

## A hazai tranzitfoglalkoztatási programok elméleti keretei, jellemzői

### Bevezető

Egy ország gazdasági növekedését számos tényező határozza meg rövid és hosszú távon (stratégiák szerepe) egyaránt. Hagyományos értelemben meghatározó tényező a technológia fejlettségi szintje, a tőkefelhalmozás folyamata, a gazdaságok közötti kapcsolat, a termelés nagysága, a szerkezeti változások, a természeti erőforrások, a társadalmi intézmények és a társadalom munkaerejének képzettségi, fejlettségi szintje. A piacgazdaság egyik alapvető jellemzője a humán erőforrás munkaerejének képzettsége, fejlettsége. Ez alapjaiban határozza meg a termelési eljárásokat. Statisztikai oldalról vizsgálódva megállapítható, hogy a foglalkoztatottak létszáma 2010-től folyamatosan nőtt, a munkanélkülieké egészen 2012-ig alig változott. A 2013-ban realizálódott csökkenés is jelentősen elmaradt attól, mint amit a foglalkoztatás bővülése indokolt volna. Ennek oka, hogy a munkanélküliek (és részben a foglalkoztatottak) tábora folyamatos utánpótlást kapott az inaktívak köréből.

Már a rendszerváltozás óta folyamatosan jelen vannak azok a tényezők, okok, amelyek gazdasági, demográfiai és munkaerőpiaci oldalról támasztják alá a tranzit foglalkoztatási projektek szükségességét és minél szélesebb körben történő jelenlétét. A tranzit foglalkoztatási program egy komplex módon megvalósuló tevékenység, aminek elsődleges célja, hogy a célcsoport számára olyan képzési-fejlesztési-szolgáltatási és foglalkoztatási egységet nyújtson, aminek segítségével minél nagyobb elhelyezkedési esélyt biztosítson a résztvevők számára a lehetőségeikhez és problémáikhoz mérten.

Jelen tanulmány megírásával a szerző célja, hogy összefoglaló módon bemutassa a hazai tranzitfoglalkoztatási programok elméleti jellemzőit (általános jellemzők, célcsoport, struktúra, képzési-fejlesztési-támogatási ismérvek), a programok szükségességét és elsődleges hatásait a képzésben résztvevők munkaerőpiaci esélyeire.

### **A tranzitfoglalkoztatási programok gazdasági és társadalmi előzményei – hazai demográfiai és munkaerőpiaci környezet jellemzői**

Gazdasági, társadalmi, jogi és politikai szempontból fajsúlyos szerepet játszott a rendszerváltás 1988-1990 közötti időszaka hazánk történelmében. Az új helyzet számos lehetőséget és problémát jelentett gazdasági, társadalmi, jogi és politikai téren egyaránt.

Az új politikai berendezkedés, a jogállam jogi, politikai és intézményi kereteinek megteremtése mellett átalakultak a tulajdonviszonyok, idővel túlsúlyra jutott a magántulajdon, amiben jelentős szerepe volt a fejlett országokból érkező befektetéseknek. Az átalakulás súlyos társadalmi-gazdasági megrázkódtatással járt, ami nyomon követhető mind a gazdaság teljesítményének, mind szerkezetének alakulásában, a munkaerőpiaci változásokban, a jövedelmi és fogyasztási viszonyok alakulásában és a területi különbségek erősödésében.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Fried, p.20.

A szerző a téma szempontjából a legfontosabb társadalmi és gazdasági jellemzőket veszi alapul.

A *gazdasági változások* (elsődlegesen visszaesés) markánsan makrogazdsági szinten jelentkeztek, amelyek a gazdaság több területén is megfigyelhetőek voltak, pl. GDP, foglalkoztatottak száma, az ipar és mezőgazdaság bruttó termelése.<sup>2</sup> A hazai gazdasági változások – több kelet-európai országhoz hasonlóan – ugyanazt a helyzetet eredményezték a gazdaság több területén. Az egyik legfontosabb változás a tulajdonviszonyok terén bekövetkezett változás volt: megszűnt az állami és szövetkezeti tulajdon hegemoniája és megerősödött, idővel túlsúlyra jutott a magántulajdon.<sup>3</sup> A másik meghatározó változás a fejlett országokból érkező tőkebefektetések voltak, amelyek részben a magánosítás, részben pedig a beruházási folyamatba való bekapcsolódás révén jutottak nagy szerephez.<sup>4</sup> További gazdasági problémát jelentett a foglalkoztatottság csökkenése, a munkanélküliség megjelenése, a megváltozott jövedelmi viszonyok fogyasztásra gyakorolt negatív hatása. Ezek a változások már egy új gazdasági szerkezet (piacgazdaság) elméleti és gyakorlati kereteit jelentették.

A gazdasági változások nem zajlanak le társadalmi következmények, változások nélkül. A hazai rendszerváltás gazdasági változásaihoz igazodni tudtak a társadalmi rétegek, bár egyes rétegek (pl. szegények, kisebbségben lévők) megsínylelték a változást.

A társadalmi-gazdasági változások egyik legfontosabb színtere a munkaerőpiac volt, ahol talán a leginkább tetten érhető változások mentek végbe. A szocialista tervgazdálkodást a teljes foglalkoztatottság jellemezte, ami párosult a kapun belüli munkanélküliséggel, vagyis a munkaerő alacsony fokú kihasználásával. A piacgazdaságon belül viszont megjelentek a munkahelyek, pozíciók megszűnése, a tömeges elbocsátások, ami a foglalkoztatottság gyors és nagyarányú csökkenését, valamint a nyílt munkanélküliség megjelenését jelentette. A munkavállalók munkával kapcsolatos célja teljes mértékben átalakult: a munkahely megőrzése és az intenzívebb munkavégzés került előtérbe.<sup>5</sup> Az előbb említett munkaerőpiacon végbement változások gazdasági és társadalmi egyenlőtlenséget teremtett a hazai társadalom rétegeiben. Az egyenlőtlenség megmutatkozott a jövedelmek mértékében (reálérték), ami hatással volt a hazai népesség mindennapjaira.

A rendszerváltás utáni gazdasági és társadalmi változások nem csupán a gazdasági ágazatokat és folyamatokat, illetve a társadalmi rétegeket érintették, hanem hatással voltak az ország területi egységeire.<sup>6</sup> Az ország egyes területein – pl. az országhatártól távolabb eső megyék településein – aránytalanságok alakultak ki az alábbi dimenziók mentén: munkalehetőségek (munkaerő kereslete és kínálata), gazdasági teljesítmény, város és falu el-tartó képessége. Ez a folyamat különösen a falusi térségekben élő, alacsony képzettségűek körében jelentkezett erőteljesen, mivel itt a foglalkoztatás alapvetően a mezőgazdasághoz

<sup>2</sup> Fried, p.23.

<sup>3</sup> Fried, p.21.

<sup>4</sup> Fried, p.21.

<sup>5</sup> Fried, p.38.

<sup>6</sup> Fried, p.46.

kötődött. A települések egykori nagy foglalkoztatói, a mezőgazdasági termelősövetkezetek a privatizációt követően átalakultak, illetve megszűntek. Mindezek következtében kialakult egy máig tartó, szinte drámai feszültségekkel terhes munkanélküliség.<sup>7</sup>

Demográfiai és gazdasági szempontból különösen súlyos a roma kisebbség helyzete, mivel a roma lakosság rövidebb idő alatt és tömegesen vált munkanélkülivé. Az országos átlagot hosszú évek óta jelentősen meghaladó munkanélküliség mutatja a térség rendkívül súlyos foglalkoztatási helyzetét. A gazdaság átalakulása létrehozott egy olyan társadalmi réteget, amely gyakorlatilag az élet minden szegmensében perifériára szorult: leginkább az alacsony iskolázottság és az elmaradott területeken való lakóhely jellemzi, körükben igen magas a roma népesség aránya.<sup>8</sup>

A régiókra jellemző aprófalvas településszerkezet szerepet játszik abban, hogy az adott térség hátrányos helyzetének egyéb összetevői is kialakulnak, felerősödnek: a munkahelyek hiánya, a közlekedés okozta nehézségek, s így a munkahelyekhez, oktatáshoz, egyéb szolgáltatásokhoz való hozzáférés problémája, az infrastruktúra hiányosságai. A kistérség tehát többszörösen is hátrányos helyzetű: nincsenek nagy foglalkoztatók, nincs telepített ipar, a termőföld minősége messze az országos átlag alatt van, magas a munkanélküliek száma; minősíthetetlen az úthálózat, a tömegközlekedés nem kielégítő, a települések lélekszáma az 1990-es évek óta folyamatosan csökken, a falvak elöregednek, eltartó képességük csökken.<sup>9</sup>

### **A tranzitfoglalkoztatási programok általános jellemzői**

A tranzitfoglalkoztatási programok a hazai foglalkoztatáspolitikai eszközök palettáján már a 90-es évek közepén megjelentek, mint képzési és fejlesztési lehetőségek az érintettek számára. Ekkorra már nyilvánvalóvá vált a szakemberek számára, hogy szükséges a társadalom hátrányos helyzetű rétegei számára egy segítő, fejlesztő képzés létrehozása.

A tranzitfoglalkoztatási programok esetében jellemzően az volt a cél az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (továbbiakban: OFA) részéről, hogy civil szervezetek pályázatokon keresztül történő bevonásával komplex módon (felzárkóztatással előkészített, egységesen iskolarendszeren kívüli, valamely szakképesítés megszerzését célzó, a résztvevők igényeihez teljes mértékben igazodóan) segítsen a résztvevők számára – pl. mentális és pszichoszociális problémák kezelése, az elhelyezkedésben való segítség, alapkompenciák megszerzése.<sup>10</sup>

Az OFA először 1996-ban írt ki pályázatot a civil szervezetek számára vállalva a projektek anyagi támogatását, de megkövetelte a civil szervezetektől az általa meghatározott sikerfaktorokat (pl. szakmai végzettség, elhelyezkedés a program végén, stb.), a legkülönbözőbb feltételeknek, előírásoknak való megfelelést és a programok során a folyamatos ellenőrzést. 1997 óta összesen 15 szervezet kapott támogatást az OFA-tól, legtöbbször több egymást követő szakaszban. A 15 szervezetből az idők során kihullott 6, a többi még 2001 tavaszán is folytatta elkezdett tevékenységét. A kihullott szervezetek nagyobb része önként

<sup>7</sup> Vámosi

<sup>8</sup> Vámosi

<sup>9</sup> Vámosi.

<sup>10</sup> Györgyi – Mártonfi, p.5.

mondott le a folytatásról, mert nem tudott, vagy nem akart megfelelni az előírt feltételeknek, kisebb részük a támogatás megvonása miatt maradt ki.<sup>11</sup>

A tranzitfoglalkoztatási programok esetében a legnagyobb kihívást a résztvevők (célcsoport) kiválasztása jelentette, ami alapjaiban képes volt determinálni a program sikerességét. A sikeres kiválasztási folyamat (differenciált módszereket és szempontokat jelentett) végén olyan résztvevői lettek az egyes programoknak, akik teljes mértékben megfeleltek a program bemeneti elvárásainak és a jobb képességeik hozzásegítették őket a program normál idejű befejezéséhez. A gyengébb képességű résztvevők sok esetben deficitessé tették a képzést – több pénzre volt szükségük a képzésük során, mint amit az OFA támogatni tudott. A képzési idő esetleges túlnyúlása magában hordozta az amúgy sem elhanyagolható lemorzsolódás veszélyét, amit egyik tranzitfoglalkoztatási program esetében sem lehet kizárni. A lemorzsolódás veszélye elsősorban két tényezőre vezethető vissza: egyfelől a résztvevő készségeire, képességeire és hajlandóságára, másfelől pedig a tranzitfoglalkoztatási program iskolarendszerű (szigorú szabályok megkövetelése és betartatása) jellegére.

Az OFA részéről fontos szempont volt a megbízható civil szervezetek „alkalmazása”, ami a 90-es évek közepére még nem jelentett stabil működési mechanizmusokat a civil szervezetek oldaláról. Sok esetben olyan civil szervezetek vettek részt a tranzitfoglalkoztatási projektek kivitelezésében, akiknek a főtevékenysége elsődlegesen jelentette ezt a képzési, fejlesztési tevékenységet. Ily módon a háttérszervezet és a projektszervezet ket-tősség az esetek többségében együttesen jelent meg adott szervezetnél. Döntő jelentőségű a programok esetében a civil szervezet jogállása (egyesület vagy alapítvány), hiszen a két forma közötti jogállásbeli különbségek kihatottak a programok sikerére – pl. voltak olyan szervezetek, akik üzleti (haszonszerzés) célból hoztak létre programot.

A tranzitfoglalkoztatási programok hatékonyságának további elengedhetetlen feltételei az alábbiak: infrastruktúra, kapcsolatrendszer, szakemberek (pl. mentorok, szociális munkások, oktatók), pénzügyi kondíciók.

Az infrastruktúra nélkülözhetetlen eleme a civil szervezeteknél a tranzitfoglalkoztatási programok feltételrendszerének. Viszont egyértelműen lehatárolható infrastrukturális elemeket nem lehet általános módon meghatározni, mivel mindegyik tranzitfoglalkoztatási projektnek más és más célkitűzései, igényei és követelményei vannak. A kitűzött célok és az infrastrukturális jellemzők kölcsönös egymásra hatásban állnak egymással, viszont a mindenkori cél az optimális összhang megteremtése.<sup>12</sup>

Az infrastrukturális adottságok mellett a másik nagyon fontos hatékonyságot befolyásoló tényező a civil szervezet kiépített kapcsolatrendszere. Ez a kapcsolatrendszer akkor működik jól, ha képes kiszolgálni a tranzitfoglalkoztatási programok hármasságát, vagyis a képzési, foglalkoztatási és segítségnyújtási célokat. Ha a civil szervezet kapcsolatrendszerére nem jellemző ez a hármasság, akkor nehézség jelentkezhet a program során. A kapcsolatrendszer sikerességét tovább befolyásolhatja a civil szervezet elhelyezkedése földrajzi szempontból. A program sikeressége szempontjából döntő jelentőségű, hogy városi vagy vidéki körülmények adják a program területi kereteit. Amennyiben a civil szervezet által vállalt tranzitfoglalkoztatási projekt egy kisebb településen szerveződik, akkor fennállhat annak a veszélye, hogy a település elszigetelt környezete vagy a civil szervezet

<sup>11</sup> Györgyi – Mártonfi., p.6.

<sup>12</sup> Györgyi – Mártonfi., p.20.

kevésbé tapasztalt vezetője akadályoztató tényező lesz a projekt sikerének. Ezzel szemben a városi körülmények kedvezőbb feltételeket biztosíthatnak a tranzitfoglalkoztatási projekt számára, hiszen a személyes háttérrel a megfelelő intézményi szerveződések akár helyettesíthetők.

Nagyon fontos tényező a kapcsolatrendszer a tranzitfoglalkoztatási program vége felé, amikor a résztvevők a munkaerőpiacra való belépés előtt vannak. Ilyenkor a civil szervezet igénybe veszi a meglévő kapcsolati tőkéjét a minél pontosabb munkaerőpiaci igények feltérképezésére a résztvevők érdekében. Ezért gyakran felkérnek a civil szervezetek munkaerőpiaci szakembereket, hogy pontos információkkal szolgálhassanak a résztvevők számára.<sup>13</sup>

A kapcsolatrendszerhez szorosan igazodik a következő hatékonyságot befolyásoló tényező, a szakemberek megléte, vagyis a személyi és szakmai összetétel. Szakemberek terén elsődlegesen a civil szervezeten belüli vezetőre és alkalmazottakra kell gondolnunk, illetve a tranzitfoglalkoztatási projekt működéséhez szükséges oktatókra, mentorokra és a segítő szociális munkásokra. A személyi összetétel egyik kulcsszereplője a civil szervezet vezetője, aki meghatározó szerepet tölt be alapítóként és működtetőként egyaránt a szervezet életében. Természetesen mindezt úgy tudja elérni sikeres vezetőként, hogy képes összeegyeztetni a szervezeti célokat a szervezeten belüli egyének céljaival. A civil szervezet egy organikus egység, aminek legfőbb célja a sikeres tranzitfoglalkoztatási program lebonyolítása és így a vezető mellett az alkalmazottaknak is minden esetben egységként kell helytállniuk.

### **A tranzitfoglalkoztatási programok jellegzetességei**

A tranzitfoglalkoztatási programnak három fő jellegzetességét lehet elkülöníteni:

- Olyan program, amelynek végső célja a – lehetőleg az elsődleges – munkaerőpiacra való tartós beilleszkedés. Célcsoportja: azok, akik számára ez külső segítség nélkül reménytelen, de legalábbis kockázatos.
- Olyan program, amely három, egymással a konkrét program igényei szerint összehangolt pillérre támaszkodik. Ezek (nem fontossági sorrendben):
  - Képzés (amely lehet betanító vagy képesítést nyújtó, vagy a tartós foglalkoztatást elősegítő egyéb képzés)
  - Foglalkoztatás (amely – általában, de nem feltétlenül, a program egészében vagy egy részében – támogatott foglalkoztatás)
  - Segítés (amelybe beleértjük a pályairányítást és az utógondozást, a szociális munkások és pszichológusok, pszichopedagógusok stb. tevékenységét, amely az egyén személyiségének megerősítését és körülményeinek stabilizálását célozza, végeredményben azt, hogy az egyén képes legyen felelősséggel élni az életét)
- Olyan program, amely eredményét személyre szabott, a személyre különböző képzettségű szakemberek által odafigyelő tevékenységgel kívánja elérni.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Györgyi – Mártonfi, p.21.

<sup>14</sup> Györgyi – Mártonfi, p.55-56.

## A tranzitfoglalkoztatási programokba bevontak (célcsoportok) jellemzői

A tranzit programba bevontak általános jellemzői jól meghatározhatók: többségük alulképzett, szakmai végzettségük sokszor nincs, illetve ha van is – főleg az idősek esetében – az nem releváns a munkáltatók számára. Zömében munkanélküliek, jelentős részük tartósan munkanélküli, esetleg pályakezdő. Az anyagi és jövedelmi helyzetüket a szegénység, zömében mélyszegénység jellemzi. Az esetek többségében a túlélésre berendezkedett emberekről van szó.<sup>15</sup>

A tranzit projektek elsődleges *célcsoportját* az élő aktív korú munkanélküliek alkotják.

A munkanélküliek esetében érdemes figyelembe venni azt a tényt, hogy sokan vannak, akik regisztrálatlan munkanélkülinek számítanak. Az ő esetükben két réteg van jelen: egyik részük már teljes mértékben elesett mindenféle támogatási lehetőségtől, másik részük pedig teljes mértékben a periférián helyezkedik el, alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek és ennek következtében nem fognak együttműködni a munkaügyi hatóságokkal.<sup>16</sup>

A célcsoport kiválasztásánál ezen az egy jellemzőn felül külön figyelmet kell fordítani az alábbi tényezőkre:

- nagycsaládot ellátó, vagy idős, beteg hozzátartozót gondozó nőkre,
- 16-25 év közöttiekre, ill. a 45 év felettiekre,
- nehezen megközelíthető helyen lakókra,
- megváltozott munkaképességűekre,
- alacsony iskolai végzettségűekre,
- azokra a családokra, ahol a létfenntartást biztosító jövedelem nem áll a család rendelkezésére,
- ill. ahol a munkanélküliség már generációkon át öröklődik.
- roma származásúakra.<sup>17</sup>

A fenti tényezők sokszínűségéből is látszik az, hogy szükséges a tranzitfoglalkoztatási programok tipizálása a célcsoport szempontjából. 2001-ben Györgyi Zoltán tett egy kísérletet az addigi tapasztalatokra építve a tranzitprogramokat a célcsoportok szerint tipizálni:

### 1. fajta célcsoport:

- iskolai kudarcokat elszenvedő, az iskolarendszertől kihulló, pályakezdés előtt álló, vagy sikertelen kezdeti lépéseket tett, az iskoláskoron alig túl lévő, komoly szociális hátránnyal induló fiatalok. *Cél:* Enyhíteni az iskolarendszer diszfunkcionális működésének következményeit, a fiataloknak szakmát adni, őket munkakultúrára szocializálni.

### 2. fajta célcsoport:

- az iskolából kisebb-nagyobb, képességeikkel nem igazolható kudarcokkal kikerülő, további életútjuk kezdeti lépéseit tekintve tanácstalan, sokszor szociális hátterük miatt labilis fiatalok. Olykor szakmunkás végzettséggel vagy érettségivel is rendelkeznek, képezhetők. *Cél:* Segítés a pályaválasztás munkaerőpiacra vezető lépésének

<sup>15</sup> Vámosi

<sup>16</sup> Györgyi – Mártonfi, p.8.

<sup>17</sup> Vámosi

megettélében, a fiatalok lecsúszásának megakadályozása vagy magasabb röppályára segítése.

### 3. fajta célcsoport:

- fiatal vagy középkorú felnőttek, akik a tartós munkaviszony után a munkaerőpiacról kiszorultak vagy kiszorulóban vannak, egykori szakmájukban kevés esélyük van az elhelyezkedésre, de szociális-mentális kondícióik alapján segítséggel jó eséllyel integrálhatók: *Cél:* Visszavezetés a legális munkaerőpiacra, általában foglalkozásváltással és humán segítő szolgáltatás nyújtásával.

### 4. fajta célcsoport:

- rehabilitációra szoruló (egykori) szenvedélybetegek, súlyos mentális és/vagy szociális problémákkal küzdők. *Cél:* A teljes lecsúszás, gyakorlatilag a pusztulás megelőzése, ideális esetben az elsődleges munkaerőpiacra, de legalábbis a támogatott munkához segítés.<sup>18</sup>

## A tranzitfoglalkoztatási programok struktúrája

A tranzit programok általános értelemben vett struktúrája modulokból és a hozzájuk rendelt tevékenységekből, feladatokból áll. Az egyes modulok azokat a funkciókat és célokat tartalmazzák, amelyek alapjaiban teszik lehetővé a résztvevők képzési, fejlesztési, szolgáltatási és foglalkoztatási lehetőségeit. Általános értelemben az alábbi modulokat lehet elkülöníteni: *a projekt eredményes működéséhez szükséges feltételek megteremtése, toborzás, a projektbe vonás kiválasztása, a szerződéses kapcsolat biztosítása, opcionális jelleggel a képzéshez szükséges szolgáltatások, az elhelyezkedést segítő szolgáltatások, az új munkahelyek felkutatása, a munkába helyezés elősegítése, a képzésbe, munkába helyezés, a támogató szolgálat kialakítása, a célcsoport számára biztosított folyamatos szolgáltatások, a célcsoport családjaik (környezetük) számára biztosított szolgáltatások, emberi és szervezeti erőforrások fejlesztése, projektműködtetés és önértékelés.*

A fenti modulokat figyelembe véve a tranzit programok a gyakorlatban három fő szakaszból állnak:

- előkészítő szakasz (általában 1-3 hónap),
- foglalkoztatással egybekötött képzési szakasz (általában 13-15 hónap),
- elhelyezkedés és utógondozás szakasza (általában 6 hónap).<sup>19</sup>

*Az előkészítő szakaszban a projektrésztvevők felkutatása, tájékoztatása történik meg. A résztvevők közül a projekt szempontjából leginkább „érintettek” kiválasztása van. Ehhez társul egy ráhangolódás az előttük álló feladatokra. Megtörténik a pályaorientációjuk, felzárkóztatásuk, ami elsődlegesen az ismereteik megújítását, felfrissítését fogja jelenteni. A képzésbe bevont szakembereket tájékoztatják a program alapvető céljairól, a képzésbe bevontakkal kapcsolatos speciális jellemzőkre, körülményekre.*<sup>20</sup>

<sup>18</sup> Györgyi – Mártonfi, p.62-63.

<sup>19</sup> Eszik, p.44.

<sup>20</sup> Eszik, p.44.



A *foglalkoztatással egybekötött képzési szakaszban* a foglalkoztatás igényeinek megfelelő módon fog lezajlani a kiválasztás folyamata, a pályaorientáció tematikus része. A munkamotivációt szükséges erősíteni a munkával kapcsolatos attitűdökkel párhuzamosan, hogy a képzésbe bevontak munkakultúrája és munkavégző képessége az elvárásoknak megfelelően alakuljon. Szükséges, hogy a program során az elméleti és gyakorlati képzési részek megfelelő arányt képviseljenek. Cél lehet valamilyen kulcsképesség, kulcskompetencia fejlesztése is.<sup>21</sup> A kulcskompetenciák mellett fontos szempont a készségek megléte is, ami alapjaiban határozhatja meg a foglalkoztatás lehetőségét. A probléma az, hogy a készségek oldaláról sok esetben a foglalkozásokat és a képzés elért szintjét együtt értelmezik – vannak esetek, amikor csak az egyiket vagy a másikat. Számos helyen új elemként vizsgálják az ezek mögött meghúzódó alapvető készségeket, nemegyszer felbontva ezeket többféle, például szociális, műszaki és személyes készségekre.<sup>22</sup> A tranzitprogramoknál is lehet példa arra, hogy az előbb említett készségek egyszerűen „hiányoznak” a képzésbe bevontaknál.

A harmadik szakasz a *nyomon követés, utógondozás*, aminek célja, hogy a projektből kilépők közvetlen segítséget kapjanak az új munkahelyükön történő sikeres beilleszkedésükhöz és esetleges (egyéni, családi, munkahelyi) problémáik vagy kríziseik megoldásához is. A projekt eredményeként az utánkövetés 6. hónapjának végén kell munkavisztonnyal rendelkeznie a résztvevőnek. Ebben a szakaszban a képzésbe bevont számára a projekt keretén belül már nem fizethető munkabér, ugyanakkor a kimenetként elvárt munkában maradáshoz szükséges támogató szolgáltatások (pl.: szociális munkások nyomon követő, támogató munkája) a finanszírozására támogatás megigényelhető.<sup>23</sup>

### **A tranzit programok képzés-fejlesztési jellemzői**

A képzési programot úgy kell megtervezni és felépíteni, hogy az teljes mértékben figyelembe vegye a konkrét tevékenység (a foglalkoztatás) célját jelentő produktum létrehozásának folyamatát.<sup>24</sup>

A programok *pedagógiai tevékenységében* két meghatározó összetevő van. Az egyik komponens a rendelkezésre álló képzésbe bevontak aktuális felkészültsége, ismerete, tapasztalata, ami az esetek döntő részében meglehetősen alacsony szintű. A másik összetevő a szakképzési folyamat erős szabályozottsága a szakmai-és vizsgakövetelmények révén. Ennek köszönhetően meglehetősen szűk mozgástér áll rendelkezésre a képzésben résztvevő oktatók számára.<sup>25</sup>

A programok során alkalmazott módszertan jelentős részét nem kísérletezték ki. A konkrét program megvalósulása bír döntő jelentőséggel, hiszen ez határozza meg a bevontak körét, a szakmát, a közreműködő vállalatot, a gyakorlat konkrét helyét stb.<sup>26</sup>

A módszertan részét képezik a különböző tréningek (pl. tanulástechnikai tréning, önismereti tréning), amelyek saját módszertannal rendelkeznek. Ezen tréningek fejlesztő hatása

<sup>21</sup> Eszik, p.44.

<sup>22</sup> Fazekas– Varga, 270 p

<sup>23</sup> Eszik, p.44.

<sup>24</sup> Kádár

<sup>25</sup> Vámosi

<sup>26</sup> Vámosi



célzottan valósul meg a képzésbe bevont személy valamely egyéni készségére vonatkozóan. Ezek fejlesztése szükségszerű, hiszen ezek hiányában nem tud „haladni” a képzés többi szakaszában, és veszélybe kerülhet a sikeres vizsga.<sup>27</sup>

A program nagy része nem személyre szabott, de a mentorálás viszont lehet az, főleg ha célok kijelölésével kezdi a mentor a közös munkát. De ez már alapvetően a szervezeti hatékonyságból fakad.

### **A tranzitfoglalkoztatási programok SWOT analízise**

A tranzit programok jelenléte – beleértve a kísérleti szakaszt – már közel 20 évet ölel fel a hazai foglalkoztatás területén. A folyamatos jelenlét indokoltá teszi egy klasszikus SWOT analízis elvégzését a tranzit programokat illetően, hogy a jövőre nézve mik lehetnek azok az irányvonalak, amelyek képesek lesznek biztosítani a programok színvonalas további működtetését. A szerző felsorolás jelleggel összegzi a szakemberek korábbi (2001) tapasztalatait, amelyek alapjaiban irányadóak a közeljövőben induló tranzitfoglalkoztatási projektekhez. Ezek a jellemzők kiegészítésre kerülnek a közelmúltban végbement programok tapasztalataival, jellemzőivel.

#### *Erősségek:*

- Szoros szakmai és pénzügyi kontroll, amely támogató magatartással párosul.
- Alapos tervezés, és a tervektől való – korlátozott, de rugalmas – elszakadás lehetősége.
- Stabil finanszírozás a projekt ideje alatt.
- Átgondolt rendje és magas színvonala a külső és az önellenőrzésnek.
- Partneri, tárgyalásos viszony a program vezetője és a projektek menedzsmentje között.
- Az elméleti és a gyakorlati tudás megbecsülése és ápolása.
- A tranzit program fejlődőképességük bizonyult, története egyúttal egy innovációs és tanulási folyamat.
- A program működtetőinek elhivatottsága, szakmai tartása.
- A célcsoport egyes személyeire való sokirányú odafigyelés, mint kitűzött cél és mint gyakorlat.
- A projektek szervezetépítő, szervezetfejlesztő hatása, és az erre való tudatos odafigyelés az OFA részéről.
- A program tartalmaz utógondozást. A védett állapotból való kikerülés folyamatos, a kapcsolattartás lehetősége gyakran megmarad védett állapot gyógyító erejű környezetével.<sup>28</sup>

A tranzit programok működése során kialakult néhány olyan szervezet (pl. Szigetvári Kultúr-és Zöld Zóna Egyesület), amely képes nagyobb volumenben működtetni komplex munkaerőpiaci programokat, illetve alkalmasak a megszerzett tudás, tapasztalat átadására. Elméleti és gyakorlati tapasztalattal rendelkező szakemberek „nevelődtek ki”, így beszélhetünk egy kialakult tranzit szakmaiságról. Szoros szakmai és pénzügyi kontroll jellemző, így megteremthető a finanszírozás folytonossága, biztonsága. A képzésbe bevont résztvevők ismeretében alapos tervezésre van lehetőség.<sup>29</sup>

<sup>27</sup> Vámosi

<sup>28</sup> Györgyi– Mártonfi, p. 71.

<sup>29</sup> Török

*Gyengeségek:*

- Formális mutatók alkalmazása a projektek eredményességi kritériumaiként.
- Labilis egzisztenciális helyzet néhány működtető szervezetben, a sikeres pályázásnak való kiszolgáltatottság.
- A hátrányos helyzetek egy olyan részhalmazának figyelmen kívül hagyása – részint a programok korlátozott száma, részint már a pályázati kiírás következtében –, amely tranzitálható lenne az elsődleges munkaerőpiacra.
- A hátrányos helyzetű rétegek „lefölözése”, a formális paraméterek mellett azok kiválasztása, akikkel a legkönnyebb teljesíteni a vállalásokat.
- Nagyon különböző projektek és célcsoportok számára nagyon hasonló finanszírozású, időtartamú és felépítésű projektek.
- Tranzitálni általában csak akkor lehet, ha van hova. A helyi munkaerőpiac korlátokat szab.
- Az utógondozás olykor nyűg, néha formalitás, csak egyes projektekben szerves része a programnak és a szellemiségnek.
- Külső, OFÁ-n kívüli szervezetek bevonása a projektfinanszírozásba.<sup>30</sup>

Előnyt jelentene továbbá az, ha az egyes projektekben a megadott létszámon túl is lehetne egyéneket bevonni a projektekbe (pl. szakmával rendelkező munkanélküli, de munkaerő-piaci ismeretei hiányosak vagy nincs munkatapasztalata stb.). Ebben az esetben megoldás lehetne a fejkvóta finanszírozás, hogy a futó projekt pénzügyi részét ne befolyásolja a létszám esetleges növekedése. A tranzitfoglalkoztatás ismertsége alacsony mértékű a fontosságához képest, így szükséges lenne regionális és megyei szinten is komolyabb intenzitású PR munkára. Problémát okoz, hogy az egyes projektek között a szakembergárda kénytelen több képzésben helytállni, így bizonyos esetekben nem képesek pl. a projekt résztvevőinek nyomon követésére.<sup>31</sup>

*Lehetőségek:*

- A projekt komplexitása következtében a szinergikus hatások felerősödhetnek.
- A „tranzit szakma” kifejlődése, esetleges intézményesülése, ennek áttételes hatásai.
- A tranzit szakma legkiválóbb egyéniségei jelentős potenciált hordoznak egy – a tranzit elterjedése esetén bevetendő – „új generáció” kinevelésére.
- A projekt közben szükségszerűen kiépülő kapcsolatrendszer mobilizálása további együttműködések céljára.
- További külföldi példák szélesebb körben való megismerése, a külföldi tapasztalatok szélesebb terítése, a „tranzit szakma” nemzetközi beágyazódásának elősegítése.
- A munkaügyi szférával való együttműködés által „példamutatás”, illetve a két szféra – munkaügyi nagyrendszer és civil szféra – lehetőségeinek plasztikus, mindenki számára jól látható szétválása.<sup>32</sup>

Lehetőség van nagyobb volumenű, komplex munkaerőpiaci programok lebonyolítása. Az esetek többségében sort lehet keríteni az elméleti és gyakorlati tapasztalattal rendelkező

<sup>30</sup> Györgyi– Mártonfi p. 71.

<sup>31</sup> Török

<sup>32</sup> Györgyi– Mártonfi, p. 72.

szakemberek tudásának összegzésére. Több kezdeményezés szolgálja a már kialakult kapcsolatrendszerek, együttműködések továbbfejlesztését, szakmai tapasztalatok cseréjét. Lehetőség van többféle finanszírozási konstrukció közül választani, ami differenciáltan nyújthat támogatást a programban résztvevőknek.<sup>33</sup>

*Veszélyek:*

- A rövid- és hosszú távú hatás megkülönböztetésének hiánya, megelégedés a rövid távú, a program idejére eső vagy azt követő eredményekkel.
- A vállalások teljesítése, mint másodlagos cél a szerződéskötés után előnyben részesül az elsődleges céllal szemben.
- Több, nagyjából azonos program lebonyolítása esetén a tartós pszichés terhelés miatti kiégés, rutinizálódás, rosszabb esetben az „ügy” egyesek számára már csak „buli” marad („megélhetési tranzitos”).
- Amíg a programba bevonhatók nagyságrendje jóval kisebb a megcélzott, helyben megszólítható célcsoportnál (amíg sok potenciális résztvevőből lehet „kimazsolázni” a résztvevőket), addig könnyen megeshet, hogy átcsúszik a projekt egy munka melletti, jobb esetben azon alapuló képzési programba.
- A célcsoport számára „nélkülözhetetlen” szürke és fekete gazdaság lehetőségeinek elhanyagolása, kiiktatása. (a két szék között a pad alá esés veszélye.)
- A célcsoport differenciáltságát, mely fajlagosan eltérő időt és pénzt igényel, nem sikerül leképezni, és a programok egy része valóban fölöslegesen drága lesz (mert olcsóbban is elérné a célt).
- A gyenge motivációjú, de potenciálisan tranzitálható réteg kimaradása a tranzit áldásaiból.
- Nem tranzitálható – azaz az elsődleges munkaerőpiacra „ésszerű”, a döntéshozók számára elfogadható léptékű ráfordítással nem visszavezethető célcsoport kezelése, és tranzit projekteken belül védett, támogatott állásokban tartása. Ilyen környezetekben a tranzit diszkreditálódhat (már talákoztunk ilyen példával is).
- A tranzit elterjedése esetén a szakma „felhígulása”, mind az elhivatottság, mind a hozzáértés vonatkozásában.
- A tranzit lehetőségének a beszűkülése esetén egy jelentős tudáspotenciál leépülése, más irányban – feltehetőleg a for-profit szférában – való hasznosulása.<sup>34</sup>

Minden egyes tranzitprogram esetében számos vállalásra van terv, viszont a nem élet-szerű indikátorok teljesítése negatív hatással van a program elsődleges céljaival szemben. Fennállhat annak a veszélye, hogy a tranzit elterjedésével felhígulhat a szakma, és esetlegesen hozzá nem értők is bekerülhetnek a képzési folyamatokba. Több, nagyjából azonos volumenű projekt lebonyolítása esetén fennállhat a burnout (kiégés) veszélye, ami magával vonhatja az érdektelenséget, közömbösséget a program alapvető célkitűzéseivel szemben. A helyi munkaerőpiac „állapota” nagy mértékben meghatározza a tranzitálás lehetőségét.<sup>35</sup>

<sup>33</sup> Török

<sup>34</sup> Györgyi– Mártonfi, p. 72-73.

<sup>35</sup> Török

## Összegzés

A hazai tranzitprogramok szükségessége vitathatatlan a tartósan munkanélküliek és inaktívak számára, hiszen ez a képzéssel támogatott foglalkoztatás lehet az egyedüli esély a számukra, hogy visszakerüljenek az elsődleges munkaerőpiacra. Mivel a tranzitprogramok többféle szakterületet, társadalmi szolgáltatást, ellátási formát olvaszt egybe, így komplex módon tud segítséget nyújtani a képzésbe bevontak számára. Nagymértékben képes az integrálásra, hiszen érték- és jövedelemteremtő munkát képesek végezni a programot sikeres zárók.

A tranzitprogramba bevontak lehetőséget kapnak arra, hogy a hiányosságaik és hátrányos helyzetük ellenére felzárkózzanak a munka világához vezető úton. Az előbb említett jellemzőkben teljesül ki a tranzit-filozófia<sup>36</sup> lényege, mely szerint „nem küldi vissza az iskola infantilizáló világába” a segítségre igényt tartókat, mert valamilyen mértékű jövedelmet biztosít a program. Továbbá segítséget adnak a programok a munkavállalói szerephez tartozó felelősség megélésében.<sup>37</sup>

## Bibliográfia

- Fazekas Károly – Varga Júlia (szerk.) (2013): *Trendek és előrejelzések*. Munkaerő-piaci prognózisok készítése, szerkezetváltás a munkaerőpiacon. MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest. p.270.
- Eszik Zoltán: *100 szó a tranzitfoglalkoztatásról*. Országos Tranzitfoglalkoztatási Egyesület, 2006.
- Fried Mónika (2011): *A társadalmi-gazdasági változások néhány vonása az elmúlt 20 évben (1989-2009)*. In: Statisztikai szemle. 89. évfolyam, 1. szám.
- Györgyi Zoltán – Mártonfi György: *Vissza a munkaerőpiacra – A tranzitfoglalkoztatási program tapasztalatai*. Oktatókutató Intézet, Budapest. 2001.
- Kádár Erika: *Tranzitfoglalkoztatási programok (kísérleti szakasz 1996-2005)*. Elektronikus kiadvány, Országos Tranzitfoglalkoztatási Egyesület.
- Török Béla, dr.: *Tranzitfoglalkoztatás jellegű projektek – jó gyakorlat bemutatása*. Konferencia előadás. Budapest, 2014. december 4.
- Vámosi Tamás, dr.: *Felzárkóztató programok hatásvizsgálata című kutatás*. A tranzitfoglalkoztatási programok. Pécs, 2015.

<sup>36</sup> Eszik, p.9.

<sup>37</sup> Eszik, p.9.