkulációt**, amiben a programmal kapcsolatban felmerült legfontosabb költségeket becsültük meg tételesen:

Költség típus	Indikátor	Kalkuláció a teljes projektidőre (20 hó) számolva	
Személyi költségek	1 fő mentor munkabére	havi bére bruttó 370.000 Ft, így a havi szuperbruttó 418.100 Ft, havi projektre fordított idő: 40 óra/hó, tehát a teljes havi munkabér negyede terhelhető erre a programra. A teljes projektidő: 20 hónap:	2 090 500 Ft
	1 fő koordinátor munkabére	havi bére bruttó 500.000 Ft, így a havi szuperbruttó 565.000 Ft, havi projektre fordított idő: 16 óra/hó, tehát a teljes havi munkabér tized része terhelhető erre a programra. A teljes projektidő: 20 hónap:	1 130 000 Ft
A szolgáltatáshoz kapcsolódó egyéb költségek	Busz használat díja	Szállítják az álláskeresőt állásinterjúra, próba napra, munkaügyi központba. 21 főre, átlagosan 4x viszik el interjúra. A megpályázott munkahelyek átlagos távolságát a vizsgált településektől kb. 30 km-re becsüljük (Rohod-Nyírbátor távolság):	245 280 Ft
	Egyéb szakértők díjai	22 esetben, átlagosan 3 óra/fővel számolva. A szakértők óradíja bruttó 10.000 Ft:	745 800 Ft
JelenlétPont	Használati díja	2020-ban az Észak-Alföldi régióban az átlagos, egy főre jutó lakásfenntartási, háztartási energia kiadások: 209.713 Ft / fő / év. 2022 májusáig árváltozás nem történt a fontosabb közművek esetében:	87 380 Ft
<b>Összes a programra fordított költség:</b>			<b>4 298 960 Ft</b>

- ▶ **Személyi költségek:** egy állandó munkatárs dolgozott a programban havi 40 órában, őt segítette a program koordinátor, akinek havi 16 órára becsültük a programra fordított munkaidejét (pontos adat nem áll rendelkezésünkre).
- ▶ **Busz használat díja:** a szeretetszolgálat buszával szállítják az álláskeresőt állásinterjúra, próba napra, munkaügyi központba. Mivel nem áll rendelkezésre pontos adat, ezért alsó közelítésként csak azokkal a program résztvevőkkel számoltunk, akik interjún, teszttíráson vettek részt: 21 fő. Azt becsültük, hogy átlagosan 4x viszik el interjúra, próba napra. A megpályázott munkahelyek átlagos távolságát a vizsgált településektől kb. 30 km-re becsüljük (Rohod-Nyírbátor távolság). Az átlag 7 l/100 km-es átlagfogyasztással és 481 Ft/l-es benzinárral kalkuláltunk figyelembe véve az autó amortizációját is.<sup>33</sup>
- ▶ **Egyéb szakértői díjak:** egyes esetekben egyéb szakértőt (pl. pszichológus, jogi tanácsadás-adósságrendezés, addiktológus) volt szükséges bevonni, akik megbízási díjjal dolgoznak. A program során 22 esetben voltak be egyéb szakértőt. Az ő óradíjuk bruttó 10.000 Ft + munkaadói járulék. A kalkulációnál átlagosan 3 óra/fővel számoltunk (pontos adat nem áll rendelkezésre).
- ▶ **Jelenlét Pont:** a programban dolgozó foglalkoztatási mentor és a programkoordinátor a rohodi Jelenlét Pontban dolgozik, ezért használja az ott meglévő infrastruktúrát. Így kalkuláltunk egy költséget az átlagos havi fenntartási költségek alapján. Mivel a szeretetszolgálatról erről nem tudtunk információt kapni, ezért KSH adatokat használtunk a számításhoz.<sup>34</sup>

<sup>33</sup> Forrás: [https://nav.gov.hu/ugyfeliranytu/uzemanyag/2022\\_uzemanyag](https://nav.gov.hu/ugyfeliranytu/uzemanyag/2022_uzemanyag)

<sup>34</sup> Források: [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/ara/hu/ara0044.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/ara/hu/ara0044.html)

**A költség kalkulációnk eredményeképpen a programra fordított összes kiadás kb. 4,3 millió forint.** A konzervatív becslés elvét alkalmazva, végül a tervezett teljes program költséggel számoltunk.

### 5.5. A várható összes társadalmi nyereség kiszámítása

Ismerve a program hatására várható összes társadalmi haszon pénzben kifejezett értékét, illetve a programra fordított összes költségek, annak a meghatározása következik, hogy ha 1 forintot befektetünk a „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” projektbe, akkor várhatóan ez hány forint hasznot fog hozni társadalmi szinten:

$$\frac{\text{Várható összes társadalmi bevétel egy fő elhelyezkedése esetén a következő 5 évben}}{\text{Egy főre jutó program költség}} = \frac{841.296 \text{ Ft/fő}}{133.333 \text{ Ft/fő}} = 6 \text{ Ft/fő}$$

azaz **1 Ft befektetés a „Vissza az elsődleges munkaerőpiacra” programba, várhatóan 6 Ft társadalmi nyereséget hoz a következő 5 évben.** Mivel a kalkuláció során jelentősen alul kalkuláltuk a várható társadalmi hasznokat, és konzervatív módon felülkalkuláltuk a program költségeket, ezért **a 6x-os SROI érték alapján nagyon eredményesnek ítéljük meg a pilot programot.**



## 6. FEJEZET | FEJLESZTÉSI JAVASLATOK

A kutatási alapján úgy látjuk, hogy a pilot program során nagyon sok pozitív és negatív tapasztalat gyűjt össze, ami alapján egyrészt a megkérdezett interjúalanyok is megfogalmaztak javaslatokat a munkaerőpiaci integrációval kapcsolatban, másrészt mi is kidolgoztunk javaslatokat, ami által – véleményünk szerint – a foglalkoztatási mentorációs szolgáltatás a jövőben várhatóan eredményesebben alkalmazható lesz a FETE településeken.

### 6.1. A program megvalósításával kapcsolatos javaslatok

#### 1) Jobb célzás, a települések kiválasztása

A foglalkoztatási mentorálási program indulását csak bizonyos előfeltételek teljesülése esetén javasoljuk egy-egy településen, járásban:

- ▶ **A szeretetszolgálati szervezet beágyazottsága, kapcsolatrendszere legyen erős a települése(ke)n,** és a gyerekekkel kapcsolatos programok már fussanak, mivel a foglalkoztatási program kiegészíti ezeket. Ennek köszönhetően a foglalkoztatási mentor hamar be tudja majd vonni a megfelelő mentoráltakat.
- ▶ **A diagnózis alapú településfelmérés** álljon rendelkezésre, és a céltelepülések kiválasztásakor, **ne csak a munkanélküliek számára és a közmunkások arányára fókuszáljanak.** Érdemes a következő szempontokat is figyelembe venni a jobb „célzás” érdekében, például:
  - Milyen fekete jövedelemszerzési lehetőségek vannak a településen és környékén, mennyi havi jövedelmet tudnak szerezni feketén a településen élők?
  - Mennyi támogatást, segélyt kaphat átlagosan a célcsoport?
  - Mennyire mobilis a célcsoport, hajlandó-e 20-30 km távolságra lévő munkahelyre járni dolgozni – természetesen, ha vannak ilyen munkalehetőségek?
  - Vannak-e munkaadók, akik nyitottak együttműködésekre (pl. céges busz, rugalmasabb munkaidő), amelyek vonzóbbá teszik a célcsoport számára az elsődleges munkaerőpiaci – főként gyártósori elhelyezkedést?
- ▶ **A munkaadói oldal feltérképezése álljon rendelkezésre,** legyen tiszta képünk arról, hogy mely munkaadóknál, milyen jellegű munkákra van felvétel a település környezetében, kik a megfelelő kontaktok a munkaadói oldalon. Ezt a képet részben a foglalkoztatási mentor is kialakíthatja, de központi és esetleg munkaerőkölcsönzői segítség álljon rendelkezésre.
- ▶ A település foglalkoztatási helyzete csak részben indokolhatja a program megkezdését, ehelyett **mindig a bevonható egyének számát érdemes figyelembe venni településenként.** Mivel a munkaadók többsége nem egy településről válogatja munkavállalóit, hanem meghatározza több településből álló

vonzáskörzetét, a foglalkoztatási mentornak is érdekesebb településcsoportokban, vonzáskörzetekben gondolkodni, és több településről gyűjteni a potenciális munkavállalókat, hogy a munkaadók számára is szignifikáns létszámokkal tudjon dolgozni.

- ▶ **Polgármester-analízis és közmunka körülményei:** eddigi tapasztalataink azt mutatják, hogy a polgármester hozzáállása a piaci foglalkoztatás emeléséhez és a közmunka módja és körülményei nagyban határozzák meg a foglalkoztatási mentorálás sikerét, így csak akkor érdemes erőforrástallokálni rá, ha a polgármester támogató és a közmunkában is folyik valós munka. **Ahol az önkormányzati közmunkában nem vagy alig kell dolgozni, és mellette bőven van fekete munkalehetőség jó napi bérért, ott a foglalkoztatási program várhatóan nem lesz nagyon hatékony, ezért kevés erőforrást javaslunk befektetni.** Az 3.4 fejezetben részletezett anyagi és életminőségbeli hátrányok miatt a célcsoport motiválatlan a munkavégzésre, csak extrém élethelyzetekben fogunk olyan személyeket találni, akik mérlegelik a piaci munkavállalást.

## 2) Javaslatok a kedvezményezettek kiválasztásával kapcsolatban

Nem javasoljuk, hogy minden áron munkába integráljunk mindenkit, hiszen ez nem is lehetséges. **A foglalkoztatási mentorálás legfőbb kritériuma legyen a munkára való motiváció.**

- ▶ Javasoljuk, hogy a foglalkoztatási mentorálásban is vegyük tudomásul azt, hogy **vannak olyan személyek a célcsoportban, akik rövid-, középtávon nem motiválhatók a munkára**, egyszerűen nem akarnak többet az élettől, mint hogy éppen megéljenek. A foglalkoztatási mentorálási kapacitás nem térül meg ezeknél az embereknél. Ezeknek az embereknek a szeretetszolgálat más típusú szociális szolgáltatására van szükségük. A foglalkoztatási mentor gyors kiégéséhez vezethet a nem motiválható segítettekkel való foglalkoztatási integrációs munka.
- ▶ **Azon célcsoport-tagok számára, akik nem motiválhatók, alacsonyabb belépési küszöbű programokat javaslunk, ezekkel hozzák fel az embereket a foglalkoztatási program belépési szintjére.** Ezeket az alacsony küszöbű fejlesztéseket ne a foglalkoztatási mentor végezze, hanem a családsegítő munkatársak, bár a foglalkoztatási mentor konzultatív vagy célzott jelleggel szelektíven bevonható.

Fontos, hogy **a foglalkoztatási mentor minél gyorsabban és hatékonyabban azonosítsa a mentorálható embereket.**

- ▶ Javasoljuk, hogy a foglalkoztatási mentorálásra való kiválasztás **legfőbb kritériuma a kellően magas motiváció legyen a munkavállalásra** (lásd fenti 1. pont). A következő fontos szempont **a valós munkavállalási képesség**, mind egyéni helyzet és egészségi állapot, mind családi körülmények szempontjából (Például a kisbabával otthon lévő anyuka ne legyen foglalkoztatási mentorált, hiszen

családi körülményei nem teszik lehetővé a munkavállalást. A drogfüggő fiatal sem megfelelő mentorált, hiszen nála a drogrehabilitáció mindenképpen meg kell előzze a munkavállalást.). Akik nem akarnak vagy körülményeik miatt nem képesek munkát vállalni, azoknál a foglalkoztatási mentorálás nem javasolt.

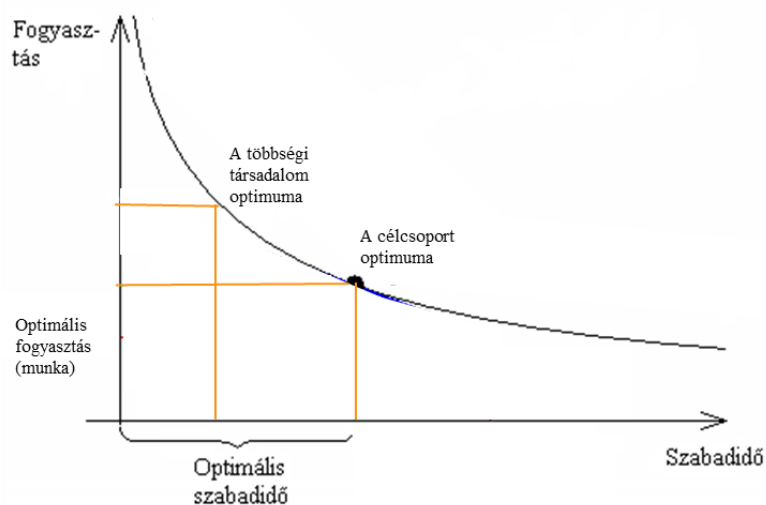
Javasoljuk viszont, hogy ennek **a feltérképezési munkának ne a foglalkoztatási mentor legyen a felelőse, hanem a helyi szociális munkások.**

- ▶ **A fenti két kritérium mérlegelésére leginkább a helyi Jelenlét Pont vezető és családsegítő munkát végző szociális munkások alkalmasak,** hiszen ők ismerik legjobban a település lakóit. Ez nem lehet a foglalkoztatási mentor feladata, így a mentorálásba való bevonás ne legyen az ő felelősségi köre, és a mentor semmiképp ne maradjon egyedül ezzel a feladattal.
- ▶ Javasoljuk, hogy **a foglalkoztatási mentor és a település szociális munkásainak közös célcsoport látogatása legyen kötelező eleme a foglalkoztatási programnak,** és a szociális munkások felé legyen kötelező elvárás (akár kvóta), hogy minden ilyen látogatást lehetővé tegyenek és végrehajtsanak a foglalkoztatási mentorról. A látogatások során készüljenek profilok a lehetséges munkavállalókról.

### 3) Javaslatok a szolgáltatásokkal kapcsolatban

A **közgazdaságtani hasznosság modellje**<sup>35</sup> alapján az egyén munkavállalási idejét az határozza meg, hogy hol van számára a munka és a szabadidő értékének egyensúlya. A modell szerint, ha az egyén csak keveset dolgozik, akkor kevés jövedelmet szerez, így nem vásárolhatja meg azokat a fogyasztási cikkeket, melyekre vágyik. Emiatt számára a szabadidő értéke alacsony, a munka értéke magas, szeretne többet dolgozni. Viszont amikor az egyén már rengeteget dolgozik/sok jövedelmet szerez, akkor a további munka értéke számára már alig nő, viszont szabadidejét lényegesen többre értékeli, így nem hajlandó további munkát vállalni, munkaidejét növelni. A két görbe egyensúlyi pontja határozza meg, hogy mennyi munkát hajlandó vállalni az egyén. **Hipotézisünk az, hogy a célcsoport esetében a görbék és a munkavállalási hajlandóság eltér a többségi társadalométól, a munka értéke a célcsoport számára kisebb, míg a szabadidő értéke nagyobb a többségi társadalomhoz képest.**

<sup>35</sup> Alfred Marschall közgazdász Marschall-kereszt modellje alapján (lásd <https://hu.wikipedia.org/wiki/Marschall-kereszt>) a kereslet és a kínálat egyensúlyba kerül. A mikroökonómiai fogyasztáselmélet alapján az egyén a hasznosságot maximalizálja (U), ahol a fogyasztás (C), és a szabadidő (R) tényezőket a háztartás az  $U(C, R)$  függvény alapján optimalizálja, lásd <https://hu.wikipedia.org/wiki/Munkagazdas%C3%A1gtan>.



**A foglalkoztatási mentor növelheti a mentoráltak motivációját (vagyis munkavállalási hajlandóságát), ha a szemükben a munka értékét növelni tudja, vagy a szabadidő értékét csökkenteni.** Alább felsoroltunk néhány eszközt, hogy ez hogyan valósítható meg, és a fentiek egy gondolati modellül szolgálhatnak a mentorok számára, melyet az adott mentorált egyén személyes megismerése/motiválása során esetleg sikerrel használhat.

Munka értékének növelése	Szabadidő értékének csökkentése
Magasabb bérjévedelem	A szabadidő értéke viszonylagosan csökken a munkához képest, ha a munka is kevesebb terhet jelent és élvezetesebbé válik az egyénnek.
A vágyott fogyasztási cikkek elérhetővé válnak	Pl. Sikerélmények vs. unalom
A vágyott szabadidős tevékenységek (pl. nyaralás, sport stb.) elérhetővé válnak	Erősségek/képességek kihasználása vs. tespedés
A nyomasztó terhek (pl. adósság) leküzdhetővé válnak	Mások dicséretének kivívása vs. semmittevés
A fenyegető kilátások (pl. végrehajtás, gyermekek gondozásba vétele) elkerülhetővé válnak	A munkavállalás gyakorlati nehézségeinek megoldása (pl. utazás, gyerekfelügyelet stb.)

A foglalkoztatási mentor tehát azon egyénnel kezdjen el foglalkozni, akik legalább a szavak szintjén motiválódnak a munkavállalásra, és körülményeik is lehetővé teszik ezt. **A mentorálás első szakaszában javasolunk két fontos lépést, mely meghatározhatja a további irányt/lehetőségeket:**

- **Számolgotás:** A mentor és a mentorált együtt próbálják kiszámolni, hogy milyen valós bevételekre és előnyökre számíthat a mentorált a piaci munkavállalás során, vs. milyen bevételektől/juttatásoktól/támogatásoktól esik el. A foglalkoztatási mentor próbálja meg elvégezni a 3.4 pontban leírt bevételi számítást. Számoljon egyrészt a mentorált jelenlegi helyzetével: közmunka bevétele van-e, milyen segélyeket vesz igénybe, milyen juttatásokat kap (anyagit vagy tárgyat), milyen

fekete munka vagy idénymunka lehetőségei és bevételei vannak stb. Számolja ki a piaci munkavállalás bevételeit is: a vonzáskörzetben a mentorált számára legkedvezőbb munkahelyen mennyi havi jövedelemre, bónuszokra tehet szert, milyen családi és egyéb adókedvezményekre számíthat, milyen kötelező levonásai lesznek adósságai miatt stb. Csak akkor érdemes piaci munkavállalás felé mentorálni a segítettet, ha ezzel a mentorált anyagilag jobban jár, és mint a 3.4 fejezetben leírtuk, ez korántsem garantált.

- ▶ **„Próba idénymunka”:** Ezt csak abban az esetben javasoljuk, ha a mentorálnak eddig nem adódott valós lehetősége piaci alapú munkavállalásra idénjelleggel sem (a jelen projektben vizsgált településeken valószínűleg ez a lépés nem szükséges, de jelenlegi tudásunk alapján az Ormánságban szükség lehet rá). A mentorált valós motivációjáról a szavaknál jobb képet kaphatunk, ha bevonjuk valamilyen piaci alapú idénymunkába vagy társadalmi vállalkozás munkájába. Például, ha a település közelében nem adódik idénymunka lehetőség, akkor a mentor szervezzen közlekedést és lehetőséget idénymunka vállalásra minimum 1 hónapos időtartamra. Vagy ha a településen van valós munkát végző társadalmi vállalkozás (pl. varroda, savanyító üzem stb.), akkor biztosítson ideiglenes munkát ott. Fontos, hogy ez a munka ne igényeljen extrém készségeket, monotonitástűrést, időbeosztást stb., viszonylag könnyen elvégezhető legyen a mentorált számára. Egy hónapos időtáv alatt már látható, hogy a mentorált valóban hajlandó-e fenntartani a motivációját és minimális fegyelmét egy számára könnyen elvégezhető munkában (pl. felkel-e minden reggel az idénymunkához). Amennyiben igen, akkor a jelölt nehezebb piaci alapú munkákra is alkalmas, érdemes ajánlani őt piaci munkahelyekre, és folyamatosan mentorálni a bennmaradás érdekében. Ha nem, akkor alacsonyabb küszöbű, motivációt növelő program javasolt.

#### 4) Javaslatok a program koordinációval kapcsolatban

**Javasoljuk, hogy legyenek ésszerű célkitűzések a foglalkoztatási mentor számára,** de körültekintően kell ezeket meghatározni, hogy ne váljanak ezek a célszámok „lepapírozási műveletté” vagy ne vezessenek kiégéshez. Például a mentoráltak létszáma nem feltétlenül helyes célszám, akár mennyire jól arányosítható a kívánt mentori kapacitással. Ugyanis ez arra ösztönzi a mentort, hogy alkalmatlan egyéneket is bevonjon a mentorálási folyamatba.

**A foglalkoztatási mentor képzése, és számára a megfelelő kapcsolati háló biztosítsa fontos feladat, ezek nélkül a mentorok többsége kudarcokkal szembesül és kiégéshez vezet.** Javasoljuk, hogy egy központi koordináció biztosítsa a következő elemeket:

- ▶ Foglalkoztatási mentor képzés és felkészítés
- ▶ Belső csapatmegbeszélések és kapcsolatrendszer megteremtése az összes foglalkoztatási mentor részvételével

- ▶ A mentor helyi kapcsolatrendszerének fejlesztése
  - Önkormányzat, intézmények megfelelő vezetői
  - Többi helyi segítő szervezet megfelelő munkatársai
  - Cégek HR vezetői felé.
- ▶ Javasoljuk, hogy legyen kiépítve központi segítségnyújtás a mentoroknak a cégekkel való kapcsolatteremtésben, mivel ez egy szociális munkási háttérből érkező mentor számára nem könnyű önállóan elvégzendő feladat.
- ▶ Legyen a mentorok mellett olyan társ/közösség, akikkel együtt tudnak dolgozni a feladaton, ne maradjanak egyedül.
- ▶ Egyes esetekben szükség lehet a mentor habitusának mélyebb vizsgálatára és fejlesztésére is. (Pl., ha a mentor maga nem hajlandó kizöndülni a településről, mivel meggyőződése, hogy a közlekedéssel járó munkák előnytelenek, akkor nem valószínű, hogy erről képes lesz meggyőzni másokat.)

## 6.2. A külső tényezőkkel kapcsolatos javaslatok

### 1) Javaslatok a munkaszocializációval kapcsolatban

A foglalkoztatási mentoráció eredményessége függ attól, hogy a közfoglalkoztatásban, védett foglalkoztatásban valóban megvalósul-e a munkaszocializáció. Tapasztalatink szerint sokszor ez még a szeretetszolgálatok által foglalkoztatott esetében sem működik sikeresen. **Néhány javaslat a közfoglalkoztatás munkaszocializációs hatékonyságának növelése érdekében:**

- ▶ Értelmes munkát adjunk lehetőleg, aminek a fontosságát a közfoglalkoztatottak is átlátják (pl. feldolgozó, savanyító üzemi munka, idősgondozás).
- ▶ A vezető találja meg a közös hangot a célcsoporttal (hatékony lehet egy onnan származó felemelkedett ember), szeresse végezni a munkáját.
- ▶ A vezető tartson fegyelmet, szigorú játékszabályokkal, amelyeknek be nem tartása következményt von maga után.
- ▶ A munkába a vezető is álljon be, és mutassa meg, hogyan kell csinálni, mert sokszor valóban nem tudják, nem ismerik az eszközök használatát.
- ▶ Mindenki lehetőleg olyan munkát kapjon, amihez van kedve, szereti valamennyire.

- ▶ Lehetőleg mindenkinek a dicséretére találjunk alkalmat, nagy szükségük van dicséretre, egy kis szeretetre.
- ▶ Önállóságot viszont csak azok kapjanak, akik már hosszabb távon bizonyítottak. A többieknek folyamatos felügyeletre van szüksége, és munkájuk előrehaladását ellenőrizték, legyenek elérendő teljesítménnyel kapcsolatos elvárások.
- ▶ Találjuk meg a módot a jobb teljesítmény kiemelésére, még akkor is, ha nem lehet több fizetést adni. Például:
  - Kiemeltebb környezetben dolgozhat (pl. árokpárt vs. főtér).
  - Rugalmasan kezeljük kéréseit, munkaóráit.
  - Segítsük abban, amiben szükséges (pl. gyerekelügyelet, adózási adminisztráció, adósságteher ügyintézés stb.).
  - Elvégzett munka után távozhasson.
  - Fix állásra/magasabb pozícióba bejutás, ha erre lehetőség van

## 2) Javaslatok a segélyezéssel kapcsolatban

Jelenleg **túlsegélyezés történik**, ami nem segíti, hanem hátráltatja a foglalkoztatási munka sikerességét. Az egymással összehangolatlan, párhuzamos vagy következtelen segélyek nem segítik a célcsoport helyzetének valós javulását, viszont rászoktatják őket a „tátogó” magatartásra. A tárgyi segélyeket a segélyezettek eladják vagy elpazarolják.

**A juttatásokat valós teljesítményhez javasoljuk kötni – legyen az segély vagy közmunkabér.** Jelenleg a szeretetszolgálatnál sem így történik, javasoljuk, hogy ez változzon meg, többé ne legyen az a gyakorlat, hogy a segélyezettek „bevásárló listával” jelennek meg a szeretetszolgálatnál, és mindent megszereznek nekik, amit kérnek. A szeretetszolgálatok mutassanak példát, és kössék a juttatásokat, adományokat teljesítményhez. Interjúink alapján még a dolgozó szeretetszolgálati kollégákat is zavarják az igazságtalan és túlzásba vitt adományok.

- Ne legyen a közmunka ingyen pénz, valós munkavégzést javasolunk a közmunkás pozíciókban is.
- Aki jobban dolgozik, lehessen több juttatása.
- Ne legyen a polgármesternek kötelező elfogadni a közmunka státuszokat – legyen várólista a közmunkára, legyen maga is kitűntetés az, ha valaki közfoglalkoztatotti pozícióhoz juthat.
- A támogatások (pénzügyi és tárgyi) teljesítményhez kötődő feltételek alapján legyenek elérhetőek.
- A segélyek valóban kritikus és jól mérhető élethelyzethez kötődjenek (pl. műtét utáni segély, kórházi kezelés alatti segély, igazolt jövedelem 50%-os visszaeséséhez kapcsolódó segély stb.)

**Inkább a nők számára hozzanak létre a szeretetszolgálatok támogatott munkahelyeket.** Kutatásunk tanulságai szerint inkább a nők motiváltak a munkára, de az ő esetükben rendkívül kevés a valós és értelmes munkalehetőség, mivel ők gyermekeik miatt nem mobilisek. Ezért várhatóan jó hatékonysága lesz annak, ha családos nők számára elvégezhető munkát biztosító támogatott munkahelyeket hoznak létre a szeretetszolgálatok a településeken.

- ▶ Szükség lenne helyben lévő, részmunkaidős lehetőségekre, amelyek közlekedés és munkaidő szempontjából megoldhatók a családos a nőknek.
- ▶ Roma nőknek alkalmas munkák<sup>36</sup>: takarító, gyermeknevelő, konyhai kisegítő, szociális gondozó, ápoló, tanár, mosodai dolgozó. Ezekre a munkákra akár valós tudást biztosító képzéseket is érdemes indítani.
- ▶ Roma nőknek nem alkalmas munkák: eladó, cukrász, szakács, pincér. Ezekben a munkakörökben nem fognak állást találni a roma nők, így képzéseket sem érdemes indítani.

### 6.3. Szociálpolitikai javaslatok

#### 1) Javaslatok a közmunkarendszerrel kapcsolatban

**A közmunka jelenlegi rendszerének szükséges lenne az átdolgozása, és bár ez a szeretetszolgálatokon túlmutató feladat, mégis javasoljuk, hogy a kormányzat felé lépések történjenek ezügyben.** A helyiek számára a közmunka egyre vonzóbb lehetőség, nemcsak roma és nemcsak szakképzetlen emberek, hanem akár diplomások is szívesen választják.

- ▶ Amennyiben a közmunka játékszabályai és feltételei nem változnak meg, az várhatóan nemcsak a célcsoport munkaerőpiaci integrációját akadályozza meg, de várhatóan az egész vidéki magyar társadalom számára vonzó alternatívájává válik az értékteremtő munkának, sarkítva azt mondhatjuk „ki tudja, akar-e még valaki dolgozni is?”.
- ▶ Ugyanakkor a közmunka teljes megszüntetése várhatóan két fontos negatív következménnyel járna:
  - i. Növelheti a megélhetési bűnözést, hiszen a jelenlegi közmunkások egy része nem lesz képes piaci munkát vállalni, és eleshet attól az alap jövedelemtől, amely megélhetését megalapozza. Ha ez megtörténik, erősíteni kell a helyi bűnüldözést is.

<sup>36</sup> A terepkutatás interjúi alapján, a teljesség igénye nélkül.



- ii. Az önkormányzatok számára a közmunka jelenti az egyetlen lehetőséget bizonyos helyi feladatok ellátásában, amelyekre az önkormányzatnak nincs forrása. Ha ettől a lehetőségtől esik az önkormányzat, akkor forrást kell biztosítani ezen feladatok elvégzésére.
- ▶ A közmunka munkabérét nem javasolt arányaiban növelni a piaci munkával elérhető jövedelemhez képest, mert már így is csökkenti a piaci munkavállalás vonzerőjét (lásd 3.4 fejezet). Az infláció viszont csökkentheti a közmunka reálértékét, ha közben nem emelik arányosan a bért. Ez esetleg javíthatja a piaci munkavállalási hajlandóságot.

## 2) Javaslatok a Foglalkoztatási Osztállyal való együttműködésre

A többi érintett véleménye szerint változásokra lenne szükség ahhoz, hogy a Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztálya (Munkaügyi Központ) is hatékonyabban tudjon működni a munkaerőpiaci integrációban. Ezek a teljesség igénye nélkül az alábbiak:

- ▶ A célcsoport egyénenkénti mélyebb megismerése (akár a szeretetszolgálatok összegyűlt tudása alapján).
- ▶ A hivatalos állásajánlatokon túli lehetőségek felderítése.
- ▶ Papírmunka egyszerűsítése.
- ▶ A helyi munkaerőpiaci keresleten jobban alapuló képzések indítása, melyek a célcsoport számára valós szakmát adnak és munkalehetőségeket nyitnak meg.
- ▶ A célcsoporthoz érdeklődéséhez, nyelvezetéhez igazodó – főként gyakorlati – képzések, a célcsoportot jól ismerő tanárok vezetésével (pl. cigány képzések, melyek jelenleg is léteznek, de gyakoriságuk és hatékonyságuk emelése javasolt).
- ▶ Egyéni fejlesztési igényeknek megfelelő képzések finanszírozásának biztosítása.

A hivatal jogi/kormányzati és kapacitás korlátai miatt nem javasoljuk, hogy a Járási Hivatal Foglalkoztatási Hivatalt a napi/heti szintű koordinációs és terepi segítő munkába a szeretetszolgálatok a mostaninál nagyobb mértékben bevonják. Viszont javasoljuk:

- ▶ **A járási hivatali foglalkoztatási vezető és tapasztalt kollégái munkaerőpiaci integrációs tudásukat és tapasztalataikat a jelenleginél jóval nagyobb mélységben megosszák a szeretetszolgálatok foglalkoztatási mentoraival**, ezt a tapasztalatomegosztást a szeretetszolgálatok kérik, és kellő figyelemmel hasznosítsák a tapasztalatokat.
- ▶ **A járási hivatalt konzultatív szerepkörben bevonják a foglalkoztatási felzárkóztatási munka tervezésébe és alapvető döntéseibe**, ennek részeként foglalkoztatással kapcsolatos programjaikat, cselekvési terveiket, osszák meg a hivatallal.

- ▶ **A járási hivatalt a szeretetszolgálatok foglalkoztatási programjának haladásáról, eredményeiről, tapasztalatairól rendszeresen tájékoztassák.** Ennek részeként szükséges lehet egyéni segített szintű tájékoztatás is a hivatal felé, és javasoljuk, hogy a hivatal és a foglalkoztatási mentor egyeztesse le, hogy milyen mélységben és gyakorisággal lenne kölcsönösen hasznos az egyéni szintig lemenő tájékoztatás.

(Ezeket a javaslatokat a Baktalórántházi járásban megvalósíthatónak látjuk. Más járásokban nem tudjuk, hogy hasonló nyitottság tapasztalható-e a hivatal részéről.)

### 3) Javaslatok a képzési rendszerrel kapcsolatban

A jelenleg indított tanfolyamok és képzések nem hasznosak a célcsoport számára. **Az interjúk alapján a tanfolyamok, képzések rendszerének teljes átgondolására lenne szükség:**

- ▶ Csak olyan képzéseket javasolunk, amelyek piacképest tudást adnak az embereknek, helyben használni tudják a megtanult tananyagot. A legjobb lenne előzetesen a munkaadókkal is egyeztetni, hogy milyen képzettségű munkavállalókra van szükségük, és a képzés után állást is tudnak biztosítani a számukra.
- ▶ Megfontolandó, hogy érdemesebb-e egy-egy szakmában tömegképzést indítani, vagy az egyéni fejlesztési igényeknek megfelelő, már meglévő képzést egyénileg finanszírozni.
- ▶ A gyakorlati ismeretek átadása kiemelten fontos, az elmélet és közismereti tudás szorítkozzon a minimumra.
- ▶ Káros, ha a pénz vagy segély miatt kell részt venniük az embereknek olyan képzéseken, amelyek egyáltalán nem érdeklik őket és nincs vele tervük. Ez lerontja a képzés hatékonyságát azok számára is, akik akár használni is tudták volna, így kárt okoz miközben nem hoz hasznot.

### 4) Javaslatok az oktatási rendszerrel kapcsolatban

Az oktatás szerepe kiemelkedő a munkaerőpiaci integrációban, mind megfelelő jövőkép, minta, mind megfelelő tudás biztosítása szempontjából. Javasoljuk, hogy **gyakorlatias, célcsoportra szabott tanterv és oktatási körülmények alakuljanak ki**, mivel a jelenlegi állami oktatás bevett formái láthatóan nem működnek jól.

- ▶ Sokan már fiatal aktív korban sem akarnak semmit (pl. közmunkások, vagy stricik, drogdíretek szeretnének lenni). Emiatt az iskola szemléletformáló szerepe kiemelkedő, és a tanárok, számonkérő szerepük miatt ritkán képesek bizalmi viszonyt kialakítani a célcsoport tagjaival. Ezért minden települési iskolában szükség lenne jövőformáló szemléletet átadó szociális munkásra, aki foglalkozik a fiatalokkal.

- ▶ A közismereti tárgyak helyett a szakismereti tárgyra helyeződjön a hangsúly, minél több gyakorlati ismeretátadás, pénzre váltható tudás szerepeljen a tantervben. Ideális lenne egy roma tanterv kialakítása, és lényegesen több roma oktató bevonása a tantestületekbe. Aki 16-18 éves kor között az érettségit adó oktatásból kiesik, azoknak, teljesen szakmai 2 éves oktatásra lenne szükség, akár közmunkaszerű juttatással, hogy ne essenek el végleg a szakképzettség lehetőségeitől.
- ▶ Javasoljuk a Vay Ádám Középiskolában bevált „számolós” oktatás kiterjesztését az életvezetésről minden érintett intézményre.
- ▶ A tinédzser korosztály számára a kérdés az, hogy kilépjen-e az oktatásból, és kapjon-e 80-100.000 Ft-ot kézbe, amivel a családját segíteni tudja, vagy maradjon az iskolában? Az azonnali pénz nemcsak a gyereket vonzza, hanem a szülőt is, így nincs támogatást a szülőktől a lemorzsolódás csökkentésében.
- ▶ Kulcsfontosságú a lelki sérülések kezelése az iskolában (pl. családon belüli bántalmazás, szenvedélybetegségek a családban stb.), mert ezek az iskola eredményességét lerontják. Ezt a tanárok nem képesek elvégezni, mert feljűk teljesítménykényszer van, nem tudnak megnyílni nekik a gyerekek, ezen kívül munkakörüknek sem része jelenleg az ilyen munka. A lelki erősítés csökkenti az iskolai lemorzsolódást.
- ▶ Az egyéni fejlesztés legyen elérhető felnőttek számára is, ne csak gyerekeknek. A nem oktatás jellegű fejlesztés valós segítség és kiút lehet felnőtteknek is (pl. zene, tánc, játék, barkácsolás, pszicho dráma stb.) Az anyák esetében ez a fejlesztés kiemelkedően fontos, nekik korai gyerekvállalás miatt sokszor ez kimaradt, ami pótlendő, mind anyaként és mind egyénként fejlesztést igényelnek.

## I. MELLÉKLET | VALÓS ÉLETUTAK AZ INTERJÚKBÓL

A neveket és egy-két konkrét utalást az anonimitás érdekében megváltoztattuk, de az információk a valós interjúkból származnak.

### 1) A célcsoportba tartozó fiatal fiúk jellemző életútja (forrás: helyi családsegítő munkatársával történt interjú):

A helybéli fiúk 16 éves korukig jellemzően iskolába járnak, de 16 éves koruk körül már családot alapítanak, melynek során partnerük, akit nem vesznek el feleségül, gyermeket szül.

Ők „vállalkozásba” kezdenek, de nem világos, hogy valójában mire vállalkoznak. Ha valóban van valamilyen saját vállalkozásuk, az rendszerint csóddal vagy rendőrségi ügyekkel végződik. De gyakoribb az, hogy idősebb „vállalkozók” veszik szárnyaik alá a fiatalokat, és a friss és előélet nélküli személyazonosságukat, igazolványaikat hasznosítják. A „vállalkozók” sokszor látványosan gazdagodnak, és egy ideig kifejezetten tehetősnek tűnnek, ugyanakkor ez a kártyavár többnyire összeomlik, és esetleg büntetőeljárásba torkollik. „Vállalkozásuk” ellenére a fiatalok idejekorán bejelentkeznek az összes szociális ellátásra és segélyre is, és amikor a „vállalkozás” megszűnik, beállnak a közmunkába.

Húszas-harmincas éveikre már sokszor szenvedélybetegségi problémák alakulnak ki náluk, melyek többsége alkohol, de Baktalórántházán és Újfehértón már a drog is jellemző. Erre az időszakra már gyakran partnert is váltottak, és több nőtől is van gyermekük.

Féllegális vagy illegális „vállalkozási” tevékenységeik:

- Vasazás / fémezés: részben lopások, részben hulladékgyűjtés, kéregetés, esetleg lomtalanítások által jutnak fémekhez, majd a nem fém részek bontásával, a műanyag leégetésével a fémekről jutnak tiszta fémhez, melyet eladnak. A tevékenység jellemző velejárója az erős füst és szag.
- Seftelés: adásvételek, melyek egy része lopásból ered vagy lopott holmit értékesít.
- Prostitúció
- Drogkereskedelem.

### 2) Anna (Rohod):

- 20-30 év közötti roma nő, erős családi mintával a munkára.
- Szorgalmas, dolgozó
- Közmunkában dolgozott az önkormányzaton, de nem tetszett neki, mert ott nem volt tennivaló
- Átkérte magát a Baptistához közmunkára, de ott egy másik közmunkás felbízta, hogy elégedetlenségéből hagyja ott

- A Baptista Szeretetszolgálat foglalkoztatási mentorának segítségével elhelyezkedett Nyírbátorban egy termelőüzemben, 1 éve dolgozik ott sori munkában 3 műszakban: egy héten délelőtt, egy héten délután, egy héten éjszaka.
- Kicsi gyermeke van, akit egyedül nevel, a családsegítői segélyekre és egyéb segélyekre jogosult és fel is veszi őket, annak ellenére, hogy már rendszeres és viszonylag jelentős munkajövedelme van.

### 3) Bea (Rohod):

- Nem roma származású diplomás szociális munkás, de diplomaszerezése egy kicsit elhúzódott, mivel a nyelvvizsgát csak később tudta letenni.
- A diplomaszerezés előtt és után is közmunkában dolgozott az önkormányzaton.
- Később elhelyezték a helyi óvodában, mint segítő.
- Az önkormányzat diplomaszerezés után később fel tudta venni foglalkoztatottként, mint közmunka koordinátort, munkaügyi kapcsolattartót, jelenleg a közmunkásokat felügyeli.

### 4) Csaba (Rohod):

- Tinédzser roma fiú, kedves, okos, igyekvő.
- Több évig bejárt a Jelenlét Pontra megírni a házi feladatát, és ehhez a szociális munkásoktól támogatást kapott.
- Jólelkű fiú, de szeretethiányos, kevés saját lelkiert tudott felépíteni gyerekkora során, testben és lélekben függ a családjától.
- Nagyobb testvérei befolyására abbahagyta a középiskolát, és jelenleg friss igazolványait, büntetlen előéletét használják „vállalkozásukhoz”.
- Várhatóan nem sikerül majd elérnie a benne rejlő magas potenciált a szociális segítség ellenére, mivel hiányzik belőle az erős akaratú a változtatáshoz, és nagyon sajnálatos, hogy valószínűleg végképp abbahagyja majd a tanulást, és szakképzettség nélkül marad. Ezzel tovább nő kiszolgáltatottsága idősebb férfi családtagjai felé.

### 5) Daniella (Rohod):

- 40-50 év közötti roma származású nő, családja egykor nagyon tehetős volt, jelenleg már lecsúsztak tisztázatlan adósságok behajtásai miatt. Ugyanakkor a szülői minta megvan a munkára.
- Fiatalon Budapesten élt, ott születtek a gyermekei, de albérletben laktak ott a férjével és később a férje elhagyta. Budapesti tartózkodása sokkoló élmény volt számára, lelkileg nagyon megviselte, azóta nem tud nagyvárosban élni.
- A válás után szülőfalujában, Rohodon egy parasztházat tudott venni, ott él. 8 évig GYES-en volt a gyerekekkel, azután dolgozott a helyi ABC-ben, Baktalórántházán a cigány óvodában stb.

- Egészségügyi problémái vannak: pánikbetegség, depresszió, a covid megviselte, több műtéten átesett, cukorbeteg, epebeteg.
- Érettségit szerzett és szakmunkásképzőt végzett fiatalon, így szakmája van. Később több tanfolyamot elvégzett, így rengeteg különböző OKJ-s végzettsége van. De egyikkel sem tudott szakmuként elhelyezkedni.
- Legjobban gyerekevelésben szeretne dolgozni, de ott nem tudott folyamatos állást szerezni.
- Gyárban próbált dolgozni, de egészségügyi gondjai miatt még a bejárást sem tudta megoldani, mivel a buszon pánikbetegsége miatt rosszul lesz, autót pedig nem tudott megengedni magának.
- A Baptista Szeretetszolgálatnál dolgozott, mint közmunkás, de ott felbújtotta a többieket és együtt felmondtak. Jelenleg a helyi közösségi házban közmunkás, itt munkát is végez (programokat szervez, egészségügyi szűréseket koordinál, takarít).
- Csak helyben Rohodon tud dolgozni egészségi állapota miatt, és azért, mivel idős apját is gondoznia kell, de szeretne jobb helyen többet keresni.

#### 6) Erik (Besenyőd):

- 40-50 év közötti nem roma férfi.
- Mezőgazdasági természetű végzettséget szerzett fiatalon, később tanfolyamon szoftverüzemeltetői, munkavédelmi felügyelő végzettséget.
- Közmunkában dolgozott, majd óvodai technikai dolgozónak tudta felvenni a helyi önkormányzat bértámogatással, mivel nem akart a településen kívül dolgozni. Később a Start Közfoglalkoztatási program keretében brigádfőnök lett, és jelenleg a közmunkásokat felügyeli.

#### 7) Gabriella (Besenyőd):

- 20-30 év közötti roma nő, 2 kicsi gyermeke van.
- Németországban dolgozott fiatal korában, ott megtanult németül.
- Jól érezték magukat ott a párjával, de amiatt hazajöttek, hogy a kicsi gyerekekkel munka nélkül ott nehéz volt anyagilag fenntartani magukat.
- Párja kőműves, jelenleg napi bejelentővel dolgozik, ingázik a településről. Ő pedig a Baptista Szeretetszolgálatnál közmunkás Besenyődön, ezt össze lehet egyeztetni a kicsi gyerekekkel. Jelenleg nem tud komolyabb munkát vállalni a közfoglalkoztatásnál, mivel a gyerekektől nem tud hosszabb időre távol maradni.
- Ha megnőnek a gyerekek, együtt újra kimennek Németországba, erre készül. Bármilyen munkát elvállal majd ott, ami kialakul. A közmunka átmeneti munkahely, amíg a gyerekek megnőnek.

#### 8) Ildikó (Magy):

- 50-60 év közötti nem roma nő, virágkötő végzettségű.

- Korán születtek a gyerekei, sokáig GYES-en volt. Utána a MÁV virágkertészetében dolgozott, nyírszőlősi konzervgyárban, apagyai savanyító üzemben, magyi virágboltban, és a Coloplastnál.
- A gyári munkákat csak rövid ideig tudta csinálni, mert a légkondicionált, steril levegőtől fejfájást kap, nem bírta az egészsége. Viszont rengeteget dolgozott napszámban, dohányban és káposzta ültetvényen most is dolgozik.
- A virágboltos állásait nagyon szerette, ezt most is szívesen csinálná, de sajnos a kis települések nem tartanak el egy virágboltot, nincs üzleti lehetőség. Ugyanakkor megbízásra otthon készít virágcsokrokat, koszorúkat kiegészítő jövedelemként.
- Jelenleg a Baptista Szeretetszolgálatnál közmunkás, ezen kívül napszámban dolgozik szezon alatt, és hízókat tart otthon.
- Férje és fia külföldön dolgoznak lakatosként, jól él a család, elégedettek. Nem szeretne már nyugdíjig más munkát, a közmunka jó áthidalás neki a nyugdíj felé.

### 9) Kati (Ramocsaháza):

- 40 körüli roma nő.
- 14 évesen teherbe esett, és kimaradt az iskolából, de a párja elhagyta. Rövid idővel a szülés után új párja lett, akitől 3 gyermeke született gyors egymásutánban.
- A gyermekeket a kórházból haza se vitték, kérték a családsegítő szolgálatot, hogy nevelőszülőkhöz adják ki őket.
- Később több gyermeke halva született, talán emiatt változott meg a hozzáállásuk. Vettek egy házat, munkát vállaltak és visszakérték a nevelőszülőktől a gyerekeket azóta is stabil párjával együtt.
- A gyermekek visszaszerzésének feltételei a családsegítő folyamatos segítségével megvalósultak, a párt a családsegítő ajánlotta be jelenlegi munkahelyeikre.
- A gyerekeket visszakapták, a családsegítő folyamatosan felügyeli őket. Rengeteg gond van, de a szülők dolgoznak, és bár Kati először közfoglalkoztatottként talált csak munkát, de később sikerült takarítói munkát szerezni neki a cipőgyárban, ott 8-15h-ig dolgozik, ezt össze tudja egyeztetni a gyerekekneveléssel, elégedettek vele.

### 10) Lóránt (Baktalórántháza):

- 30-40 közötti roma férfi.
- Szülei vasazásból, tollazásból éltek.
- Szociális munkás diplomát szerzett, tehetséges fiataalként kiemelték oktatása során.
- Több szociális programban dolgozott szociális munkásként (pl. családsegítő szolgálat, gyermekjóléti szolgálat, Kiút program)
- Külföldi ösztöndíjat is kapott.
- Első házassága zátonyra futott, majd új családot alapított

- Jelenleg pályaorientációs mentorként dolgozik fiatalokat mentorál. Szabadidejében néhány felnőttet is mentorál, munkavállalásra ösztönöz.
- A szociális munka mellett építőiparban dolgozik burkolóként.

#### **11) Nikoletta (Besenyőd):**

- 30 év körüli nem roma nő.
- Fodrász végzettséget szerzett és szakképzésének megszerzése után a környező városokban (Nyíregyházán, Mátészalkán) dolgozott alkalmazott fodrászként.
- Családalapítása után a bejárást már nem tudta vállalni, mivel csak rövid időre tudott felügyeletet szerezni gyerekeinek.
- Jelenleg közmunkásként dolgozik, és bár gyerekei időközben már iskolások lettek, így nap közben nem igénylik a felügyeletét, mégis úgy tűnik, hogy „benne ragadt” a közmunka programban, nincs elég bátorsága vállalkozóként fodrász munkát vállalni, pedig szereti szakmáját. Helyben Besenyődön nem mer vállalkozást alapítani, mivel úgy gondolja, hogy már sok fodrász van, és nem lenne elég kereslet.



## II. MELLÉKLET | TÁRSADALMI TÖBBLET BEVÉTELEK

Társadalmi bevételek				első 6 hónap	második 6 hónap	2. év	3. év	4. év	5. év	
1 a nyílt munkaerőpiacon elhelyezkedett résztvevőre										
Érintett	Bevétel típusa	Indikátor	Kalkuláció 1 évre	70%	A nyílt munkaerőpiacon maradás becsült valószínűsége: 60%	60%	50%	50%	50%	5 évre összesen
Állam, költségvetés	Megtakarítás	Közmunka díja	2022-ben bruttó 100.000 Ft/hó: 1 200 000 Ft	840 000 Ft	720 000 Ft	720 000 Ft	600 000 Ft	600 000 Ft	600 000 Ft	4 080 000 Ft
			Közfoglalkoztatotti elhelyezkedési juttatás 45.600 Ft/hó az első 6 hónapig: - 273 600 Ft	191 520 Ft						
	Közmunkából a versenyszférába” program: 54.000 Ft/hó a munkaadónak 6 hónapig: - 324 000 Ft	226 800 Ft						226 800 Ft		
	Bevétel	Közteherviselő lesz	Munkaadói és munkáltatói fizetett adók és járulékok havi bruttó 248.000 Ft-os átlagbér esetén 32.240 Ft/hó: 386 880 Ft	270 816 Ft	232 128 Ft	232 128 Ft	193 440 Ft	193 440 Ft	193 440 Ft	1 315 392 Ft
Önkormányzat	Megtakarítás	Segélyek	Az önkormányzati segély összege 22.000 Ft/hó, októbertől márciusig: 132 000 Ft	92 400 Ft	79 200 Ft	79 200 Ft	66 000 Ft	66 000 Ft	66 000 Ft	448 800 Ft
Célcsoport, kedvezményezett és családja	Bevétel	Hosszabb távon többlet jövedelem	Az első három évben nulla többletjövedelem (ld. korábbi kalkulációnk). A 4. évtől van esélye magasabb bér és így többletjövedelem elérésére: 1 800 000 Ft	- Ft	- Ft	- Ft	- Ft	900 000 Ft	900 000 Ft	1 800 000 Ft
	Bevétel	Közfoglalkoztatottak elhelyezkedési juttatása	Havi 45.600 Ft/hó a közfoglalkoztatotti szerződés időtartamára. Azt feltételezzük, hogy még 6 hónap van hátra a jogviszonyból: 273 600 Ft	191 520 Ft						191 520 Ft
	Megtakarítás	Adósság visszafizetése miatt kevesebb kamat	Átlagos 500.000 Ft adósságot havi részletekben levonják a béréből, így várhatóan 5 év alatt visszafizeti és újabb adósságot nem halmoz fel. Így késedelmi kamatot (7, 75%) takarít meg: 27 000 Ft	9 450 Ft	8 100 Ft	16 200 Ft	13 500 Ft	13 500 Ft	13 500 Ft	74 250 Ft
Gazdaság (közmu-szol-gáltatók)	Bevétel	Tartozások visszafizetése	Átlagos 500.000 Ft adósságot havi részletekben levonják a béréből, így várhatóan 5 év alatt visszafizeti: 100 000 Ft	35 000 Ft	30 000 Ft	60 000 Ft	50 000 Ft	50 000 Ft	50 000 Ft	275 000 Ft
Gazdaság (munka-adók)	Megtakarítás	Fluktuáció miatti HR költségek csökkenése	Az ismételt toborzás, felvétel, betanítás és a próbaidőre fizetett bér költsége a 2-2,5 millió forintot is elérheti egy pozíció esetében: 2 000 000 Ft	700 000 Ft	600 000 Ft					1 300 000 Ft
Összesen:				1 720 866 Ft	1 669 428 Ft	1 107 528 Ft	922 940 Ft	1 822 940 Ft	1 822 940 Ft	9 258 162 Ft
Összes társadalmi többlet bevétel az elhelyezkedés esélyével (9%) korrigálva:				154 878 Ft	150 249 Ft	99 678 Ft	83 065 Ft	164 065 Ft	164 065 Ft	833 235 Ft