



DOI: 10.18427/iri-2017-0020

A tranzitprogramok szerepe az alacsony iskolai végzettségűek esetében

© Pál Balázs Gyula

PTE, Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar

pal.balazs@kpvk.pte.hu

Az alacsony iskolai végzettség folyamatos jelenléte komoly problémákat okoz továbbra is a hazai társadalomban és gazdaságban. Kiindulásként röviden határozzuk meg, hogy a hazai társadalom mely tagjai tekinthetők alacsony iskolai végzettségűnek: alacsony iskolai végzettségűnek az, aki nem fejezte be az alapfokú tanulmányait (általános iskola 8 osztályának elvégzése), illetve rendelkezik ugyan alapfokú tanulmányi végzettséggel, de ezzel nem képes érvényesülni a munkaerőpiacon lévő folyamatos versenyben.

Az alacsony iskolai végzettségűek társadalmi és gazdasági hátrányt egyaránt elszenvednek. Társadalmi szempontból hatalmas presztízsveszteséget jelent számukra, hiszen a csekély mértékű ismeretek birtokában rövid időn belül a társadalom perifériájára kerülhetnek – aki lemarad, az kimarad. A társadalmi veszteségek mellett döntő jelentőséget képviselnek a gazdasági hátrányok elszenvedése. Ha valaki nem rendelkezik általános iskolai végzettséggel, akkor az elsődleges munkaerőpiacon nagyon nehezen vagy egyáltalán nem fog tudni érvényesülni. Ebből következhet az, hogy sok alacsony iskolai végzettség már az esélyt sem adja meg a munkaerőpiacon való megjelenésre és a munkaszerzésre.

Az alacsony iskolai végzettségűek számára olyan programra van szükség, ami több oldalról is támogatja, fejleszti, felkészíti őket a munkaerőpiacra történő belépésre. Már a rendszerváltás óta folyamatosan jelen vannak azok a tényezők, okok, amelyek gazdasági, demográfiai és munkaerőpiaci oldalról támasztják alá a *tranzit foglalkoztatási projektek* szükségességét és a 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.

Az előadás célja, hogy bemutassa a tranzit foglalkoztatási programok gyakorlati hasznosságát és szükségességét; figyelembe véve az alacsony iskolai végzettségűek gazdasági helyzetét, társadalmi megítélését és munkaerőpiaci helyzetét. A vizsgált téma részleteit árnyalják a szakértőkkel, mentorokkal és a képzésbe bevont egyénekként lefolytatott mélyinterjúk tapasztalati ismérvei. Az interjúk anyagai egyértelműen rávilágítottak arra az igényre, hogy szükséges az alacsony iskolai végzettségű egyének számára egy olyan külső, segítő, támogató környezetre (szakmatanulás és szolgáltatás egyszerre), aminek a segítségével részt tudnak venni egy ilyen programban (motiváltak lesznek). A programba bevont egyének látták a szükségességét annak, hogy az elvégzett képzés után sikeresebben jelenhetnek meg a munkaerőpiacon.

Bevezetés

Egy ország gazdasági növekedését számos tényező határozza meg rövid és hosszú távon (stratégia) egyaránt. Hagyományos értelemben meghatározó tényező a *technológia fejlettségi szintje*, ami a 21. századra jellemzően a tőkeerős nagyvállalatok kutatás és fejlesztés (K+F) tevékenységeiben realizálódik. Szerencsés esetben kooperáció jön létre a nagyvállalatok és a képző intézmények (felsőoktatás és felnőttoktatás) között, hogy célzott módon tudják biztosítani a foglalkoztatást a végzett (szak)emberek számára. A technológia fejlődése magával vonja a *tőkefelhalmozás* folyamatát, ami hatással van a vállalat infrastruktúrájára (gépek, berendezések), versenypiacon elfoglalt pozíciójára, megítélésére és az esetleges újbóli tőkeinjekcióra.

Az előbbi két tényező nagy mértékben hatással van az adott ország nemzetgazdasági viszonyaira és kapcsolataira, vagyis a *gazdaságok közötti kapcsolatokra*. A tőke, áruk, szolgáltatások szabad áramlása nélkülözhetetlen egy térség, régió fejlődéséhez.

A *termelés nagysága*, mint tényező, szintén komoly gazdasági sikereket hozhat egy adott ország számára, és előnyökkel járhat egy nagyobb méretű nemzetgazdaság számára a kisebbekkel szemben. A gazdasági tevékenységek szerkezetében a 20. században alapvető változások mentek végbe, amelyek összefoglalóan *szerkezeti változásoknak* hívunk. Ezek önmagukban is hozzájárulhatnak a gazdasági növekedéshez, ami megmutatkozik a tőkeállomány növekedésében, a szakképzettség színvonalának emelkedésében és a nemzetközi kereskedelmi kapcsolatokban.

A felsorolásból nem hagyhatók ki a *természeti erőforrások*, amelyek alapvető részei az előállítási folyamatoknak. A rendelkezésre álló erőforrások aránya nem mutat egyenletes eloszlást, de a kisebb mértékű erőforrással rendelkező nemzetgazdaságok is képesek voltak a növekedésre – az ő esetükben egy növekedés sokkal „látványosabb”, mint a fejlettebb országok esetében.

Az eddig felsorolt tényezők csak abban az esetben „működőképeseek”, ha mindegyikhez megfelelő *társadalmi intézmények* társulnak. Douglass C. North meghatározása szerint az intézmények „a kooperáció és verseny emberek által kialakított formái, s azok a rendszerek, melyek ezeknek a szabályoknak az érvényesítését szolgálják (Douglass, 1990:15).

Az utolsó tényező a humán erőforrást fogja jelenteni, amelynek egyik fontos jellemzője a *munkaerejének képzettsége*. Alapjaiban határozza meg a termelési eljárásokat a munkaerő képzettsége, fejlettségi szintje. A képzett munkaerő elérhető a munkaerőpiacon a foglalkoztatók számára, viszont sok esetben nem képesek megtalálni a megfelelő munkaerőt a megfelelő helyre. A képzett munkaerő mellett nagy számban jelennek meg a tartósan munkanélküli vagy inaktív személyek – 2015-ben a munkanélküliségi ráta a 15-64 évesek körében a nők esetében 7,1%, a férfiak esetében 6,6% volt; míg a tartósan munkanélküliek aránya a 15–64 éves munkanélkülieken belül a nők esetében 45,8%, míg a férfiak esetében 48,9% volt (http://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_2.html). A létszámok tekintetében a nyilvántartott álláskeresők száma 337.478 fő volt a KSH kimutatása szerint. Az igazi problémát a tartósan munkanélküliek és inaktív személyek adják, akiknek szükség van a meglévő lehetőségeken túl egy plusz ösztönző programra, ami képes őket „kimozdítani” az éppen aktuális állapotukból, hogy be tudjanak lépni a munkaerőpiacra.

Az alacsony iskolai végzettségűek speciális szerepet töltenek be a társadalomban és a munkaerőpiacon egyaránt. Hátrányokkal küzdő tömegnek számítanak, hiszen nagyfokú inaktivitás és gyér munkaerőpiaci részvétel jellemzi őket. Szakma, szakképzettség, tapasztalat hiányában nem tudnak érdemben részt venni az álláskeresés folyamatában.

A tranzit programok jellemző hazai demográfiai és munkaerőpiaci környezete

Különösen bonyolult problémát okoz az alacsony iskolai végzettségűek helyzete, mivel társadalmi és gazdasági hátrányt egyaránt elszenvednek. Társadalmi szempontból hatalmas presztízsveszteséget jelent számukra, hiszen a csekély mértékű ismeretek birtokában rövid időn belül a társadalom periferiájára kerülhetnek. A társadalmi veszteségek mellett döntő jelentőséget képviselnek a gazdasági hátrányok elszenvedése. Ha valaki nem rendelkezik általános iskolai végzettséggel, akkor az elsődleges munkaerőpiacon nagyon nehezen vagy egyáltalán nem fog tudni érvényesülni. Ebből következhet az, hogy sok alacsony iskolai végzettség már az esélyt sem adja meg a munkaerőpiacon való megjelenésre és a munkaszerzésre.

Az országos átlagot hosszú évek óta jelentősen meghaladó munkanélküliség mutatja a foglalkoztatási helyzet speciális jellegét. A gazdaság átalakulása létrehozta az alacsony iskolázottságúak speciális rétegét, akik gyakorlatilag az élet minden szegmensében periferiára szorulnak.

A tranzit programok bemutatása

A tranzit programok elemző bemutatása előtt szükségesnek tartja a szerző, hogy definíció szintjén kerüljön meghatározásra a tranzitfoglalkoztatás. „A tranzitfoglalkoztatás olyan, projektszerű körülmények között megvalósítandó komplex tevékenységrendszer, amelynek elsődleges célja a megvalósítás környezetének társadalmi, gazdasági jellemzőihez, lehetőségeihez és problémáihoz igazodva a projektrésztvevők számára minél tartósabb elhelyezkedési lehetőség biztosítása az elsődleges munkaerő-piacon (Török, 2014). Magyarországon 2002 óta vannak tranzit programok különböző létszámú résztvevőkkel. Az alapkonceptió (modell) nem is esett át változásokon, hanem a programok lebonyolítói számos tapasztalatra tettek szert, amiket felhasználtak a soron következő projekt indításakor (Vámosi, 2015).

A tranzit programok elsődleges *célkitűzése*, hogy a projekt megvalósulási időszakában (ami általában 12-24 hónap, továbbá a résztvevők nyomon követés) a hátránnyal rendelkező célcsoporttagok részére nyújtson segítséget az elsődleges munkaerőpiacra történő visszajutásban (vagy bejutásban) azáltal, hogy lehetőséget biztosít (többszörre) OKJ-s bizonyítvány megszerzésére a munkaerőpiacon keresett szakmákban (elsősorban fizikai szakképesítések). Ez azt jelenti, hogy a programok igyekeznek a jelentős idejű (tartós) munkanélküliség állapotából kimotoztatni a résztvevőket, hogy a tartós foglalkoztatásban folytassák tovább az életüket. Sok esetben a munkaerőpiacra történő visszajutást meggátolják a programba bevontak elavult, nem piacképes szakképzettségei (Eszik, 2006:42).

A rendszeres jövedelem segítségével javulhatnak a résztvevők életkörülményei, önbecsülésük, a munkavégzéshez való viszonyuk. Ezen célok elérése elősegíti a

résztevők munkaerőpiaci pozíciójának megerősítését és a társadalmi reintegrációját (Vámosi, 2015).

A tranzit projektek *elsődleges célcsoportját* az élő aktív korú munkanélküliek alkotják. A munkanélküliek esetében érdemes figyelembe venni azt a ténytet, 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 (Györgyi & Mártonfi, 2001:8).

A tranzit projektek *másodlagos célcsoportját* alkotják az alacsony iskolai végzettségűek, akik a sajátos társadalmi, gazdasági és szociális helyzetükből eredően kiemelt figyelmet igényelnek. A tranzitprogramok struktúrája és módszertana szempontjából fontos tényező, hogy a részttevők jelentős része nem rendelkezik olyan alapkompentenciákkal, ami lehetővé tenné az önálló tanulást, önfejlesztést. Az alapkompentenciák hiánya bizonyos esetekben gátolják a szakképzési folyamat megkezdését, így szükség van egy megelőző képzésre, kvázi kompetenciafejlesztésre (Vámosi, 2015).

A tranzit programok abban különböznek a többi felzárkóztató vagy képzési-foglalkoztatási programtól, hogy komplex fejlesztést és támogatást biztosít a résztvevő számára. Enélkül sokan esély nélkül vágnának neki a munkaerőpiaci aktivitásnak. Vagyis meglévő problémát hívatott kezelni a program, nem pedig preventív jellegű. Így alapvetően tranzit foglalkoztatást nem lehet preventív jelleggel működtetni. Ha a foglalkoztatási rendszer szerves részévé válna (pl. normatív támogatással, összekapcsolva a vállalatoknál folyó duális szakképzéssel), akkor érezhetővé válna a preventív hatása. De ennek hatalmas költségvonzata van (Vámosi, 2015).

A tranzit 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 részttevők képzési, fejlesztési, szolgáltatási és foglalkoztatási lehetőségeit.

Az *előkészítő szakaszban* a projektrészttevők felkutatása, tájékoztatása történik meg. A részttevők közül a projekt szempontjából leginkább „érintettek” kiválasztása van. Ehhez társul egy ráhangolódás az előttük álló feladatokra. Megtörténik a pályaaorientációjuk, 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 (Eszik, 2006:44).

A *foglalkoztatással egybekötött képzési szakaszban* a foglalkoztatás igényeinek megfelelő módon fog lezajlani a kiválasztás folyamata, a pályaaorientáció 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 (Eszik, 2006:44). A kulcskompetenciák mellett fontos szempont a készségek megléte is, ami alapjaiban

határozhatja meg a foglalkoztatás lehetőségét. A tranzitprogramoknál is lehet példa arra, hogy a megfelelő 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 (Eszik, 2006:44).

A tranzit programok képzés-fejlesztési jellemzői

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 (Vámosi, 2015).

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 (Vámosi, 2015). A módszertan részét képezik a különböző tréningek (pl. tanulástechnikai tréning, önismereti tréning), amelyek saját módszertannal rendelkeznek. Ezen tréningek fejlesztő hatása 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 (Vámosi, 2015).

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.

Gyakorlati tapasztalatok

Az alacsony iskolai végzettségűek számára indított tranzit programokban jól tetten érhető a *motiváció* és a *külső, segítő, támogató környezet* megléte. Mindkettő tényező biztosítása stratégiaileg fontos az alacsony iskolai végzettségűek számára. A külső, segítő, támogató környezet képes arra, hogy a szakmatanulással párhuzamosan szolgáltató jelleg is megjelenjen a képzés során. Ez a támogató környezet képes megteremteni az egyén számára a motivációt, hogy a részvétel mellett véghez is vigyék a képzési és egyéni célkitűzéseket.

A programba bevont egyének látták a szükségességét annak, hogy az elvégzett képzés után sikeresebben jelenhetnek meg a munkaerőpiacon. Ezáltal képesek lesznek javítani a saját helyzetükön és minőségileg javulhat a gazdasági, társadalmi szerepük, megítélésük.

Következtetések

A hazai tranzitprogramok szükségessége vitathatatlan a tartósan munkanélküliek, inaktívak és az alacsony iskolai végzettségűek 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 (Eszik, 2006:9). 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 (Eszik, 2006:9).

Irodalomjegyzék

Douglass C. North (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*.

Cambridge: Cambridge University Press.

Eszik Zoltán (2006). *100 szó a tranzitfoglalkoztatásról*. Budapest: Országos

Tranzitfoglalkoztatási Egyesület.

Györgyi Zoltán, & Mártonfi György (2001). *Vissza a munkaerőpiacra – A tranzitfoglalkoztatási program tapasztalatai*. Budapest: Oktatókutató Intézet.

Török B. (2014). *Tranzitfoglalkoztatás jellegű projektek – jó gyakorlat bemutatása*.

Konferencia előadás. Budapest.

Vámosi Tamás (2015). *Felzárkóztató programok hatásvizsgálata című kutatás*.

A tranzitfoglalkoztatási programok. Pécs.