

Szakdolgozat

Varga Áron Sándor
Emberi Erőforrások

Budapest
2023



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Budapesti Campus
Emberi Erőforrások Szak**

A romák munkaerőpiaci integrációja

Belső konzulens: Dr. Kolta Dóra
egyetemi adjunktus

Készítette: Varga Áron Sándor
T9SYG8

Intézet/Tanszék:
Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

**Budapest
2023**

Tartalomjegyzék

1.	Bevezetés.....	4
2.	Szakirodalmi áttekintés	5
2.1.	Romák és egyéb kisebbségek helyzete Magyarországon.....	5
2.2.	Magyarország kisebbségpolitikája, jogi környezet	6
2.3.	Hazánkban élő roma kisebbség helyzete.....	8
2.4.	Történelmi áttekintés, foglalkoztatottság	11
2.5.	A roma munkavállalást elősegítő nemzetközi és hazai stratégiai koncepciók.....	12
2.6.	Jövedelmi helyzet.....	14
2.7.	Oktatás	14
2.7.1.	A végzettség nélküli iskolaelhagyás érdekében tett lépések a közoktatásban	16
2.7.2.	Komplex Instrukciós Program (KIP)	16
2.8.	Lakhatás	18
2.9.	Egészségi állapot.....	19
2.10.	Diszkrimináció	19
2.11.	Esélyegyenlőség és HR.....	19
2.12.	Elkötelezettség, kényszer, vagy üzlet?.....	22
2.13.	Vállalatok társadalmi felelősségvállalása - CSR.....	23
3.	Saját kutatás.....	25
3.1.	Kutatás	25
3.2.	Kutatási kérdések	25
3.3.	Hipotézisek.....	26
3.4.	A vizsgálat módszerei	26
3.5.	Interjú vizsgálat a Fókusz Program kapcsán	26
3.6.	Interjú a Komplex Instrukciós Program mint integrációt segítő pedagógiai tevékenység kapcsán	29
3.7.	A kvantitatív vizsgálat eredményei.....	31
4.	Következtetések, javaslatok	42
4.1.	Hipotézisek igazolása.....	42
4.2.	Javaslatok	44
4.3.	A kutatás lehetséges folytatása.....	45
4.4.	A kutatás korlátai	46
5.	Összegzés	47
6.	Felhasznált irodalom	48
7.	Melléklet.....	51

1. Bevezetés

Napjainkban, válsághelyzetben, mikor az ország és világ még fel sem ocsúdott a járványhelyzet okozta gazdasági válságból, újabb gazdasági mélypont következett. Az egykor „középrétegbeli” társadalmi réteg is egyre szegényebbé vált, hisz ami pénzük egykor elég volt egész hónapra rezsire és élelemre, az jó esetben már csak 3 hétre elég. Elgondolkodtató tehát, ha az egykor jobb módú, diplomás emberek elszegényednek és a hónap felét-egyharmadát nagy nehézségek árán tudják megélni, esetleg eladósodva, hogyan élhetnek azok, akik korábban is hátrányos helyzetben éltek. Miből tartják fenn magukat, háztartásukat, miből etetik, iskoláztatják gyermekeiket az egyre dráguló árak és a vágató infláció mellett.

Köztudott, hogy a romák közül többen élnek ún. „válságrégiókban” és az is, hogy többen nehezen integrálódtak a munkaerő-piacra mindig is, e településeken nincs munkalehetőség és a távolsági közlekedés egyre drágul, ez ha próbálnának is integrálódni a munkaerő-piacra, már önmagában is kedvüket szegheti. De ez csak az „új” vagyis fokozódott probléma. A bajok nem ma kezdődtek, legyen szó a munkaerő-piaci integrációs problémáikról vagy épp a korai iskolaelhagyásról, mellyel kapcsolatban a döntést sok esetben éppen azért hozzák meg, hogy dolgozhassanak mielőbb és így számukra e lépés egyfajta „ördögi körré válik”, hisz kimaradnak, hogy legyen állásuk (esetleg találnak is alkalmi munkát) de a munkahely előbb-utóbb végzettséget vár, vagy legalábbis a jobban fizető, megélhetést biztosító munkahely mindenképp. E helyzetből esélytelenek egyedül kilépni, ezért egyre nagyobb figyelmet kell fordítani az integrációjukra, melyet az emberekben élő előítéletesség tovább nehezít

Jelen munkám célja egyfajta „pillanatképet” adni arról, most milyen lehetőségek állnak rendelkezésre a romák számára és ők milyen mértékben érzékelik ezt, mennyire elégedettek. Dolgozatom első részében szakirodalmi áttekintés segítségével mutatom be a jogszabályi háttérrel és a problémákat, majd ezt követően mutatom be empirikus kutatásom eredményeit, mely során mind kvalitatív mind kvantitatív vizsgálat megvalósítására sor került.

2. Szakirodalmi áttekintés

2.1. Romák és egyéb kisebbségek helyzete Magyarországon

Magyarország az államalapítás óta több nemzetiségnek adott és ad otthont ma is. A XIX. század végére a teljes lakosság közel fele tartozott nemzeti kisebbségek közé, azonban az I. világháború után, az országhatárok változása következtében jelentősen átrendeződés történt, ugyanis a Kárpát-medencében élő magyarok mintegy 33 százaléka (3,3 millió fő) rekedt az országhatáron kívül, ugyanakkor a határokon belül élő kisebbségek korábbi aránya csökkent. 2000-re a lakosság mintegy 10 százaléka sorolta magát valamely nemzeti vagy etnikai kisebbség tagjai közé. (Külügyminisztérium, 2000; Iványi, 2009, 43)

E kisebbségek tagjai – legyen szó nemzeti vagy etnikai kisebbségekről - jellemzően kettős tudatúnak vallják magukat és mind magyarságtudatuk mind kisebbségi kötődésük erőteljes. A huzamos együttélés mellett azonban – az 1993. kisebbségi törvény definíciója szerint ahhoz, hogy az adott kisebbségi csoport államalkotó tényezőként elismert nemzeti illetve etnikai kisebbségnek legyen tekinthető, a következő feltételeknek kell teljesülnie:

- legalább egy évszázada Magyarország területén élnek
 - az állam lakossága körében számszerű kisebbséget alkotnak
 - tagjai magyar állampolgárok
 - a lakosság többi részétől saját nyelve, kultúrája, hagyománya különbözteti meg őket
 - jellemző továbbá rájuk az a fajta összetartozás- tudat, „amely mindezek megőrzésére, történelmileg kialakult közösségeik érdekeinek kifejezésére és védelmére irányul”.
- (Külügyminisztérium, 2000; Iványi, 2009, 43)

Mindezek értelmében Magyarországon honos nemzeti vagy etnikai kisebbségnek a bolgár, a cigány, a görög, a horvát, a lengyel, a német, az örmény, a román, a ruszin, a szerb, a szlovák, a szlovén és a hazánk területén élő ukrán népcsoport. E kisebbségek hazánk területén jellemzően földrajzilag szétszórta élnek, mintegy 1500 különböző településen, és az adott településeken belül is számszerű kisebbséget alkotnak. Nemzeti kisebbségnek a saját anyaországgal rendelkező csoportok tekinthetők, míg az etnikai kisebbségek közé azon kulturális csoportokat sorolja a törvény, melyeknek nincs anyaországuk. Utóbbiak közé hazánkban csupán a roma kisebbség sorolható, (Külügyminisztérium, 2000; Iványi, 2009, 43) ugyanakkor a roma a legnagyobb lélekszámú kisebbségi csoport is egyben (Kaltenbach et al., 2007, 45; Iványi, 2009, 44)

A hazánkban élő nemzeti és etnikai kisebbségi csoportok becsült és a bevallott adatai között eltérés mutatkozik, ezért a konkrét, számszerű arányt érdemben meghatározni nem lehetséges. Ez feltehetően két, együttesen megjelenő okra vezethető vissza. Egyfelől a kelet-közép európai országok kisebbségi kérdéseit érintő történelmi, társadalmi, illetve szociálpszichológiai okokban rejlik az indoka, emellett az érzelmileg és kulturálisan kettős kötődésű kisebbségek dilemmáját is tükrözi, ugyanis többen egyidejűleg tekintik magukat a magyarság és a kisebbség tagjának is. A jogszabály úgy határoz erre vonatkozóan, hogy a nemzeti, etnikai kisebbséghez való tartozás vállalása nem zárja ki a kettős vagy többes kötődés elismerését. (Külügyminisztérium, 2000)

Mindazonáltal elgondolkodásra ad alapot, hogy míg hazánkban ma a roma kisebbség létszámát a 2011-es Népszámlálás 315.513 főre tette (ksh.hu, Népszámlálás, 2011), addig Kaltenbach és munkatársai (2007, 45) 600–650 ezer főre becsülték 2007-ben (a Külügyminisztérium 2000-ben 400-600 ezres nagyságrendet említett kiadványában), ugyanakkor a 2000-es népszámlálás szerint 191000 fő vallotta magát a cigány kisebbséghez tartozónak, 1990-ben pedig mindössze 142.000. (Kaltenbach et al, 2007, 46; Iványi, 2009, 45) Az, hogy egy országban a kisebbséghez való tartozás a kisebbségi csoport tagja számára mennyire felvállalható, a társadalom állapotáról, az elfogadásról és toleranciáról is tükörképet ad.

A kapcsolódó jogi szabályozás szerint „valamely nemzeti, etnikai csoporthoz, kisebbséghez való tartozás vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga. A kisebbségi csoporthoz való tartozás kérdésében nyilatkozatra senki sem kötelezhető”. Ennek jegyében tehát akkor tekinthető valaki az adott kisebbségi csoport tagjának, ha ő magát annak vallja.

2.2. Magyarország kisebbségpolitikája, jogi környezet

A kisebbségi jogokra vonatkozó alapelvek szerint hazánk a kisebbségek létét, nyelvük, hagyományaik, kultúrájuk megőrzését mind a társadalom mind a kulturális élet fontos elemének tartja. A rendszerváltást követően kisebbségpolitikai célként előtérbe került egy, a kulturális identitás megőrzését és átörökítését lehetővé tevő, élhető környezet kialakításának szerepe. A kormányzati célkitűzések megvalósításának koordinálása érdekében 1990-ben létrehozták a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Hivatalt. (Iványi, 2009, 45)

A Magyar Köztársaság Alkotmánya a Magyarországon élő kisebbségeket államalkotó tényezőként definiálta már korábban is, ez nem változott a 2010-es Alkotmányban sem, ebből kifolyólag Alkotmányba foglalt joggal bírnak a közéletben való teljes részvételre, kultúrájuk ápolására, anyanyelvük használatára, saját nyelvű névhasználatra és anyanyelven történő oktatásba való bekapcsolódásra (Külügyminisztérium, 2000; Iványi, 2009, 45) ugyanakkor 2010-ben új elemként jelent meg olyan kitétel, miszerint adatott számukra az önazonosság szabad vállalásához és megőrzéséhez való jog. Ez alkotmányos alapot ad arra, hogy a törvényhozás minden olyan jövőbeli esetben ki tudja a visszaélések lehetőségét zárni, amikor egy nemzetiséghez, népcsoporthoz, kisebbséghez tartozás önkéntes alapon történő megvallása a feltétele valamely jog gyakorlásának, illetve kedvezmény igénybevételének. (Kállai, 2012)

A nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosának intézményéről az Alkotmány és a kisebbségi törvény rendelkezik. A kisebbségi ombudsman feladata kivizsgálni illetve kivizsgáltatni azon visszaéléseket, melyekről esetlegesen a nemzeti illetve etnikai kisebbségi jogok érvényesítésével kapcsolatban tudomására jutnak és szükség esetén általános vagy egyedi intézkedést kezdeményez a helyzetek kezelése érdekében. Napjainkban is az Országgyűlés által 1993-ban elfogadott, a kisebbségeket megillető egyéni és kollektív jogokat tartalmazó ún. kisebbségi törvény van érvényben. Ilyen kollektív jog példának okáért az is, hogy a kisebbségek létrehozhatnak helyi és országos önkormányzatokat.) (Külügyminisztérium, 2000)

A kisebbségi szempontok több ágazati törvényben is helyet kaptak. A rádiózásról és a televíziózásról szóló törvény például a közszolgálati média kötelező feladatává tette, hogy a kisebbségek kultúráját, életét bemutató műsorok is helyet kapjanak legyen mód a kisebbségek anyanyelvi tájékoztatására, továbbá a Büntető Törvénykönyvről szóló törvény 1996. évi módosítása pedig megteremtette a faji megkülönböztetés bűncselekményi formáinak üldözhetőségét. Az egyenlő bánásmódról szóló, ún. antidiszkriminációs törvény egyebek mellett az etnikai, nemzeti jellegű, származási alapú megkülönböztetés minden megnyilvánulási formáját. (Külügyminisztérium, 2000; Iványi, 2009, 44) Bár a Külügyminisztérium, kiadványában már 2000-ben felhívta a figyelmet e problémára, az azóta eltelt 23 évben továbbra is megoldatlan maradt a kisebbségek garantált, hatékony érdekképviseletének kérdése. (Külügyminisztérium, 2000, Iványi, 2009, 44)

2.3. Hazánkban élő roma kisebbség helyzete

Bár társadalmi, gazdasági szempontból a magyarországi kisebbségek integrációja kapcsán a Külügyminisztérium úgy nyilatkozott már a 2000-es évek elején, hogy az befejezettnek tekinthető, azonban a roma kisebbség ez alól akkor már akkor is kivételként szolgált (Külügyminisztérium, 2000; Iványi, 2009, 44-45). Bár ezt követően, 2005-ban indult és 2015-ben zárult a Roma Integráció Évtizede Program, mely a hasonló jellegű, integrációtámogató projektek sorában talán a leglényegesebb kezdeményezés volt ez idáig jelentős változás ennek ellenére nem következett be, a nagy reményeket ígérő évtized „elillant”. (Cserti Csapó, 2018, 110) A Roma Integráció Évtizede Program keretében Hazánk mellett Csehország, Szlovákia, Bulgária, Románia, Horvátország, Macedónia és az egykori Szerbia-Montenegró vett részt a romák integrációjának támogatásában, célként kitűzve, hogy a rendelkezésre álló tíz évben, azaz 2005 és 2015 között csökkentik a romák és a többségi társadalom közti szakadékot. Az irányító feladatokat minden évben más ország végezte, hazánk 2007 és 2008 között vállalta, hogy a Program elnöki feladatait ellátja. (https://fidesz-eu.hu/roma_integracio_evtizede_program/)

Cserti Csapó (2018, 10) úgy véli, a felhasznált támogatás ellenére nem hogy javult volna a romák helyzete, hanem inkább romlott. Foglalkoztatás terén míg a programhoz időközben csatlakozó Albániában jelentős mértékben javult a romák foglalkoztatása (mindössze 3% az elmaradás a többségi társadalomhoz mérten, ami elenyészőnek tekinthető), (Cserti Csapó, 2016, 9) azonban Bulgáriában, vagy épp Csehországban, ahol a romák munkavállalási aránya 50%-a a többségi társadalom tagjainak, ráadásul ezen belül a nők 74%-ban kimaradnak mind a munka mind az oktatás világából (Cserti Csapó, 2016, 13) továbbra is egyre elkeserítőbb maradt a helyzet. Macedóniában nem romlott tovább a foglalkoztatottság aránya, azonban 2005-höz képest jelentős mértékben nőtt a feketegazdaság felszívó ereje.

2005-ben a munkanélküliségi ráta nagyon magas volt, 2014-ben ez a romák körében is mérséklődött, ám közel felüknek nem volt a tanulmány megírása idején, a programot követően sem munkája. (Cserti Csapó, 2016, 16) Romániában csökkent még annak ellenére is, hogy továbbra is a többségi társadalom ötszöröse maradt 2014-re is (2005-ben a hatszorosa volt), Hazánkban 2005-ben a romák munkanélküliségi rátája nem volt kiugróan magas, azonban ez 2014-re romlott. A társadalmi távolság a Program ideje alatt 18%-ot növekedett. Bár konkrét adat nem áll rendelkezésre a tartós munkanélküliség kapcsán, de elképzelhető, hogy szintén negatív tendencia jellemzi ezt is, hiszen a 2014-es mutatók jelentős különbséget mutatnak a roma népesség hátrányára, ugyanis azok közül, akiknek nincsen állásuk, ez már

huzamosabb ideje, legalább egy éve fennáll. A legutóbbi munkaviszony időpontja és a munkatapasztalattal nem rendelkezők aránya azonban nem utal munkaerő-piaci diszkriminációra, ugyanakkor az oktatásból és foglalkoztatásból egyaránt kiszoruló fiatalok aránya a romák körében (különösen lányok esetén) igen magas. (Cserti – Csapó, 2016, 14)

Jellemzően az 1980-as évek gazdasági visszaesésére – amikor a foglalkoztatáshoz szokott romák közel fele veszítette el az állását - valamint a piacgazdaságra történő áttérésre vezeti vissza a szakirodalom az aktuális állapotot. (Kaltenbach, 2007, 46; Iványi, 2009, 45-46) 2000-ben négyszer-ötször, 2007-ben három-ötször volt magasabb volt a romák körében a munkanélküliség az országos átlagnál (Külügyminisztérium, 2000, Iványi, 2009, 46; Kaltenbach, 2007, 46) mely részint abból is adódik, hogy akadnak olyan, szinte 100%-ban romák lakta kistérségek, melyeknek 90-100-a munkanélküli. A tartós és a fiatalkori munkanélküliség jelensége (utóbbi jellemzően a korai iskolaelhagyással együttesen) igencsak gyakori körülmény. (Külügyminisztérium, 2000; Iványi, 2009, 46) Ehhez járul hozzá, hogy a roma kisebbség tagjai nagyobb arányban élnek olyan földrajzi területeken, ún. hátrányos helyzetű kistérségekben, ahol a rendszerváltást követő ipari szerkezetváltás nyomán a nehézipari munkalehetőségek jelentősen szűkültek. Az alacsony iskolázottságú és szakképzetlen – vagy nem piacképes szakmával rendelkező - romák számára csekély a lehetősége az elsődleges munkaerőpiacon, azonban nem csupán a napi 8 órás tartós, bejelentett munkaviszonyok, hanem még az alkalmi munkavállalás területén is erőteljes hátrány mutatkozik körükben. Az említettek mellett a munkaerő-piaci diszkrimináció tovább nehezíti esélyeiket. Egy 1993-as kutatás eredményei arra mutattak, hogy bár az év végére 65% volt a teljes népesség foglalkoztatotti aránya, addig ez romák esetén mindössze 24%-ra tehető, továbbá míg az aktív korú férfiak esetében a teljes népességben 64% a foglalkoztatotti arány, addig a cigányok körében e ráta alig feleakkora, 29% volt. A legszembetűnőbb azonban a különbség a teljes társadalomra és a romákra vonatkozó női foglalkoztatotti arányban. Míg országos szinten a 15–54 éves nők 66%, addig a cigány nőknek mindössze 15%-a volt foglalkoztatott.

2003-ra sem mutatkozott jelentős javulás, ugyanis ekkor a 15–74 éves roma népesség 21%-a volt foglalkoztatott. A férfiak esetén 28% (ez kisebb romló tendenciát mutat 1993-hoz viszonyítva), a női népesség foglalkoztatotti aránya azonban továbbra is 15% maradt. A foglalkoztatás országos adatai ekkor a 15–74 éves teljes népesség körében közel 50%, a férfiak esetén 56,5%, a nők körében 43,7%-os részvételt mutattak. (Kaltenbach, 2007, 47; Iványi, 2009, 46)

Körükben – összevetve a többségi társadalommal - az egészséget kedvezőtlenül befolyásoló tényezők is lényegesen gyakoribban fordulnak elő, amiből kifolyólag a roma lakosság várható élettartama akár 10 évvel is rövidülhet. 1993-as adatok szerint a cigány lakosság 14 százaléka komfortnélküli lakásban élt, ami az össznépességre vonatkozóan is igen magas arányt jelent, hisz (Iványi, 2009) Európai viszonylatban a negyedik legnépesebb roma közösség él hazánkban (Külügyminisztérium, 2000), ugyanis ahogy arról korábban is szó esett, a becslések szerint a cigány népesség száma jelenleg nagyjából 450-600 ezer főre tehető lehet, ám akadnak becslések, melyek akár egymilliós közösségre vonatkozó feltételezésekről is említést tesznek. (Kaltenbach, 2007, 46; Iványi, 2009, 46)

A magyarországi cigány népesség lélekszámának meghatározása azonban több okból – a romák nyelvi asszimilációja, térbeli széttagoltsága, kulturális sokszínűsége és alacsony társadalmi presztízse miatt – kihívást jelent. A társadalomtudományos szakirodalomban időről időre viták alakulnak ki a cigány népesség lélekszámának meghatározhatóságáról. (Külügyminisztérium, 2000)

Bár a legteljesebb adatgyűjtéseket a népszámlálások hivatottak megvalósítani, azonban mivel ezek önbevallás révén állapítják meg az etnikai hovatartozást, (tehát az roma, aki annak vallja magát) nem alkalmasak a roma népesség tényleges lélekszámának felmérésére. Ezeknél nagyobb arányú roma népességet azonosítanak azon kutatások, melyek a külső környezet megítélése alapján azonosítják a roma népességet. Ugyanakkor ennek a külső környezetnek a pontos meghatározása azért képezi módszertani viták tárgyát, illetve ilyen jellegű vizsgálatok csak különböző mintavételeken alapuló kutatások során lehetségesek.

A XX. században Kemény István folytatott jelentősebb szakértői vizsgálatokat (1971-ben, 1993-ban majd 2003-ban), melyek során azt találta, hogy 320.000 majd 468000, majd 200-ra 570.000 fős lett a roma lakosság. (Janky – Kemény – Lengyel, 2004; Lajtai, 2020, 568) Ezen vizsgálatok mellett érdemes még megemlíteni a Cigány Koordinációs Bizottság 1984 és 1987 között végzett adatfelvételt, amely 380 ezerre becsülte a romák lélekszámát. Látható tehát, hogy a népszámlálásokhoz viszonyítva a nem önbevallásos alapú kutatások a háromszorosára becsülik a romák lélekszámát.

A Debreceni Egyetem 2010 és 2013 között folytatott elmérése arra mutatott, hogy 876 ezer roma élt Magyarországon. (Pénzes – Tátrai – Pásztor, 2018; Lajtai, 2020) Ha a romák társadalmi helyzetét kívánjuk megvizsgálni, tanácsos mind a népszámlálások révén megismerhető mind a szakértői külső kategorizálás adatforrásait figyelembe vennünk, mivel mindkettő esetében adódnak hiányosságok és erények egyaránt. Míg az önbevallásos vizsgálatok szélesebb körű információkat szolgáltatnak, ugyanakkor alul számlálják a roma

népességet rejtőzködésük miatt, addig utóbbiak alapján pontosabb becült eredményt kaphatunk, azonban ha a társadalmi helyzetüket kívánjuk megismerni, önmagában nem elégségesek ezek sem, mivel kevésbé részletgazdagok az adatok. (Lajtai, 2020, 568- 569)

A hazai cigányság nem alkot egységes közösséget. Három, nyelvében és kultúrájában is eltérő csoportból, a romungróból („magyar cigány”), beás és oláh cigányból tevődik össze. Előbbiek magyar anyanyelven, míg a beások az archaikus román nyelven, az oláh cigányok pedig az ún. romani nyelven beszélnek, azonban a kutatások arra mutatnak, legnagyobb arányban hazánkban a romungrók élnek. A fentiekből adódik tehát a kérdés megfogalmazása: mindezek ismeretében ki számít a mai Magyarországon romának? A jelenlegi jogi szabályozás a magát annak vallót tekinti romának. Ezen elv alkalmazása azonban félrevezető lehet. A romákat sújtó előítéletek és diszkrimináció szempontjából azt mondhatjuk, romaként elsősorban nem azt tekintik, aki annak vallja magát vagy akit a népszámlálás alapján vagy valamely kutatás során igazoltan romaként azonosítottak, hanem azt, aki a látható rasszjegyekkel rendelkezik. A romák helyzetét vizsgáló társadalomtudományi kutatások jellemzően egyidejűleg több megközelítést alkalmaznak. Egyfelől az önmagát romának vallót tekintik annak, másrészt azt is, akit környezete tekint annak, ugyanakkor utóbbi könnyen diszkrimináció alapjává válhat, hiszen ez esetben a diszkrimináló fél a roma kisebbséghez tartozó személyről ránézés alapján dönt (és nagy valószínűség szerint nincs szüksége emellé identitásnyilatkozatra tőle). Abban, hogy hazánkban élő kisebbségek közül leggyakrabban a romák válnak hátrányos megkülönböztetés áldozataivá, feltehetően közrejátszik, hogy jellemzően szemmel látható rasszjegyekkel rendelkeznek és a rasszjegyek azok, amelyek alapján az emberek csoportba sorolják őket, továbbá velük szemben legerősebbek a társadalmi előítéletek és ellenérzések. (Iványi, 2009, 47)

2.4. Történelmi áttekintés, foglalkoztatottság

Munkaerő-piaci szempontból a piacgazdasági átalakulás legnagyobb vesztese a cigányság. A rendszerváltást követő munkanélküliségi hullám során ők kerültek ki legnagyobb számban a munkaerőpiacról, és azóta is nekik jelenti a legnagyobb nehézséget a piaci viszonyokhoz való alkalmazkodás, mely jellemzően abból adódik, hogy olyan alacsonyabb iskolai végzettséggel is betölthető munkahelyek tömegesen szűntek meg, melyek számukra egykoron munkát adtak. A 2008-as munkanélküliségi ráta a teljes népességen belül

mindössze 8 százalék volt, a roma népességen belül ez az arány 50-60% körül mozgott (Kaltenbach, 2007, 45-46; Iványi, 2009, 48)

A roma lakosság munkaerő-piaci sikertelenségének oka tehát egyfelől lehet az alacsony képzettség, illetve a szakképzettség hiánya. Az iskolai végzettség ugyanis az a tényező, mely egyre lényegesebb szerepet játszik a munkahelyek keresletének alakulásában, ezért ez lényeges kihívás számukra. Bár az arányok az általános iskolai végzettség megszerzése terén jelentős mértékben javultak, munkaerő-piaci esélyeikre nézve ez nincs kiemelt hatással, mivel ezt követően, ennél magasabb iskolai szintek kapcsán már nehezebb az érvényesülésük. A továbbtanulás, középiskolába történő bekerülés, majd az ottani helytállás és végzettségszerzés esetében mind a mai napig jelentős különbségek vannak a társadalom cigány és nemcigány tagjai közt. Az általános iskola elvégzését követően ugyanis a közbeszédben gyakran a „köznevelés zsákutcajának” nevezett szakmunkásképző (ma szakközépiskola) vált nyitottá számukra.

Az iskolai végzettségen kívül – vagy annak hiányát, nem megfelelő voltát részben tetéztve, de akár elő is idézve, hisz az elszigetelt kistélepülésről nehezebben jut a nagyvárosba - további problémát jelentenek a területi egyenlőtlenségek, ugyanis jellemzően az ország válságrégióiban élnek, ahol a munkanélküliek aránya. Nem csak a vármegyék szintjén érvényesül azonban a területi egyenlőtlenségek problematikája. A cigányságnak csaknem harmada él az álláslehetőségeket leginkább nélkülöző kistélepüléseken, így őket jobban sújtják a településtípusok közötti munkaerő- piaci egyenlőtlenségek. A hátrányos helyzetű elmaradott községekből ráadásul szinte lehetetlen az elvándorlás. Az ingatlanárak a térség kilátástalan helyzete miatt nagyon alacsonyak, az elköltözni vágyók többségének az egyetlen vagyona pedig az ingatlan, amelyben él. Ahogy arról Kertesi Gábor és Ábrahám Árpád is említést tesz, a románok ún. „a válságrégiók kistélepüléseinek lakói” és mint olyanok, „röghöz kötöttek” és „más lehetőségek híján örökre a nyomor foglyai maradnak”. (Ábrahám – Kertesi, 1996; Iványi, 2009, 48)

2.5. A roma munkavállalást elősegítő nemzetközi és hazai stratégiai koncepciók

Az Európában élő roma népesség nap, mint nap szembesül a velük szembeni tolerancia teljes hiányával, hátrányos megkülönböztetéssel és a társadalmi kirekesztődéssel. A romák alkotják Európa legnagyobb etnikai kisebbségét. Az Unió legtöbb országában ezen

társadalmi csoportok jellemzően marginális helyzetben, gyakorlatilag teljes számkivetettségben, igen rossz társadalmi és gazdasági körülmények között élnek, mely az egyes tagállamok számára kétszeresen is kihívást jelent, hisz egyfelől a generációk közti szegénység újratermelődésének megakadályozását vonja maga után gazdasági feladat gyanánt, másfelől, társadalmi aspektusból a hátrányos megkülönböztetés tilalmának biztosításának elvárását jelenti. Az Európai Unió tagállamaiban biztosítani kell, hogy a többségi társadalomhoz hasonló, egyenlő bánásmódban részesüljenek a célcsoporttagjai.

Az Európai Unió alapjogi chartájában foglaltatnak mindazon alapvető emberi jogok, melyek a tagállamok valamennyi itt élő nemzetiség – és egyéb kisebbségek, egyebek közt a romák – hagyományainak és kultúrájának tiszteletben tartása érdekében biztosítani kell. Mindezek fényében került *Az EU roma keretstratégia az egyenlőség, a befogadás és a részvétel megvalósulásáért 2020-2030* című dokumentum középpontjába hét kulcsfontosságú terület: az egyenlőség, a befogadás, a részvétel, az oktatás, a foglalkoztatás, az egészség és a lakhatás. Az is köztudott, hogy a hazánkban élő romák között igen magas az ún. jövedelmi szegények aránya, melynek okai a magas munkanélküliségi rátában és az alacsony iskolázottságban keresendők, ezért tűzte ki célul a Magyar Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia 2030 – melynek célja, az EU-s fejlesztési elvekkel összhangban olyan irányvonalak kijelölése, melyek által a roma népességet érintő társadalmi hátrányok mértéke csökkenthető - a szegénység elleni küzdelemmel párhuzamosan a roma népesség felzárkóztatását, integrációjának támogatását.

E kihívás oka feltehetően abban rejlik, hogy kultúrájuk, jövőképük és többségi társadalom elvárásaihoz való alkalmazkodóképességük attól eltér és ez okozza a társadalom munkaerő-piaci szereplőinek velük kapcsolatos negatív viszonyulását, melyet nem csupán elhelyezkedési esélyeik, de jövedelmi viszonyaik is reprezentálnak, hiszen a többségi társadalom és a romák egzisztenciális helyzete közti különbség olyan mértékeket ölt, hogy az a jövedelmi rangsorban elfoglalt pozíciójukat is jelentős mértékben befolyásolja: kétharmaduk az alsó jövedelmi decilisben helyezkedik el (Iványi, 2009). Ismertek olyan régiók, ahol igen magas a mélyszegénységben élők aránya (pl. észak-alföldi régió), akik körében a roma lakosság aránya magas. E területeken komplex, foglalkoztatási, lakhatási, oktatási, szociális és integrációs problémákra kiterjedő válaszlépések kidolgozására van szükség. Számos regionális szinten is megvalósítható intézkedés kapcsolódhat e problémakörökhöz. Pl. helyi szintű munkahelyteremtés, az alulképzettség és alacsony munkaerő-piaci aktivitás javítása érdekében segítséget jelenthetnek a helyi esélyegyenlőségi programok, - és ezek részeként a megvalósítás monitorozását, ellenőrzését és értékelését

biztosító mechanizmusok beiktatása - amelyek a helyi szintű elemzések alapján tehetik a beavatkozások részletes tervezését az esélyegyenlőségi csoportok helyzetének javítása céljából. (Iványi, 2009, 48)

2.6. Jövedelmi helyzet

A romák jelentős hányada esetén jellemzően a családi pótlék és a szociális juttatások jelentik a kizárólagos jövedelemforrást és ebből kifolyólag e háztartások (a roma lakosság körülbelül fele) tartós szegénységben él. Gyakori továbbá körükben a be nem jelentett – azaz nyugdíj- illetve egészségügyi járulékfizetési kötelezettséggel nem járó – alkalmi munkavállalás, valamint a munka világára vonatkozó jogszabályok megkerülésével járó, azaz feketegazdaságban történő foglalkoztatás is gyakori jelenség körükben. Akadnak becslések, melyek szerint a rendszeres munkából származó jövedelemmel rendelkező romák harmada-fele lehet érintett. Ennek kapcsán azonban érdemes eloszlatni azt a társadalmi tévhitet, miszerint léteznének olyan támogatások, melyek alapja az lenne, hogy az illető cigány származású. A félreértés oka feltehetően az lehet, hogy mivel a hazai roma kisebbség 53%- a társadalom legalsó jövedelmi tizedébe, azaz a legszegényebbek közé tartozik (a szegénység előfordulása egyébként a romák körében 5-10-szeres a nem romákhoz képest, mely feltehetően még tovább nőtt, egyes becslések e növekedést a duplájára teszik azóta), nagyobb arányban vannak jelen az alacsony jövedelem miatt járó szociális ellátások hasznélvezői között is. (Iványi, 2009, 49)

2.7. Oktatás

A tankötelezettségi kor 16 évre csökkentése a cigányságot kiemelten hátrányosan érintette. A gyakorta emlegetett felsőoktatási expanzióból ők gyakorlatilag teljes mértékben kimaradtak. Ez olyannyira igaz, hogy egy, a 21–23 éves korcsoportban folytatott vizsgálat szerint, míg a nem romák között átlagosan 5 százalékponttal, addig romák körében mindössze 3 %-kal nőtt azok aránya, akik felsőoktatásban, nappali képzés keretében továbbtanulnak. (Scharle, 2018) Iskolázottsági szintjük és ebből adódóan munkaerőpiaci helyzetük is messze elmarad a nem roma népességtől. (Kemény et al, 2004, Kertesi, 2005, Scharle, 2018, 120) A

lemaradásuk okát feltehetően egyfelől a generációk során felhalmozódott, „kumulálódott” – akár évszázadok óta fennálló - hátrányokból, másrészt a hiányos illetve gyakorta inadekvát szakpolitikai intézkedésekben valamint a többségi társadalom felől érkező kirekesztő hozzáállásban találjuk. (Scharle, 2018, 120)

Scharle Ágota (2018) kiemeli, hogy az általa vizsgált, 2011-2016-os időszakban a roma lányok fiatalabb korcsoportjában pozitív tendencia mutatkozik: elkezdett emelkedni az érettségizettek aránya, ráadásul másfél-kétszer olyan arányú lett, mint a fiúk esetében, miközben ehhez hasonló változás a nem romák között csak a fiúknál történt, ugyanis 2016-ra 5-6 százalékponttal nőtt az érettségizettek aránya a 18 év felettiek esetében.

A tankötelezettség életkorának 2011-ben történt leszállítása mind a roma és nem roma fiatalok körében hozzájárult a végzettség megszerzése nélküli iskolaelhagyás mértékének növekedéséhez, ugyanakkor e tendencia a romák, főként a fiúk esetében erőteljesebben volt jelen, ugyanis míg a nem romák esetében csak 4-7 %-os emelkedés mutatkozott, addig a romáknál a lányok 14, a fiúk 27%-kal tanultak kevesebben nappali tagozaton a 17 éves korcsoport tagjai közül. Mindazonáltal rendszerint azok válnak 16 éves korukra korai iskolaelhagyóvá, akik akkor sem szereznek középfokú végzettséget, ha 18 éves tartana a tankötelezettség. A korai iskolaelhagyás mértékének mérsékléséhez tehát önmagában a tankötelezettségi korhatár emelése nem elégséges, átfogóbb intézkedési tervre lenne szükség. (Scharle, 2018, 122) A különbségek azonban már a kezdeteknél megjelennek, hiszen míg országos szinten elmondható, hogy a 3-5 éves korú gyermekek 88%-a óvodába jár, addig a roma gyermekek esetében csak 42 százalékra igaz ez. Emellett a hátrányuk később tovább fokozódik, hisz kétszer nagyobb arányban kerülnek áthelyezésre enyhe fokban értelmi fogyatékosok számára létrehozott oktatási intézményekbe. (Iványi, 2009, 50) 2016-ban körülbelül egyharmadra tehető körökben a szegregált körülmények között tanulók aránya. Ők nem csupán a többségi tanulóktól elkülönítve, de egyúttal kedvezőtlenebb körülmények és feltételek mellett járnak iskolába. (Iványi, 2009, 50)

A Delphoi Consulting Társadalomtudományi Kutató Műhely 2003-as kutatási eredményei arra mutattak hogy, még a 19 éves kor felettieknek is a harmada csak általános iskolai végzettséggel rendelkezett ekkoriban, (ugyanakkor javulásként értelmezhető lehet, hogy 2016-ra már egy másik felmérés szerint 82.5% rendelkezett befejezett általános iskolai végzettséggel) és közel harminc százalékuknak általános iskolai végzettsége sincs. Ötöd részük végzett szakmunkásképzőt (Ma szakközépiskola), érettségizettek ekkoriban körökben 11,4%-os arányban voltak jelen. Egy kutatás eredményei arra mutattak, hogy 2014-ben országosan a 18 évesek 54,5 százaléka érettségizett, azonban egy másik – némiképp korábbi –

2002-es, romák körében folytatott kutatás szerint a cigány fiatalok 20-24 éves korcsoportjában mindössze 5 százalék végezte el a középiskolát. Ebből adódóan alacsony a felsőoktatásba kerülők aránya is, ez ekkor 1,2%-ot jelentett a 20-24 éves korosztály tagjai esetében. (Iványi, 2009, 49)

2.7.1. A végzettség nélküli iskolaelhagyás érdekében tett lépések a közoktatásban

Mint látható, tehát az iskoláztatás hiányosságai elsősorban a roma fiatalok körében jelentkeznek munkaerő-piaci esélyeket drasztikusan csökkentő tényezőként, ugyanis közismert tény, hogy a magasabb iskolai végzettség elérése egyéni és nemzetgazdasági szinten is megtérülő befektetés, hiszen az iskolázottak társadalmi integrációja is jobban biztosított, továbbá jelentősen szélesedhet kapcsolati hálójuk, sőt, még egészségtudatosságuk javulására is kihathat a magasabb képzettség. Ebből kifolyólag több, egymással szorosan összefüggő területen kerülnek hátrányba a romák. A versenyképességi rangsorban történő fokozatos lemaradásuk révén, a gazdasági növekedés gátjaivá is válhatnak. (Iványi, 2009, 49)

A korábban említett probléma, nevezetesen a korai iskolaelhagyás okozta kihívások elsősorban a romák körében jelennek meg. A kormányzat több cselekvési tervet is kidolgozott az iskolaelhagyó fiatalok számának csökkentésére. Én dolgozatomban ezek közül kettőt emelek ki.

2.7.2. Komplex Instrukciós Program (KIP)

A címben foglalt módszer kidolgozása kutatómunka eredményeként az amerikai Stanford Egyetem erdélyi származású professzora, Rachel A. Lothan és munkatársai nevéhez fűződik akik latin-amerikai gyerekek integrációjának megsegítése céljából alkalmazták. Hazánkban egy hejőkeresztúri iskolaigazgató, Dr. K. Nagy Emese adaptálta és vezette be Komplex Instrukciós Program (KIP) néven 2001-ben, amikor a hátrányos helyzetű (legnagyobb részben roma) gyerekek magas száma miatt olyan hátránykompenzáló módszer után kutatott, mely segítheti tanulmányi sikerekhez juttatni őket, ily módon motiválva a továbbtanulásra, végső soron a társadalomba való beilleszkedésben való helytállásra. Azóta a hátrányos helyzetű borsodi térség tanulói az országos kompetenciaméréseken kiválóan teljesítenek, továbbtanulási mutatóik látványosan javultak. Az hejőkeresztúri iskolában folyó munkát 2016-ban Prima Primissima díjjal jutalmazták. A programot országos szinten jelenleg több mint 21 000 tanuló és 1800 pedagógus alkalmazza.

A KIP célja, hogy sikerélményeken keresztül, egy speciális kooperatív technika révén sokrétű gondosan előkészített, közös gondolkodásra, kreatív „ötletelésre” ösztönző csoportmunkára alapozva, javítsa a diákok tanuláshoz való viszonyát. A 4-5 fős csoportokban minden tanuló saját szerepet kap (lehet kistanár, írnok, időfelelős vagy épp anyagfelelős). Az egyes csoportok eltérő, mindenekelőtt együttműködésre és kreativitásra építő, azt eszközként is és fő célként is tekintő, tartalmilag a tananyaghoz kötődő, de azon olykor túlmutató feladaton együtt dolgoznak, miközben a közös munka során, annak szellemiségében folyamatosan jelen van a program jelmondata: „Mindenki jó valamiben.” Ennek megfelelően mindenki saját képességeit domboríthatja ki a gyakorlat során. Pl. van, aki jól rajzol, más jól fogalmaz vagy éppen a számítógépet tudja jól kezelni a közös kutatómunka során.)

A közös feladatmegoldás kiemelt előnyeként a gyerekek egymástól tanulhatnak problémamegközelítési módszereket, feladat megoldási stratégiákat. A hagyományos, iskolában elsajátítandó írás, olvasás és matematikai készségek, eszköztudások mellett kézügyességre, térbeli tájékozódásra és kommunikációs készségekre is szükség van, illetve azok fejlesztése is célként jelenik meg. A tanulók közösen plakátokat készítenek, amit az óra második felében a beszámoló szerepét betöltő diák a többieknek prezentál. Ezután a gyerekek a csoportmunkára épülő differenciált egyéni feladatokat oldanak meg. Itt nagyon fontos szerepe van annak, hogy a pedagógus jól ismerje a tanulókat, olyan egyéni feladatokat adjon, ami az adott gyerek érdeklődésének és képességeinek megfelelő, hiszen csak így garantált a cél, hogy minden diák sikerélményhez jusson s önértékelése és a státuszrangsorban elfoglalt helye pozitív irányban változzon. (forrás: <https://www.complexinstruction.eu/index.php/a-kip-modszer/>)

A KIP módszer tehát az oktatás terén konkrét példát jelent arra vonatkozóan, hogy a hátrányos helyzetűek már gyermekként segítséget kaphassanak előre jelezhető hátrányaik csökkentésére és sikerélmény megtapasztalására. Természetesen az iskolai sikerek nem feltétlenül elegendőek ahhoz, hogy a későbbiekben továbbtanulás és munka terén is kiemelt eredmények mutakozzanak, ám ha csak csekély mértékben is, de javít a tanuláshoz, iskolához, társakhoz fűződő viszonyon, mely a korai szocializáció eredményességének jeleként is értelmezhető, hisz köztudomású, hogy a kedvező közérzet záloga a társakhoz fűződő jó viszony, mely kihat a tanulási motivációra. Természetesen – evidens módon – később, a munka világában is lényeges szerepet játszik a kedvező munkahelyi légkör, ám – ahogy arra későbbiekben rámutatok – a romákat e téren számtalan kontraproduktív hatás éri. A Komplex Instrukciós Program megtanítja a gyermekeket sikerélményt átélni és együttműködni. Dolgozatom későbbi – kutatási – részében ezt egy mélyinterjú révén mutatom

be, egy KIP-pel oktató pedagógus munkájával kapcsolatos reflexió alapján és mint rámutatok, ennek célrendszere közel áll – gyakorlatilag „kistestvérként” jellemezhető – a felnőttek számára kialakított Fókusz Programéhoz, hisz míg e program az osztályban, a Fókusz Program a munka világában értendő státuszt hivatott javítani illetve az érintetteket motiválni. Ugyanakkor mindezek hatékonyságát jelentősen csökkenti a környezet, ahol élnek, (hiába a „jó” munkahely, kedvező tanulási környezet, ha esténként gettóba tér haza), valamint a társadalom negatív hozzáállása, mely az iskola vagy munkahely „békéje” ellenére is rombolhatja a kedélyállapotát és egészségét is. Dolgozatom következő részében tehát a lakhatás, diszkrimináció kérdéskörével foglalkozom behatóbban, majd rátérek a HR vonatkozásokra, melyek kutatásom gerincét alkotják.

2.8. Lakhatás

A romák és a nem-romák lakhatási lehetőségeit jellemzően erőteljes elkülönülés jellemzi (közel felük, 44.7%-uk élt 2009-ben elkülönülten) és annak mértéke mára hasonlatossá kezd válni a harminc évvel ezelőtti állapotokhoz. Telepen ebből 6% él. A roma népesség körülbelül 600 ezerre becsült lélekszámából mintegy 167 000 fő él gettósodottan, továbbá 19.6%-uk komfort nélküli otthonokban, ahol nem hogy vezetékes víz, de még telken belüli kút sem áll rendelkezésre, csupán utcai közkút.

A lakóhelyek csatornázottsága esetén még kedvezőtlenebb a helyzet, ám ez a lakóhely szegregált, illetve gettójellegű mivoltával szoros összefüggésben áll.

Sokan élnek ezer fős vagy kisebb településeken, ahol a munkalehetőségek igen minimálisak és a jobb munkalehetőséget kínáló nagyobb településekre történő ingázás pedig számukra a bérekhez mérten túlságosan költséges lenne. Akadnak továbbá olyan kistelepülések is, ahol a roma lakosság aránya magasabb és elszigetelt közösségekben élnek, mely tény a társadalmi és gazdasági hátrányokat fokozza, halmozottá teszi. E helyzetek kezelése érdekében a munkahelyteremtő támogatások, közlekedési lehetőségek javítása és az utazási költségtérítési juttatás biztosítása, valamint a különféle közszolgáltatások (oktatás, egészségügyi ellátások, gyermekgondozás) fejlesztése és általános elérhetőségének garantálása együttesen lenne kívánatos. (Iványi, 2009, 50)

2.9. Egészségi állapot

A 2003-as Delphoi-kutatás rámutatott, hogy az országos átlaghoz viszonyítva a romák születéskor várható élettartama mintegy 10 évvel rövidebb. Emellett arra is több kutatási eredmény mutat, hogy az életminőséget rombol gazdasági és társadalmi depriváció az egészségi állapotra is hatással van. Ma mintegy kétmillió szegénységi küszöbön élő magyar közül három-négyszázezer roma származású. (Iványi, 2009, 50)

2.10. Diszkrimináció

Mind a hazai mind a nemzetközi emberi jogi jelentések rámutatnak, hogy velük szemben a törvény előtti egyenlőség elve az igazságszolgáltatásban gyakran sérül, emellett nem ritkák a velük szembeni rendőri túlkapások, továbbá hátrányos helyzetben vannak mind a közszolgáltatásokhoz, mind az egészségügyi, szociális-, és jóléti szolgáltatásokhoz való hozzáférés terén, derült ki a kisebbségi ombudsman, valamint az Egyenlő Bánásmód Hatóság jelentéseiből.

Hazánkban a professzionális kisebbségi jogvédelmet 1993 óta a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI) látja el. Segítséget nyújtanak például olyan helyzetben, amikor valakit minden kétségét kizáróan roma származása miatt nem alkalmaznak egy munkahelyen, nem szolgálnak ki egy vendéglátó egységben vagy épp nem engednek be egy szórakozóhelyre, esetleg valamely hivatalos eljárások során részesítették hátrányos megkülönböztetésben vagy magánszemélyek erőszakos cselekményeinek, esetleg hivatalos személyek (rendőrök) túlkapásainak estek áldozatul. Az Igazságügyi Minisztérium éppen ez okból hozta létre a Roma Antidiszkriminációs Ügyfélszolgálatot, melynek keretében minden vármegyében egy vagy több ügyvéd térítésmentesen nyújt jogi segítséget a hátrányos megkülönböztetést elszenvedett roma kisebbséghez tartozó személyeknek. (Iványi, 2009, 50)

2.11. Esélyegyenlőség és HR

Amikor az esélyegyenlőség kérdése felmerül, rendszerint a feminizmus, a fogyatékosok vagy épp romák helyzetére gondolunk, az esélyegyenlőség meghatározásakor

azonban e témakört alaposabban kell vizsgálnunk, ugyanis felveti a választási lehetőség kérdését. Nem mondhatjuk meg ugyanis, hogy az adott munkakörbe nőt vagy férfit alkalmazzanak, amennyiben betölthető mindkét nem által, az azonban már lényeges, hogy egyenlő esélyt kapjanak nemüktől függetlenül. Amikor egy szervezet, felelős működéséről beszélünk, akkor egyúttal azt is mérlegelnünk kell, hogy az ott élő és egy-egy helyzet kapcsán az érintett felekben „dolgozó”, őket mindennapi életük során befolyásoló és meghatározó értékek, elvek, elvárások vagy épp szemléleti különbségek ellentmondhatnak egymásnak, ezért minden szervezet esetében feladat és a cél, hogy a működés hosszú távon is eredményes legyen, és eközben az abban résztvevők közérzetét se éri negatív hatások.

Az esélyegyenlőség témája több altémára is bontható:

- gender: (ezalatt ekkoriban a nők és férfiak esélyegyenlőségét értették)
- előítélet, diszkrimináció
- nemzeti / **etnikai kisebbségek**
- fogyatékkal élők / megváltozott munkaképességűek
- munka és magánélet egyensúlya

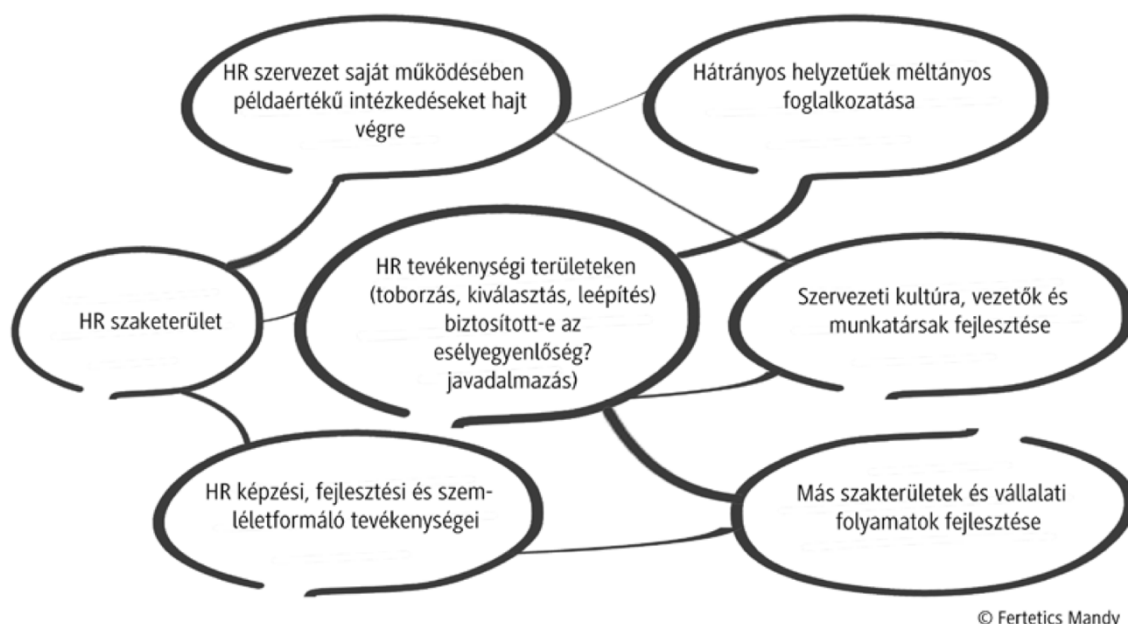
A fent bemutatottak egy cég életében relevánsak lehetnek egyrészt a HR-folyamatokban, legyen szó a munkaerőtoborzás majd az ezt követő kiválasztási döntés, a munkaidőmodellek megtervezése, munkakörök kialakítása kapcsán felmerülő kérdésekről vagy éppen teljesítményértékelésről, javadalmazásról, arról, ki vegyen részt (tovább) képzéseken, ki részesülhet előléptetésben vagy épp a soron következő leépítés esetén ki lesz a „leggyengébb láncszem.”

További lényeges kérdésként jelenhet meg, hogy a belső és külső kommunikációs csatornák garantálják-e az esélyegyenlőséget, vagy éppen egy beszerzési folyamatban van-e esélyegyenlőségre garancia a beszállítók illetve alvállalkozók kiválasztása terén, illetve milyen módon történik az esélyegyenlőség biztosításának megkövetelése a beszállítók és alvállalkozók esetében. Az IT rendszerek esetén lényeges megvizsgálni, nem kerülnek-e a rendszeren kívülre egyes csoportok és az alkalmazott rendszerek, eszközök valóban biztosítják-e a hozzáférést. vagyis az alkalmazott rendszerek és eszközök biztosítják a hozzáféréseket, nem zárok-e ki egyes csoportokat.

Kiemelt helyet kap a vezetés szemléletében (a vezetés előítéletessége vagy toleranciája az egyes hátrányos helyzetű csoportokkal szemben), de még a terméktervezés-és fejlesztés terén is (nem okoz-e hátrányos helyzetet egyes felhasználó csoportoknak vagy nem riaszt-e el potenciális felhasználó csoportokat) Gyakran a vállalatok esetében inkább a diszkrimináció szintjeiről és módzatairól lehetne inkább beszélni, mintsem az esélyegyenlőség tényleges

biztosításának gyakorlatáról, illetőleg gyakran a kihívások helyett a sokszínűség előnyeit hangsúlyozó ún. „sokszínűségi menedzsmentről” tesznek említést az érintettek, mely alatt „jövőorientált, érték vezérelt, stratégiai, kommunikációs és menedzserköri folyamat aktív és tudatos kialakítását” értik, „amelynek lényege bizonyos szervezeten belüli különbözőségek és hasonlóságok szervezeti potenciálként való elfogadása és használata, és amely a vállalat számára hozzáadott értéket jelent.” (Keil et al, 2017; Fertetics, 2009, 13-14)

A HR-szakterület tehát egyfelől a hátrányos helyzetűek méltányos foglalkoztatása, toborzás, kiválasztási területek vonatkozásában, a HR szervezet saját működése kapcsán megvalósított intézkedések végrehajtásában, szervezeti kultúra, valamint a vezetők és munkatársak fejlesztése, a HR képzés, fejlesztési és szemléletfejlesztési tevékenységei terén igyekszik az esélyegyenlőség elveit figyelembe venni és betartani, betartatni.(1. ábra)



1. ábra. A HR feladatai az esélyegyenlőség biztosításában. Forrás: Fertetics, 2009

A HR lehetőségeit tekintve az esélyegyenlőségben egyértelműen „domino effektus” figyelhető meg, azaz (és erre Fertetics a megváltozott munkaképességűek példáját hozza fel, de gyakorlatilag bármely más hátrányos helyzetű csoport tagja vagy ilyen jellemzőkkel bíró személy behelyettesíthető) ha egy adott vezető, saját szervezeti egységében alkalmaz egy adott hátrányos helyzetű dolgozót, pozitív példaként szolgál más vezetőkre és dolgozókra nézve akik korábbi előítéleteiket felülírva alkalmazhatnak szintén megváltozott munkaképességű, vagy épp hátrányos helyzetű személyt. Ráadásul pl. az említett megváltozott munkaképességűekkel szembeni hozzáállás megváltozása más hátrányos

helyzetűekkel szembeni attitűdökre is kihathat, csökkentve az előítéletekkel terhelt gondolkodást a kisgyermeket nevelőkkel, az idősekkel, romákkal szemben is. (Fertetics, 2009, 14)

2.12. Elkötelezettség, kényszer, vagy üzlet?

Egy vállalatot társadalmi felelősségvállalásra vagy esélyegyenlőség biztosítására több tényező motiválhat. Ezek sorában Fertetics a kényszert, elkötelezettséget és az üzleti érdekek szerepét emeli ki.

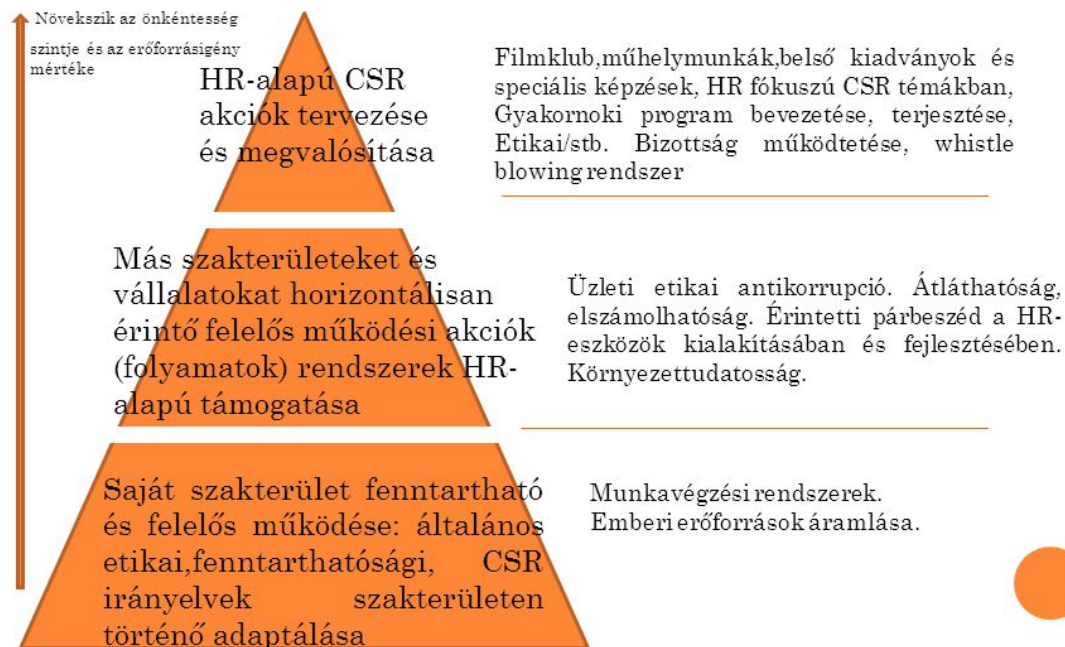
- A kényszer hatásait abban látja, hogy meglátása bizonyos jogszabályok, határozatok, betartása kötelező, míg figyelmen kívül hagyásuk előbb utóbb költségvonzatokkal és/vagy versenyhátránnyal jár.
- Emellett az érintettek is képesekké válnak jogaiknak, lehetőségeiknek hangot adva „kényszeríteni” munkáltatóikat, hogy akár érdekvédelmi szervezetek, nyomásgyakorló intézkedések révén vegyék figyelembe az ő igényeiket is.
- Üzleti szempontot abban lát, hogy a tehetségek vonzásának ténye mint üzleti tényező jelenik meg, mely révén az egyenlőséget biztosító munkahelyek versenyelőnyre tehetnek szert, továbbá azt is üzleti kritériumként értelmezi, hogy a hátrányos helyzetűeket érintő akciók többek között a fluktuáció csökkentése és az elégedettség, valamint általa a hatékonyság javítása révén költségmegtakarítást jelentenek, továbbá konkrét állami támogatást is kaphatnak hátrányos helyzetűek foglalkoztatása esetén
- illetve szintén üzleti tényezőként értelmezhető folyamat, hogy sok vállalat egyfajta benchmarkként (akár akaratlanul is) terjeszti a jó gyakorlatot az adott területen, iparágban, régióban vagy régióban.
- A vezetői elkötelezettség mellett azzal érvel, hogy az elkötelezettség azért lényeges, mivel gyors pénzügyi eredmények helyett gyakran csak közép- vagy hosszútávon jelentkeznek az üzleti előnyei a hátrányos helyzetű munkavállaló alkalmazásának. Emellett a munkatársi elköteleződés fontosságát abban látja, hogy a hátrányos helyzetűekkel való munka segíthet a koragyermekkor óta bennük élő sztereotípiák, előítéletek és attitűdök lebontására, továbbá hangsúlyt kaphat a változtatás szükségességének előnye, hiszen új helyzetek gyakran lehetnek konfliktusokkal terhesek. (Fertetics, 2009, 15)

2.13. Vállalatok társadalmi felelősségvállalása - CSR

A Corporate Social Responsibility (CSR) jelentése Vállalati Társadalmi Felelősségvállalás. A fogalom alatt Kotler azt az elkötelezettséget jelenti, amelyet a vállalat a közösség jólétének érdekében folytat önkéntesen, erőforrásával támogatva. A Fenntartható Fejlődés Világgazdasági Tanácsa szerint az üzleti világ fenntartható gazdasági fejlődéshez való hozzájárulására vonatkozó, az alkalmazottakkal, családjaikkal, helyi közösséggel, valamint a társadalom széles rétegeivel történő együttműködésen alapuló elkötelezettségét jelenti. A Business World for CSR (Az üzleti világ a társadalmi felelősségvállalásért) elnevezésű szervezet a CSR-t úgy definiálja, mint olyan üzleti gyakorlatot, amely a társadalom illetve közvélemény által artikulált, etikai, jogi kereskedelmi téren a vállalkozások elé állított elvárások felülbírálatát. Ez utóbbi definíció az üzleti döntéshozatalhoz rendeli a CSR stratégiát.

A fenntartható fejlődés hármas elve („triplebottom line”) alatt a döntéshozatal során a gazdasági, a szociális és a környezeti szempontok együttes figyelembe vételét értjük. A CSR tehát ennek jegyében a HR-ben egyfelől jelenti a fenntarthatóság és felelős működés integrálását a szakterület saját működésében, másfelől az egyéb szakterületeken megvalósítandó fenntartható és felelős működés HR- támogatását, a szükséges HR-eszközök és –feltételek biztosítását (toborzás, képzés, teljesítményértékelés, ösztönzés stb.) harmadrészt pedig az önkéntes HR-jellegű CSR-akciók megvalósítását (2. ábra) (Fertetics, 2009, 5-8)

A HR-SZAKTERÜLET CSR-PIRAMISA



2. ábra A CSR megvalósítása a HR-ben. Forrás: Fertetics, 2009

3. Saját kutatás

A program célja fenntartható munkahelyek létrehozása, elsődlegesen hátrányos helyzetű területeken, elsődlegesen a közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek foglalkoztatási képességének növeléséhez nyújt támogatást. A támogatási programot a Belügyminisztérium szakmai koordinálása mellett az OFA Nonprofit Kft. valósítja meg. A programot a hátrányos helyzetű települések foglalkoztatottsági szintének növelése, valamint gazdasági felzárkóztatásuk érdekében hozták létre. Kiemelt célként jelenik meg a hátrányos helyzetű személyek - különösen a közfoglalkoztatásból élők és tartós álláskereső – visszatérésének/megérkezésének támogatása az elsődleges munkaerő-piacra. (<https://ofa.hu/hu/fokusz>)

3.1. Kutatás

A fent ismertetetteket követően, azok alapján körvonalazódott empirikus kutatásom, melynek célja annak feltárása, hogy az érintett, főbb területeken milyen mértékben hatékonyak az egyes támogatási formák, legyen szó az oktatás terén elért sikerekről (Komplex Instrukciós Program) vagy éppen – és ez szó szerint munkám fő fókusz – a munkaerő-piaci esélyek javításáról.

3.2. Kutatási kérdések

Mindezek kapcsán a következő kutatási kérdéseket fogalmaztam meg:

1. Vajon adottak-e a támogatási lehetőségek a romák számára, hogy az oktatásban, képzésben illetve a munkaerőpiacon való helytállásuk valóban könnyebbé váljon?
2. Van-e törekvés a romákban, hogy a munkaerőpiaci integrációt segítő fejlesztésbe bekapcsolódjanak?

3.3. Hipotézisek

H1. Magyarországon a romáknak elviekben megvan a lehetőségük a megfelelő oktatásra, képesítések megszerzésére, a munkaerőpiacon való elhelyezkedésre.

H2. A romák jellemzően amennyiben sikereket érnek el, igyekeznek bekapcsolódni a munka világába, ám amennyiben huzamosabb ideje diszkrimináció okán álláskereső, úgy motivációjuk egyre gyengül.

H3: A romák törekszenek arra, hogy egy adott fejlesztés révén integrálódjanak a munka világába.

H4: A motivációt jelentősen gyengíti a diszkrimináció megtapasztalása

3.4. A vizsgálat módszerei

A kutatásra – téma komplexitása, átfogó volta miatt - az egyéni strukturált interjú módszerét választottam, mely megelőzte a kvantitatív kérdőíves mérést, melyet roma érintettek körében folytattam, így tehát munkámat e két módszer együttese jelentette. Az oktatás kapcsán a Komplex Instrukciós Program, míg a munkaerő-piaci integráció vonatkozásában a Fókusz Programra vonatkozóan fogalmaztam meg kérdéseket. Az interjúk a teljes kérdéskört lefedik, ugyanakkor átfogó képet nem adnak, inkább irányítólag hatottak kérdőívem kidolgozására, mely ugyanazon kérdésköröket járja körül. Célcsoportot az OFA-val kapcsolatot tartó romák közül választottam.

3.5. Interjú vizsgálat a Fókusz Program kapcsán

A Fókusz Programra és a Komplex Instrukciós Programra vonatkozó kérdések elemzését is QDA Miner programmal végeztem el.

Ennek segítségével tematizáltam az egyes kérdéscsoportokat és az azokon belüli altémaköröket, továbbá vizsgáltam a leggyakrabban előforduló szavak, kifejezések arányát is. Az interjú során kiderült, hogy leggyakrabban a program, szociális illetve szövetkezet, szövetkezetek kifejezések hangzottak el, valamint munkavállalók, munkaerők, „hátrányos” illetve ezzel együttesen a „helyzetű”, tehát egyértelműen látszik, cél a hátrányos helyzetű

munkavállalók segítése, illetve azoké, akik tartósan álláskereső, vagy közfoglalkoztatásban vesznek részt.(3. ábra)

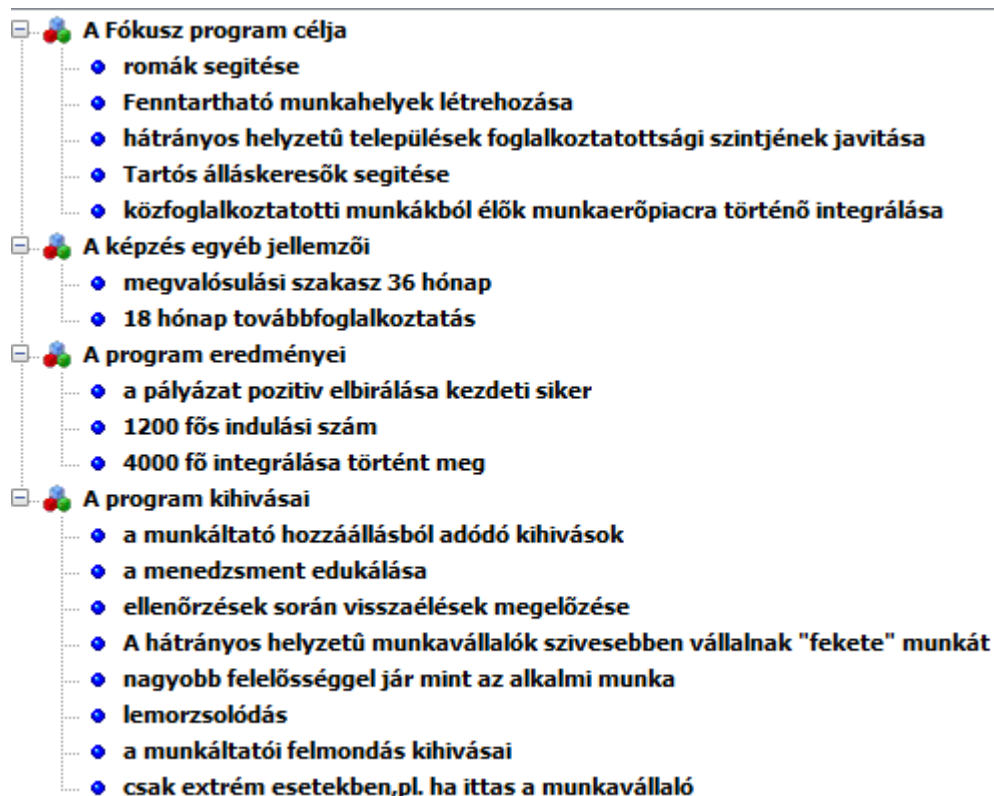
Word	Frequency	Rate per 10K
PROGRAM	16	120.6
SZOCIÁLIS	13	98.0
SZÖVETKEZET	12	90.4
SZÖVETKEZETEK	8	60.3
SZAKMAI	6	45.2
HÁTRÁNYOS	6	45.2
MUNKAVÁLLALÓK	5	37.7
HELYZETŰ	5	37.7
MUNKAERŐ	5	37.7
PIACI	5	37.7
GAZDASÁGI	5	37.7
IDŐSZAK	4	30.1
KÖZFoglalkoztatás	4	30.1
TARTÓS	4	30.1
SZÁMÁRA	4	30.1
MUNKAVÁLLALÓ	4	30.1
MUNKAERŐPIACRA	3	22.6
TAGJAI	3	22.6
ÜZLETI	3	22.6
ROMA	3	22.6
Foglalkoztatottak	3	22.6
FORMÁBAN	3	22.6
TOVÁBBFoglalkoztatási	3	22.6
CÉLJA	3	22.6
ELŐSEGÍTÉSE	3	22.6
ANYAGI	3	22.6
MUNKAERŐPIACON	3	22.6
FÓKUSZ	3	22.6

3. ábra. A Fókusz programmal kapcsolatosan elhangzott leggyakoribb szavak. Forrás: QDA Miner

A Fókusz Program céljainak vizsgálatából arra derült továbbá fény, hogy kiemelt cél a romák segítése, fenntartható munkahelyek létrehozása, hátrányos helyzetű települések foglalkoztatottsági szintjének javítása, valamint a tartós álláskereső és közfoglalkoztatottként dolgozók munkaerőpiacra történő integrálásának előmozdítása.

A program fő kihívásai abban rejlenek, hogy a korábban alkalmi munkákhoz illetve fekete munkához szokott romákat nehezebb a „hagyományos” munka világába bevonni, ugyanakkor a lemorzsolódás, fluktuáció oka jellemzően nem ez, hanem a gyors állásra találás. 1200 fővel indult a program és 4000 ember talált állást ennek keretében. Összességében az

interjú eredményei arra utalnak, a megvalósító sikerként könyveli el az eddig elérteteket. Bár nehézséget okoz egy, a program keretében résztvevő munkavállaló elbocsátása, mégis inkább jellemző, hogy e lépést tudatosan is kerülik a munkáltatók, hiszen a cél az, hogy egyfajta munkamorált is fejlesszenek, munkavállalóvá edukálják a programban résztvevő hátrányos helyzetű, aktív korúakat.



4. ábra. A Fókusz Program kapcsán megvalósult interjú fő tartalmi kategóriái és alkategóriái.
Forrás QDA Miner

Összességében tehát az interjú alapján a következők mondhatók el: A romák számára – elsődlegesen ők a célcsoport – jelenleg az OFA szervezésében egy kiemelt, munkaerő-piaci integrációt segítő program ismeretes, a Fókusz Program.

Bár adatvédelmi okokból pontos számot nem közölhetnek – tájékoztatott az interjúalanyom, mégis elmondható, hogy 177 szövetkezet nyert összesen az első és második körös pályázók közül, amelyeknél átlagosan a foglalkoztatotti szám 6 és 8 fő közé tehető. A program 1200-as létszámot meghaladva indult el, amely - a fluktuációt is számolva - már közel 4000 főre nőtt.

A munkavállalók útját figyelemmel kísérve interjúalanyom elmondta, hogy az összlétszám több mint fele sikeresen megtalálta számításait a tartós munkahelyválasztást illetően.

A lemorzsolódás okait a következőkben látja (ezek kihívások is jellemzően):

1. vezetők munkavállalóhoz köthető attitűdje (menedzsment és célcsoport eltérő értékrendje, mentalitása)
2. a munkavállaló idegenkedik az újfajta kötöttségtől, ami nem alkalmi jellegű munkát jelent
3. a munkáltató nehezen mondhat fel a program kötöttségei miatt ennek lehetőségei:
destruktív alkalmazotti életvezetés a munkahelyen (ittasan érkezik)

Az ittasság, munkahelytől való eltávolodás kihívás, mert nem csak napi munkavégzésre, de felelősségre is igyekeznek nevelni a munkavállalókat.

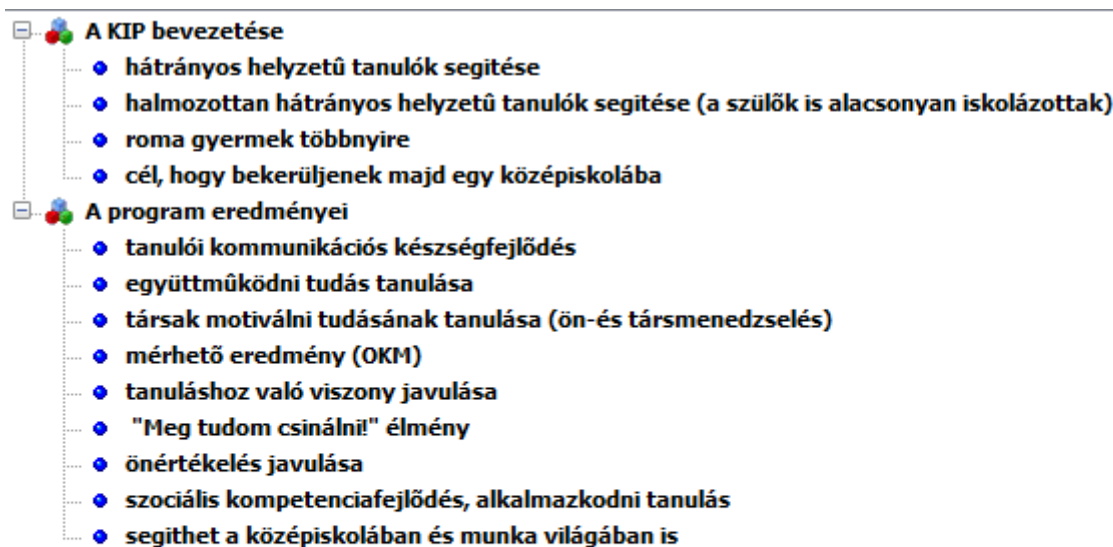
A programhoz viszonyuló attitűd kapcsán megtudhattam, hogy a résztvevők eleinte lelkesek, de nem tudják felmérni helyzetük előnyét, anyagi támogatás mellett szakmai segítségnyújtás fontosságát, ami a hosszú távú sikerük alappillére lehet.

Menedzsment és munkavállalók edukálásának szerepe (hosszú távú működéshez elengedhetetlen.)

3.6. Interjú a Komplex Instrukciós Program mint integrációt segítő pedagógiai tevékenység kapcsán

A másik, Komplex Instrukciós program, mint az integráció iskolai szintű megvalósítása kapcsán a következő eredményekről tudok beszámolni. Az interjút Hejőkeresztúron, a Komplex Instrukciós Programot bevezető iskolában nyílt módomban megvalósítani. A kérdések jellemzően két fő csomópont köré tagozódnak, ezek egyike a KIP bevezetése, melynek indokai hasonlatosak a Fókusz Program megvalósításához és a célcsoport is hasonló, azonban egyfajta prevenciós szerepet is betölt. Szintén eredményekkel büszkélkednek, bár számszerű eredmények nem hangzottak el, de könnyedén utánaérzhetünk az iskola Országos Kompetenciamérésen elért eredményeinek. A kommunikációs készségfejlődés, az együttműködni tudás, a társak motiválni tudásának tanulása (nem csupán asszertivitást, hanem segítőkészséget is feltételez, valamint nagyfokú személyes hatékonyságfejlődést, együttműködőkészséget is, amely a munkaerőpiacon – pl. egy állásinterjún – már kiemelt

fontosságú lehet, hisz jellegzetes elvárás, hogy „tudjon önállóan és csapatban is dolgozni”. A KIP éppen erre tanít) Megtanítja a „Meg tudom csinálni!” élményt, mely több egy feladat sikeres elvégzése okozta örömnél: a célorientáltság, tudatos feladatvégzés és önmagába vetett hit jelmondata. Elkezdi és véghez is viszi. Természetesen ez az önértékelés javulására vezethető vissza. A program fő célkitűzése, nevezetesen a tanuláshoz való viszony javítása, a szociális kompetenciafejlesztés és az alkalmazkodni tudás mind olyan készségek és eredmények, melyek nem csupán az általános iskolában, hanem a középiskolában és munka világában is segíthetnek.(5. ábra)



5. ábra. A Komplex Instrukciós Programmal kapcsolatos interjú témái, kategóriái és alkategóriái. Forrás: QDA Miner

A kvalitatív vizsgálat eredményei továbbá arra is rámutattak, hogy kiemelten a roma gyermekek támogatása a cél (látható, a „roma” szó hangzott el leggyakrabban), továbbá az, hogy hogyan segíthetné őket a program. Mindkét esetben a felelősségvállaláson van a hangsúly, legyen szó akár a KIP-ről, mely a korai iskolaelhagyás mértékét hivatott mérsékelni és a hátrányos helyzetű tanulókat megóvni ettől, sokszor olyan helyzetekben is, amikor a család transzgenerációs hátrányai veszélyként fennállnak, és visszahúzó erőként funkcionálhatnak. A cél a közösségbe és ezen keresztül a társadalomba történő integrálás segítése, felkészítés a jövőre. A KIP keretében – a megkérdezett pedagógus szerint – még szívesen munkálkodnak a gyermekek és személyiségük is a program szemléletének megfelelően fejlődött, ám a munkaerő-piaci integrációt segítő Fókusz Program esetében már adódnak kihívások, megtorpanások, bár tény, hogy 4000 ember integrációját sikerült megvalósítani. E két interjú több kérdést felvetett – és csupán két program eredményét

sugallja, azt is csupán egy-egy beszámoló révén, ennek okán is létjogosultságot nyert egy komplex kérdőíves vizsgálat megvalósítása.

Word	Frequency	Rate per 10K
ROMA	12	225.1
GYEREKEK	10	187.6
KIP	9	168.9
TANULÓK	6	112.6
ÓRÁKON	5	93.8
HOZZÁ	3	56.3
ISKOLAI	3	56.3
JÓ	3	56.3
KREATIVITÁST	3	56.3
MERT	3	56.3
POZITÍV	3	56.3
SIKERÉLMÉNYHEZ	3	56.3
ARRA	2	37.5
CSALÁDBÓL	2	37.5
CSOPORT	2	37.5
CSOPORTFELADATOK	2	37.5
CSOPORTMUNKA	2	37.5
GYAKRAN	2	37.5
HELYZETŰ	2	37.5
HÁTRÁNYOS	2	37.5
IDŐ	2	37.5
IGÉNYLŐ	2	37.5
IRÁNYBA	2	37.5
ISKOLA	2	37.5
ISKOLÁBAN	2	37.5

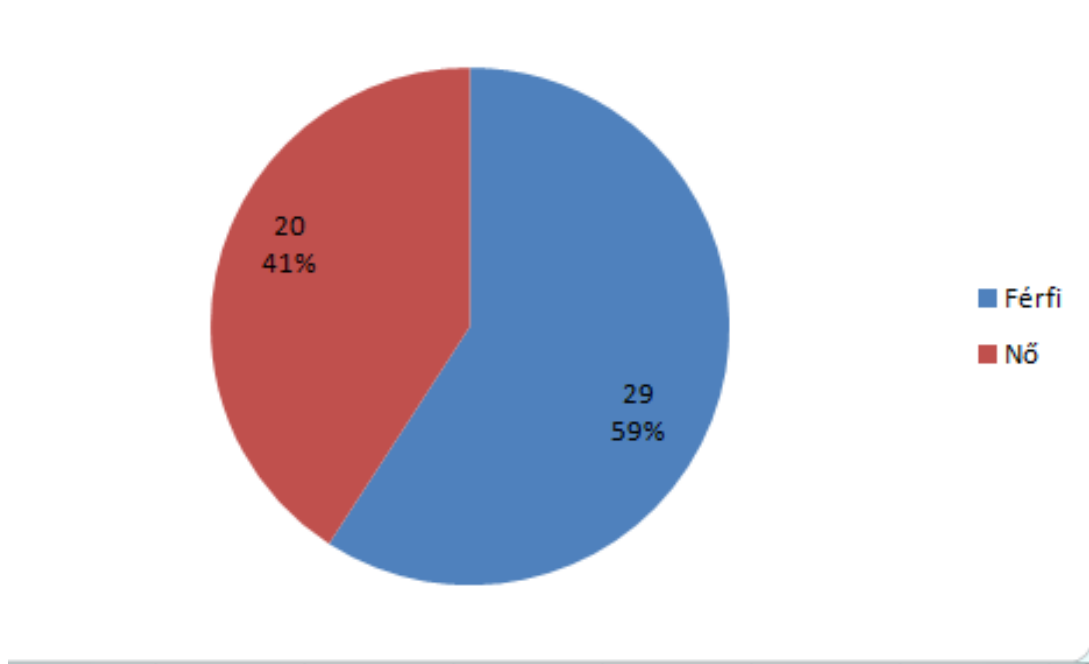
6. ábra. A Komplex Instrukciós Program kapcsán megvalósult interjú leggyakoribb tartalmi elemei. Forrás: QDA Miner

3.7. A kvantitatív vizsgálat eredményei

Kérdőívemet online formában küldtem ki többeknek azok közül, akik az OFA-val kapcsolatot tartanak fenn és roma származásúaknak vallják magukat. Végül a kérdőívemre 49 kitöltés érkezett. Az eredményeimet Excel táblázatba töltöttem le majd SPSS 20 program segítségével értékeltem ki. A szöveges válaszokat, ahol értelemszerűnek tűnt, kódoltam, így például az életkori csoportokat vagy a foglalkoztatási jelleget, nominális adatok esetén is.

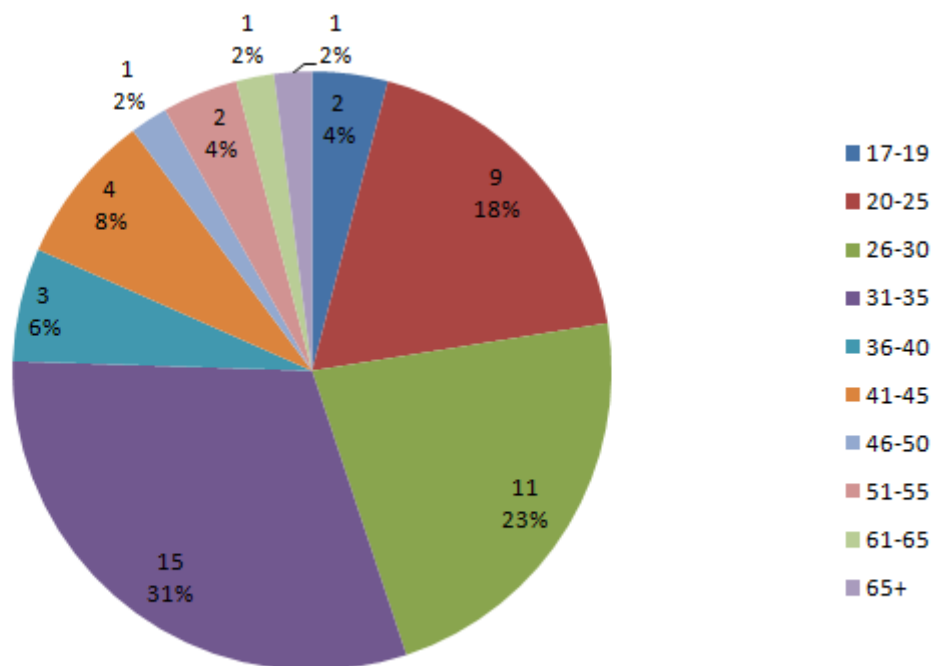
A minta jellemzői

29 férfi és 20 nő töltötte ki kérdőívemet.(7. ábra)



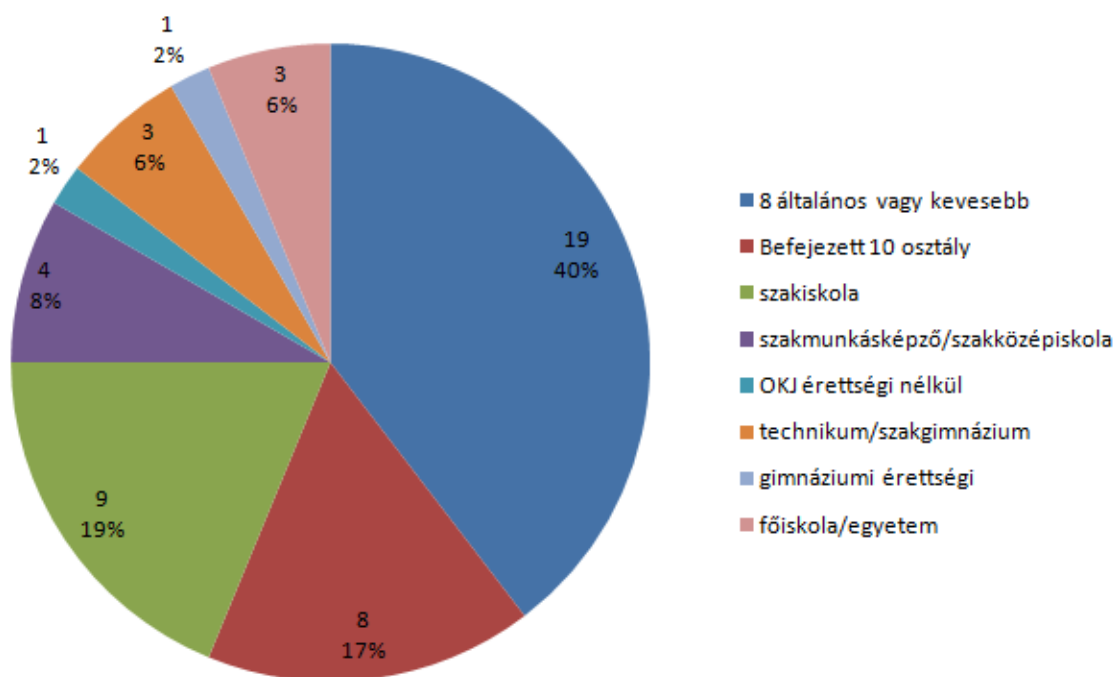
7. ábra. A kvantitatív minta nemek szerinti megoszlása. Forrás: saját szerkesztés

Legnagyobb arányban a 26-30 (N=11) valamint a 31-35 éves (N=15) korosztály képviseltette magát, őket követően a 20-25 évesek (N=9) körében akadt a legtöbb válaszadó. Ez egyúttal azt is jelenti, hogy a 49 válaszadóból N=37 mindössze 35 éves vagy fiatalabb. Az 55-60 éves korcsoport egyáltalán nem, a 61-65 és a 65 feletti korosztály is csupán 1-1 fővel képviseltette magát. Ennek oka lehet természetesen, hogy a munkaerő-piacon elsődlegesen már nem ők kívánnak érvényesülni, hanem leginkább a fiatalabbak.(8. ábra)



8. ábra. A kvantitatív minta életkor szerinti megoszlása. Forrás: saját szerkesztés

Ami a végzettségüket illeti, jelen minta a szakirodalmi áttekintésben leírtakat jól illusztrálja, a legnagyobb arányban a 8 általános iskolai vagy kevesebb végzettséggel rendelkezők képviseltetik magukat a mintában, (N=19) (9. ábra)



9. ábra A kvantitatív minta végzettség szerinti eloszlása. Forrás: Saját szerkesztés

E kis minta alapján azt is látjuk, hogy szerkezete a teljes roma populációét a szakirodalomnak megfelelően reprezentálja végzettség tekintetében, hisz a 49 fős mintából 36 fő legfeljebb szakiskolai végzettséggel rendelkezik és a szakmunkásképzőt is csupán 4 fő végezte el közülük. (A szakiskola a tanulásban akadályozottak számára kialakított szakképzési forma.) A %-os diplomás arány talán némiképp a teljes társadalomhoz mérten magas, így e téren feltehetően nem reprezentálja a minta a teljes roma társadalmat.

Lakóhely szerinti megoszlásuk kiegyenlített, 6-8 fő valamennyi településtípust képvisel. Kizárólag a megyeszékhely az a típus, ahol mindössze 3 fő él.

A minta foglalkoztatottsági jellemzői

A minta foglalkoztatottsági jellemzőinek vizsgálatakor azt látjuk, hogy legnagyobb arányban az alkalmi munkavállalók (N=14) és a bejelentett dolgozók (N=11) képviseltetik magukat. A nem bejelentett állásban dolgozók mindössze 3 fővel képviseltetik magukat, azonban ki kell jelteni, hogy a teljes mintának alig egy harmada rendelkezik bejelentett akár teljes (N=6) akár részmunkaidős (N=6) állással vagy él vállalkozóként (N=2). A többség megélhetése igencsak ingatag, még akkor is, ha hivatalosan mindössze 5 fő közülük, aki álláskeresőként regisztrált és további 5 fő szociális támogatásból él. Kijelenthetjük tehát, hogy 6 fő kivételével a teljes minta valamilyen formában jelen van a munkaerőpiacon, illetve abba integrálódni igyekszik. (1. táblázat)

N=49	Gyakoriság	Százalékos gyakoriság	Kumulált százalékos gyakoriság
bejelentett alkalmazott teljes állásban	6	12.2	12.2
bejelentett alkalmazott részmunkaidőben	5	10.2	22.4
alkalmi munkából él	14	28.6	51.0
nem bejelentett állásban dolgozik teljes munkaidőben	1	2.0	53.1
nem bejelentett állásban dolgozik részmunkaidőben	2	4.1	57.1
vállalkozó	2	4.1	61.2
közfoglalkoztatott	2	4.1	65.3
munkaügyi központ által szervezett képzésben vesz részt	1	2.0	67.3
álláskereső	5	10.2	77.6
szociális támogatás	5	10.2	87.8
háztartásbeli	3	6.1	93.9
GYES/GYED/GYET	1	2.0	95.9
nyugdíj	1	2.0	98.0
egyéb	1	2.0	100.0
Összesen	49	100.0	

1. táblázat. A minta foglalkoztatottsági jellemzői. Forrás SPSS 20

A fentieknek megfelelően 36 fő vallotta magát valamilyen formában álláskeresőnek. (2. táblázat)

	gyakoriság	százalékos gyakoriság	kumulált százalékos gyakoriság
0-3 hónap	5	10.2	13.9
4-6 hónap	6	12.2	30.6
7-9 hónap	11	22.4	61.1
10-12 hónap	5	10.2	75.0
13-15 hónap	3	6.1	83.3
16-18 hónap	1	2.0	86.1
több mint 1,5 éve, de kevesebb mint 2 éve	4	8.2	97.2
2 éve vagy régebb óta	1	2.0	100.0
Összesen	36	73.5	

2. táblázat. Mióta keres állást? (N=36). Forrás: SPSS 20

A jelenleg állást keresők többsége egyébként (N=27) legfeljebb egy éve keres állást, további 9 fő ennél régebben, azonban mindössze egy válaszadó állította, hogy legalább két éve nem talál munkát.(3. táblázat)

	Gyakoriság	százalékos gyakoriság	Kumulált százalékos gyakoriság
0-30000	3	6.1	6.1
31000-100000	8	16.3	22.4
101000-150000	16	32.7	55.1
151000-200000	8	16.3	71.4
201000-250000	5	10.2	81.6
251000-300000	4	8.2	89.8
301000-350000	3	6.1	95.9
400000 vagy afeletti	2	4.1	100.0
Összesen	49	100.0	

3. táblázat. A mintában résztvevők háztartásának havi nettó jövedelme Forrás: SPSS 20

A minta több mint fele (N=27, azaz 55%) teljes családjával, illetve vele egy háztartásban élőkkel együtt él legfeljebb havi 150000 Ft-ból. Mindössze 2 fő vallotta, hogy 400000 vagy afeletti összeg jut havonta a háztartásba. A többség tehát teljes háztartásával együttesen sem éri el az egy főre jutó teljes minimálbér összegét, mely 2023. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 232 000 forint, hetibér alkalmazása esetén 53 340 forint, napibér alkalmazása esetén 10 670 forint, órabér alkalmazása esetén 1334 forint. (573/2022. (XII. 23.) Korm. rendelet)

Az is nyilvánvalóvá vált, hogy az alacsony bevétel és az iskolai végzettség között szoros összefüggés van, még, ha nem is minden kétséget kizáró(4. táblázat):

		Legmagasabb iskolai végzettsége (1=8 általános vagy kevesebb; 2=befejezett 10 osztály; 3=szakiskola; 4=szaktanulmányképző/szakközépiskola; 5=OKJ érettségi nélkül; 6=szaktanulmány, technikum; 7=gimnáziumi érettségi;8=OKJ érettséggel; 9=főiskola, egyetem;)
A család (háztartás) teljes kézhez kapott (nettó) jövedelme havonta (1=0-30.000; 2=31.000-100.000; 3=101.000-150.000; 4=151.000-200.000; 5=201.000-250.000; 6=251.000-300.000; 7=301.000-350.000; 8=350.000-400.000; 9=400.000 Ft feletti	Pearson-féle korrelációs együttható	,495**
	szignifikanciaszint	.000
N		48

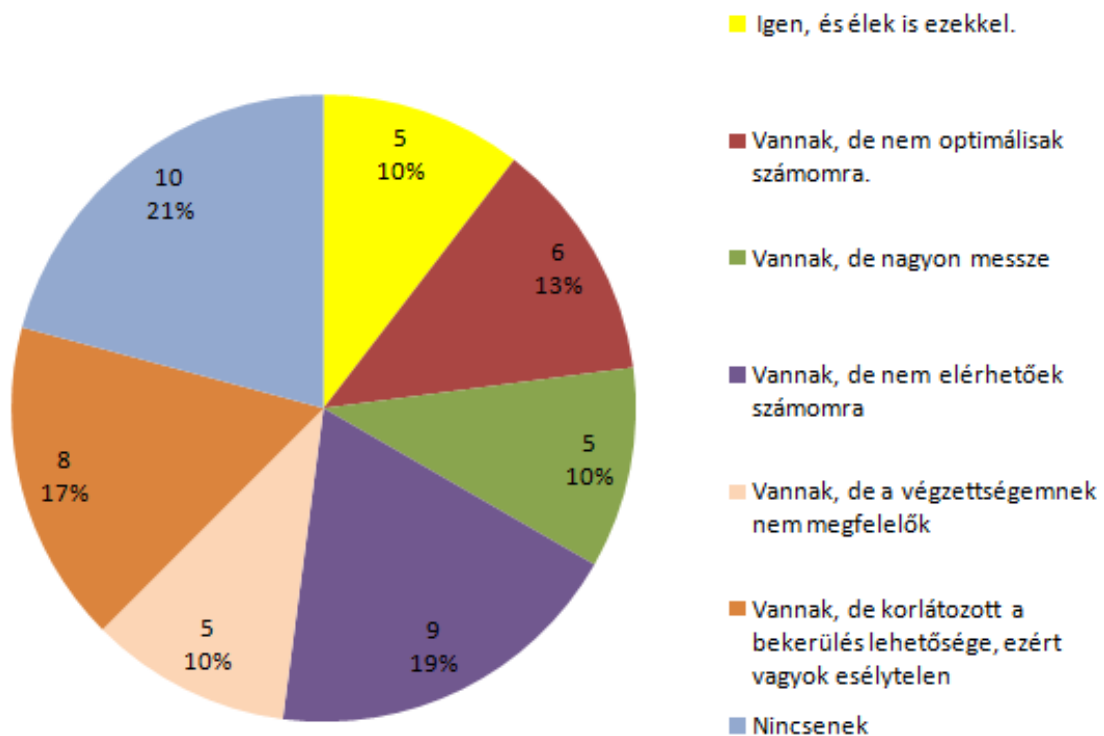
4. táblázat. Iskolai végzettség és jövedelmi helyzet közötti összefüggés. Forrás SPSS

A vizsgálat arra rámutatott, hogy életkor alapú diszkrimináció esetükben nincs. Az álláskereső idõtartama és életkoruk közt nincs összefüggés. (5. táblázat)

	gyakoriság	százalékos gyakoriság	kumulált százalékos gyakoriság
Nem	3	6.1	6.4
Igen, 1-2 alkalommal	6	12.2	19.1
Igen, többször	17	34.7	55.3
Számtalanszor	16	32.7	89.4
Be sem hívják jellemzően.	5	10.2	100
Összesen	47	95.9	

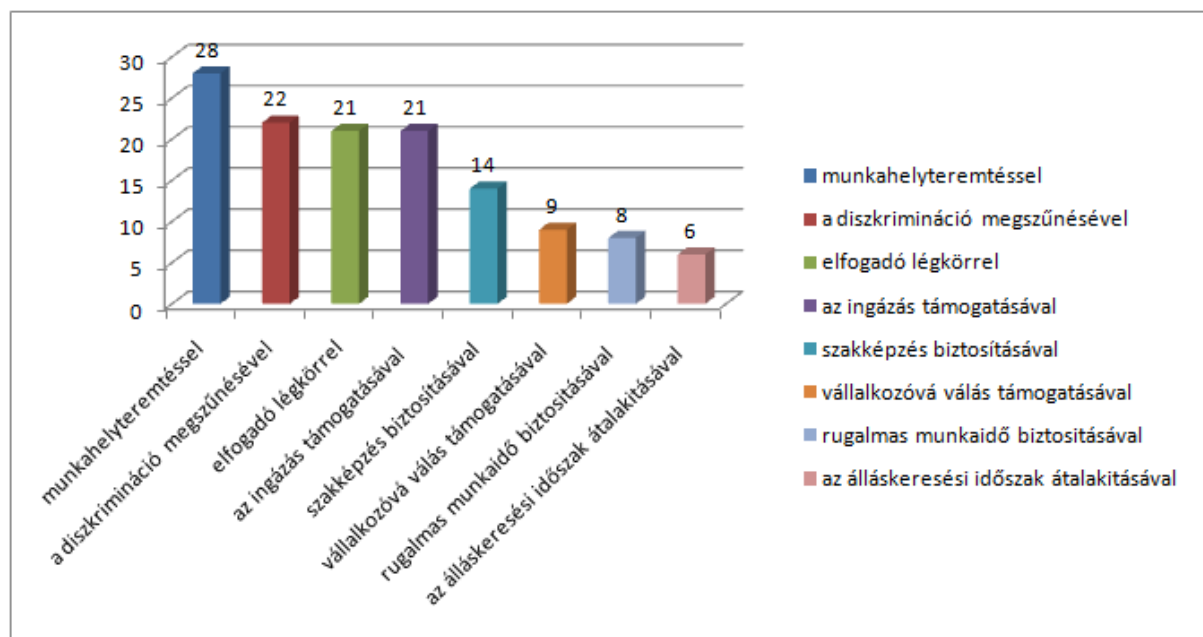
5. táblázat. Előfordult-e Önnel, hogy állásinterjún elutasították? Forrás: SPSS 20

Arra vonatkozóan, hogy állásinterjún érte-e őket elutasítás, gyakorlatilag valamennyien egyöntetű „Igen”-nel feleltek. Kérdés jelen esetben „természetesen” szinte nem is az, hogy megtapasztaltak-e ilyesfajta élményt, hanem, hogy milyen gyakran. Látható, általában többször (N=17) vagy akár megszámlálhatatlanul sokszor (N=16), de előfordul, hogy be sem hívják őket.(10. ábra)



10. ábra. Vannak –e lehetőségek (foglalkoztatási formák, képzési lehetőségek, programok), amelyek könnyíthetik az elhelyezkedését? Forrás: Saját szerkesztés

Az ábra arra mutat, hogy első hipotézisem – miszerint elviekben adottak a lehetőségek, de a romák nem élnek ezekkel telesülni látszik. Ezt támasztja alá, hogy a Fókusz Program kapcsán mindössze 4 fő állította, hogy bekapcsolódna, a többség nem is hallott róla, de akik igen, azok sem érdeklődnek iránta. A részt vettek rendszerint nem elégedettek, általában a munkabér alacsony voltával indokolják, illetve azzal – mely indok részben idekapcsolódik – hogy találtak más állást (ez egybehangzik az interjún elhangzottal) továbbá, hogy családjukat kellene elhagyni a távolság miatt. Ez lényeges kérdést vet fel. Továbbá az is érdekes, hogy arra vonatkozóan, hogy ha lenne lehetőségük, hogy találjanak olyan állást, ahol garantáltan foglalkoztatják egy program 36 hónapos időtartama alatt, majd köteles a munkáltató még 18 hónapig, tehát összesen akár 4.5 évig alkalmazni, elvállalnák-e – tehát, hogy a Fókusz Program fő koncepciója vonzó-e számukra, 36-an igennel feleltek.



11. ábra. Ön szerint mivel segíthetnének Önnek hatékonyabban, hogy munkába tudjon állni?
Forrás: Saját szerkesztés

Bár láthatóan az aktuális lehetőségekkel nem elégedettek a megkérdezettek, mégis úgy gondolják, munkahelyteremtés, a diszkrimináció megszűnése, elfogadó légkör illetve az ingázás támogatása lennének azon feltételek, amelyek az elhelyezkedésüket jelentősen megkönnyítenék.

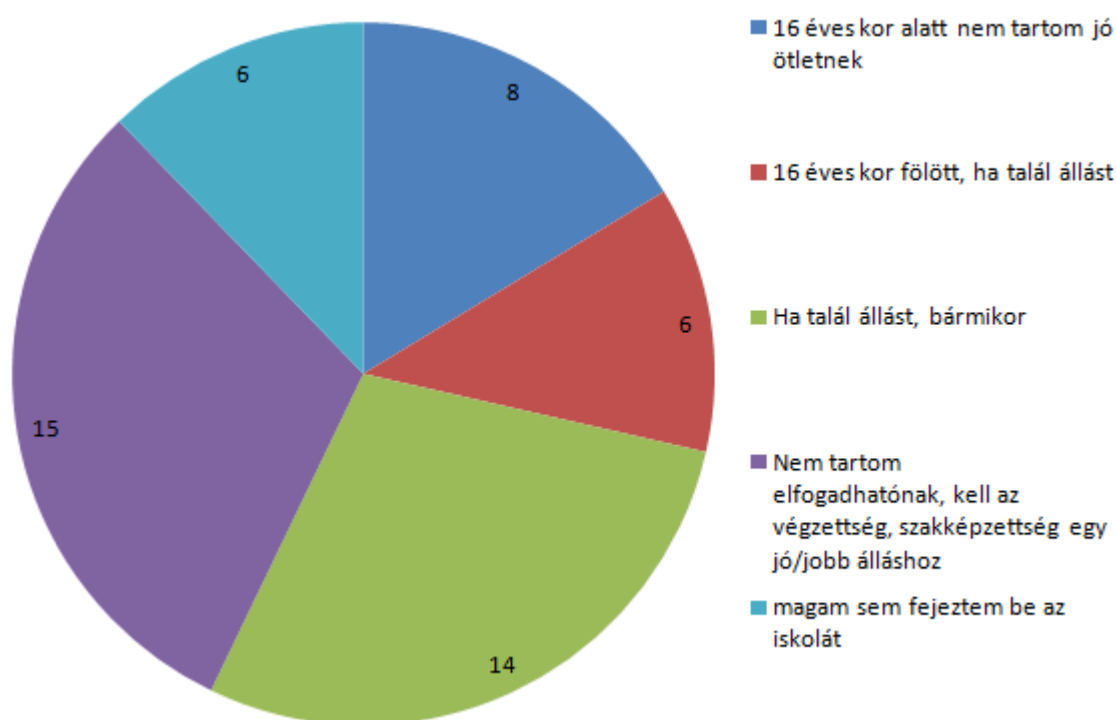
Csupán a megkérdezettek 10%-a vallja, hogy él a különféle lehetőségekkel, ám a többiek úgy érzik, számukra nem elérhetők (19%), vagy éppen korlátozott a bekerülés esélye (17%), esetlegesen a végzettségüknek nem megfelelők (N=10%) vagy nagyon messze vannak (N=10%)

Ami a végzettséget illeti, egyértelműen kiderült, hogy a korai iskolaelhagyást egyáltalán nem tekinti a többség mindenképpen kizárandónak. Olyannyira nem, hogy 34 fő úgy gondolja, lehet e döntésnek alapos indoka és akár, ha valaki talál állást, akkor bármikor kiléphet az iskolából végzettség megszerzése nélkül. Ugyanakkor ezt a „bármikor”-t N=8 a betöltött 16. életévhez, további N=6 emellé álláshoz is köti. Természetesen az, hogy akkor éppen talál munkát, nem jelenti, hogy ezt a lehetőség tartós is lesz egyben. A minta közel harmada (N=15) azonban hisz abban, hogy kell a szakképzettség a jó/jobb álláshoz.

Egyébként semmilyen tendencia nem figyelhető meg (bár lehetséges, a minta alacsony elemszáma miatt) annak kapcsán, hogy a tény, hogy valaki azt állítja a szakképzettség kell a jó/jobb álláshoz, az valóban a magasabb jövedelműek között lenne vagy hogy a bejelentett dolgozók mind közülük kerülnének ki, ugyanakkor a 3 diplomás közül 2 fő közülük került ki és N=3 érettségizett és további 3 fő szakmunkásképzőt végzett, tehát e 14 főből 8 legalább

középfokú végzettséggel rendelkezik, tehát vélekedéseik, elvárásaik – kell az iskola a jó/jobb álláshoz – egyenes arányban vannak cselekedeteikkel. A mintában azonban 6 fő nem csupán egyetért az iskola végzettség megszerzése nélküli elhagyásával, hanem maga is érintettnek vallja magát. 12. ábra)

Ennek kapcsán is lehetne későbbi vizsgálat során kérdést feltenni, korai iskolaelhagyókat – elsődlegesen interjúk formájában – megkérdezni: mi motiválta őket, mikor úgy döntöttek, megszakítják tanulmányaikat. Azóta milyen az életútjuk, szeretnének-e visszatérni az intézményes képzésbe valamilyen formában.

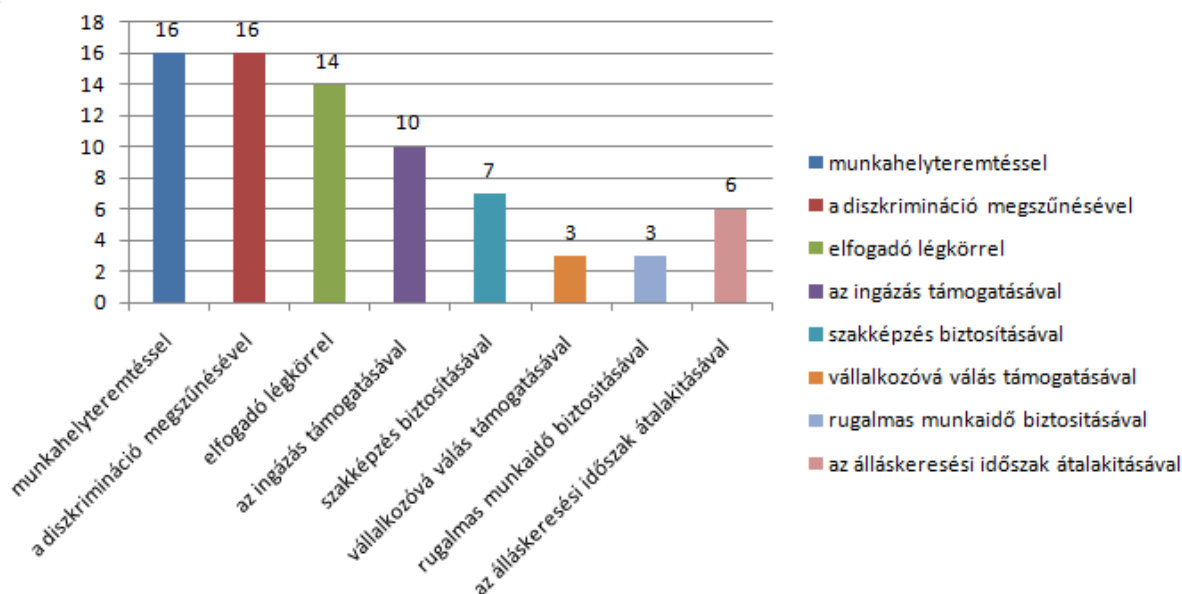


12. ábra. Mit gondol a korai iskolaelhagyásról? (Amikor valaki végzettség nélkül hagyja el az iskolát.) Forrás: Saját szerkesztés

Érdekes módon ugyanez a 15 fős minta már annak kapcsán, hogy ha lenne mód bekapcsolódni egy új képzésbe, akkor folytatnának-e tanulmányokat, nem felelt egyöntetű „igen”-nel. 6 fő abban az esetben tenné meg, ha ez munkába állását segítené, további 3 fő akkor, ha a képzésen ösztöndíjat kapna, 3 válaszadó semmiképp nem térne vissza az iskolapadba. Hasonló volt az arány a teljes minta kapcsán: 15 fő nem térne vissza többé az iskolába semmiképpen. Tehát a szakképzettségen, vagy annak hiányosságain a minta egyötöde vallja, hogy nem szeretne változtatni.

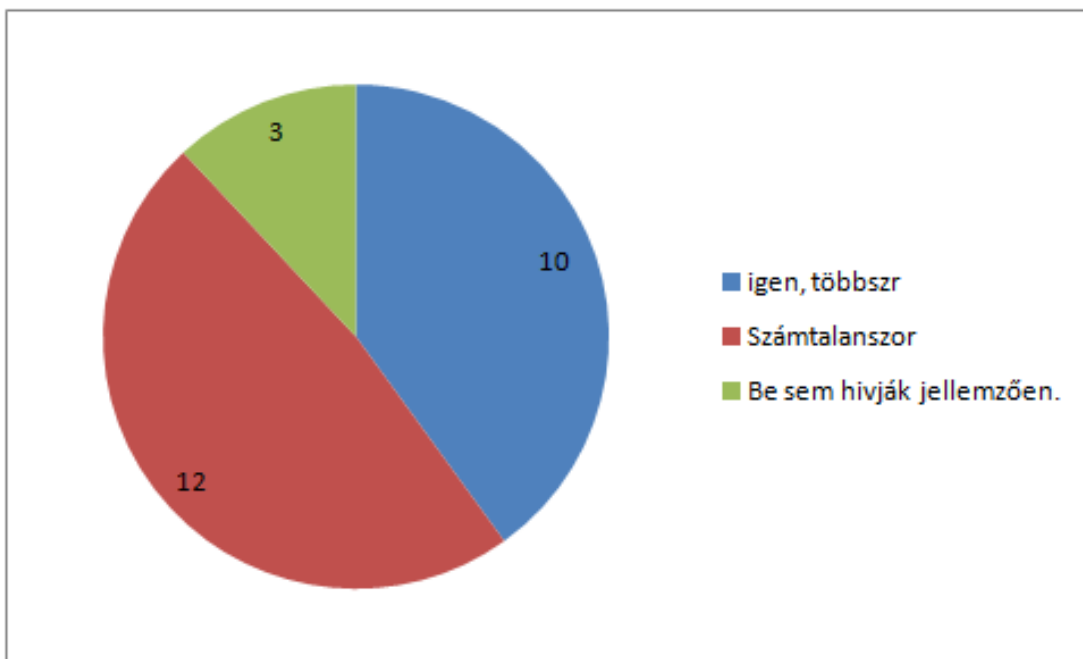
Azt találtam továbbá, hogy akik több mint féltéve keresnek állást, sokkal inkább jellemző, hogy elvárják a kedvezőbb légkör biztosítását, mint integrációs segítségnyújtási formát (N=10 a teljes, N=25-ből), továbbá a diszkriminációt N=14 okolja a problémáért,

továbbá ők érzik úgy, hogy a munkahelyteremtés nem elégséges jelenleg (N=16). Esetükben nem a szakképzettség hiánya az elsődleges, legalábbis meglátásaik szerint. A Fókusz Program nyújtotta lehetőségekkel (36 hónapos program melyet 18 hónapos munkáltatói foglalkoztatási kötelezettség követ) 20 fő élne.



13. ábra. Ön szerint mivel segíthetnének Önnek hatékonyabban, hogy munkába tudjon állni? (6 hónapnál régebb óta álláskereső N=25). Forrás: Saját szerkesztés

Látható, a szakképzés kiemelt szerepe az, ami csökken, ennek kapcsán valóban motivációjukat veszítik, ugyanakkor az is észlelhető, hogy elsődlegesen a munkahelyek meglétének (vagy közelségének) hiányát okolják, azonban e rész minta alacsony elemszámából kifolyólag nem áll rendelkezésre átfogó statisztika, amely igazolná, hogy az ő körükben erőteljesebb lenne a körülmények okolása vagy, hogy minél régebben álláskereső valaki, annál inkább jellemző lenne. (13. ábra)



14. ábra. Előfordult-e Önnek, hogy állásinterjún elutasították? (6 hónapnál régebb óta álláskereső (N=25) Forrás: Saját szerkesztés

Az állásinterjúkra vonatkozó keserű tapasztalatok is leginkább a huzamosabb ideje álláskeresőkre jellemzők. Közülük egy sem állítja, hogy ne lett volna része elutasításban vagy csupán 1-2 alkalommal, viszont általában többször megtapasztalták már ezt, vagy olykor be sem hívják őket.

4. Következtetések, javaslatok

4.1. Hipotézisek igazolása

Vizsgálatom elején a következő hipotéziseket fogalmaztam meg:

H1. Magyarországon a romáknak elviekben megvan a lehetőségük a megfelelő oktatásra, képesítések megszerzésére, a munkaerőpiacon való elhelyezkedésre.

Azt találtam, ezekre valóban van lehetőségük, hisz rendelkezésre állnak olyan fejlesztése, akár a köznevelésben, oktatásban (Komplex Instrukciós Program) akár a munkaerő-piacon (Fókusz Program), melyek reflektálnak éppen azon problémákra, melyek a hátrányos helyzetűek, köztük kiemelten a romák számára jelentenek kihívásokat és éppen azon módozatokat kínálják, amelyek az ő igényeik is egyben. Ezt mind a szakirodalmi források, mind a vizsgálati eredményeim megerősítették.

Az iskolában a Komplex Instrukciós Program keretében a motiváló, érdeklődést felkeltő órák, csoportmunka, szociális kompetenciafejlesztés, sikerek révén önértékelés javítása útján támogatják a diákokat, hogy képességeiket kiaknázzák, merjenek együttműködni, szerepelni és felismerjék tehetségüket, mely később a középiskolában és a munkaerő-piacon is hasznos lehet.

A KIP célja a korai iskolaelhagyás prevenciója (mely, bár nem tudni pontosan, minek köszönhető, e fejlesztésnek vagy egyébnek) sikeresnek tűnik, hisz a diákok körében az általános iskolai lemorzsolódás – ahogy arra a szakirodalmi elemzések is rámutattak és vizsgálatom is utalt erre csekély mértékűnek tekinthető, ugyanakkor a középiskola – főként szakiskola vagy érettségít nem adó szakmai képzés az, ami korábban gyakorlatilag a „maximum” volt, amit el tudtak érni, főképp anyagi okokból, továbbá abból kifolyólag, hogy olyan környéken élnek, ahonnan nehezebben jutnak a kedvezőbb infrastruktúrájú területekre, nagyvárosokba, ahol az adott képzések illetve munkaerő-piaci támogatások helyet kapnak.

Tehát a hipotézis **beigazolódott**.

H2. A romák jellemzően amennyiben sikereket érnek el, igyekeznek bekapcsolódni a munka világába, ám amennyiben huzamosabb ideje diszkrimináció okán álláskereső, úgy motivációjuk egyre gyengül.

E hipotézis nem tekinthető teljes mértékben igazoltnak, hiszen való igaz, hogy többen huzamosabb ideje álláskereső jelen mintából (több mint fele). Lényegesebb sikerekről

ugyanakkor nem számoltak be, azonban a kérdőíves vizsgálat eredményei arra mutattak, hogy valamennyien törekszenek bekapcsolódni a munka világába (a korai iskolaelhagyásra vonatkozó döntés hátterében illetve arra vonatkozó racionalizálás mögött is ez áll: ha talál valaki állást, akkor az iskola nem fontos), illetve részesei is annak, ugyanakkor jellemzően alkalmi munkákból és szociális segélyekből vagy keresetpótló juttatásokból élnek.

Bevallásuk szerint törekednek munkahelykeresésre, azonban minél régebb óta keresnek állást, annál inkább jellemző, hogy többször utasítják el őket, vagy egyszerűen be sem hívják. Feltehetően ez okozhat esetükben motivációvesztést, ám ehhez átfogóbb, nagyobb mintás vizsgálatra lenne szükség, hogy minden kétséget kizáróan ezt kijelenthessük.

Tehát a hipotézis **részben beigazolódott.**

H.3: A romák törekszenek arra, hogy egy adott fejlesztés révén integrálódjanak a munka világába.

A romák gondolati szinten vágynak arra, hogy bekapcsolódhassanak az adott fejlesztésekbe, azonban úgy vélik, ezek jellemzően otthonuktól, lakóhelyüktől távol esnek (az ingázást ők nem tudnák finanszírozni), továbbá hogy nem optimális számukra valamilyen okból kifolyólag, továbbá, hogy korlátozott férőhely van és ezért érzik esélytelennek magukat a bekapcsolódásra. E hipotézis tehát még pontosításra, további vizsgálatra szorul.

Tehát a hipotézis **nem igazolódott be.**

H.4: A motivációt jelentősen gyengíti a diszkrimináció megtapasztalása

E hipotézisem teljesült, hiszen a romák többen diszkriminációra panaszkodnak, ezt érzik a munkahelyek számának elégtelen volta mellett az egyik vezető problémának.

A Komplex Instrukciós Program a tanulókat megtanítja sikert átélni, megszeretni az iskolát, társakat, kompetenciaérzést átélni és így önbecsülésük javul. De ezt követően mi lesz? A cél adott és elért: általános iskolából már egyre kevesebben maradnak ki a roma tanulók, ugyanakkor a középiskolától és felsőoktatástól még mindig valamiféle „üvegplafon” választja el őket, mely e korábbi sikerek révén „törhetetlen üveggé” válik, nem is beszélve a munkaerőpiacnak a bejelentett, teljes állású szegmenséről, mely sokaknak akár örökre csak álom marad. Nehezen találnak állást – lehetséges, hogy támogatás nélkül többen egyáltalán nem – hiszen számtalanszor elutasításban részesülnek. Természetesen erre született

„válaszként” a Fókusz Program, melyet egyelőre – legalábbis a mintában szereplők közül – nem ismer elterjedten a roma társadalom illetve előítélettel vannak a fejlesztésekkel kapcsolatban, nehezen hiszik, hogy az személy szerint őrjunkt is segíthet. Az is kijelenthető, hogy a korai iskolaelhagyás – mely anyagi okból történik – számukra szintén a munkaerőpiacra történő bekerülés okán lehet elterjedt, ám éppen ahová ők „sietnének”, oda nem jutnak el, mivel a képzettség, iskolázottság elengedhetetlen, hisz egyre korszerűbb ismereteket vár a munkaerőpiac a leendő alkalmazottaktól.

Tehát a hipotézis **beigazolódott**.

4.2. Javaslatok

Az integrációs programok széles körű ismertetése elengedhetetlen lenne az érintettekkel, hisz mint láttuk, többen vágynak egy, a Fókusz Programhoz hasonló jellegű, tartós munkahelyet kínáló fejlesztésre, azonban jellemzően nem tudnak a létezéséről illetve nem figyeltek fel rá.

A tájékoztatásuk, edukálásuk elengedhetetlen lenne. Az érintettek felkutatásával – legyen szó munkaügyi központon vagy szociális szerveken keresztül történő kapcsolatfelvételtől – érdemes felmérni igényeiket, illetőleg ezt követően (amennyiben számukra aktuálisan áll rendelkezésre megfelelő program) tájékoztatni őket az aktuális lehetőségekről. Sok esetben a problémát a tájékozottság hiánya okozhatja, illetőleg attól való félelmük, hogy a férőhelyek korlátozottak, ebből kifolyólag ők nem kerülhetnek be az adott programba, ezért meg sem kísérelnek jelentkezni azokba. Amennyiben a férőhelyek valóban nem elégségesek, úgy igényfelmérésre alapozva azt bővíteni érdemes, hogy ne ennek okán maradjanak ki az adott személyek.

Lényeges továbbá annak biztosítása, hogy a romák számára e programok valós, elérhető alternatívát jelenthessenek - és ezzel az alternatívával ők maguk is tisztában legyenek - az alkalmi illetve „fekete” munkavállalással szemben, mely számukra a szabadabb élet, látszólag kötetlenebb munka lehetőségét kínálja, ám nagyobb létbizonytalanságot hordoz és kevésbé jövedelmez.

4.3. A kutatás lehetséges folytatása

Jelen vizsgálat folytatása kívánatos lenne nagyobb mintán, illetve a kvantitatív vizsgálat megvalósítása izgalmas lenne nem roma álláskeresőkből álló kontrollcsoport kialakításával annak céljából, hogy lássuk, mekkora (hány szoros) a különbség például az állásinterjún történő elutasítás kapcsán, vagy hogy esetükben az álláskeresői időszak milyen mértékben húzódik el, továbbá a jellemző foglalkoztatási körülmények közti különbségek is érdekesek lehetnek. Arra vonatkozóan, hogy élnek-e a romák a munkaerőpiaci integrációs lehetőségekkel és amennyiben nem, azt mivel indokolják, szintén érdemes nagyobb mintán vizsgálni, majd e témában illetve az állásinterjú, álláskereső, munkavállalás (mi motiválja egy adott állás elvállalása során, legyen az bejelentett, alkalmi vagy fekete munka) szintén átfogóan vizsgálódni és összefüggéseket feltárni életkorral, illetve esetlegesen annak kapcsán, hogy hányan jutnak jövedelemhez a családban. (Pl. a havi 400000 Ft 1, esetleg 2, 3 vagy 8 ember jövedelme-e).

Érdemesnek látnám a két különböző interjút nagyobb minta segítségével megvalósítani, továbbá romák körében is érdemes lehet a Fókusz Program kapcsán vagy éppen Komplex Instrukciós Program keretében tanult végzős, majd egykori diákok körében vizsgálódni. Utóbbit össze lehet hasonlítani hasonló profilú intézményben, de KIP nélküli iskolák tanulóinak válaszaival jövőképről, pályamotivációról, munkaerő-piaci elképzelésekről. További érdekesség lehet még a Fókusz Program keretében bevont munkáltatók elégedettségének mérése a Program révén érkező munkavállalókkal. További érdekes irányvonal lehetne jelen vizsgálat lefolytatása – későbbiekben kiegészítve munkahelyi elégedettségméréssel – a Fókusz Programban részt vettek keretében illetve amennyiben a KIP-re is koncentrálunk, mint potenciális prevenció tényezőre, úgy iskolai boldogságmérés is megvalósítható, e célra kifejlesztett standardizált kérdőívvel.

További folytatásként – és ebbe bele is kezdtem, ám az idő rövideje miatt nem került sor e fázisra – munkáltatók kvantitatív megkérdezését tervezem az új munkavállalókkal kapcsolatos elégedettségükről. E két vizsgálat (a roma lehetséges munkavállalók és a munkáltatók körében zajló kutatás) eredményeinek összehasonlítása révén átfogó képet kaphatunk arról, vajon az egymással szembeni elvárások és észlelések között milyen különbségek vannak és esetlegesen az okokra is rávilágíthatnak vagy további kutatási irányokba vihetnek.

4.4. A kutatás korlátai

E fázis megvalósításának – átfogó munkáltatói vizsgálat integrációt segítő programok munkáltatóinak körében - elmaradása egyfajta korlátot is jelentett egyúttal kutatásom számára, hisz az „érem másik oldalát” ily módon nem tudtam megmutatni, bár vizsgálatom fő irányvonala a romák attitűdje volt, ez azonban érdekes adalékul szolgált volna, ugyanakkor az idő rövideje miatt erre már nem vállalkozhattam.

További korlátot jelentett, hogy az interjúkat csupán egy-egy fővel tudtam lefolytatni és a kvantitatív mérést is mindössze 49 fős mintán valósíthattam meg, így elmaradt a nagyobb csoportok eredményeinek összevethetősége. További korlátként jelent meg – és a mintát torzítja – hogy csupán azon romákat volt módom megkérdezni, akik ki tudják tölteni a kérdőívet. Ez feltételezi a számítógép-és internet-hozzáférést is egyben, ugyanakkor a leginkább mélyszegénységben és legnagyobb kilátástalanságban élők nem juthattak szóhoz jelen vizsgálatban.

5. Összegzés

Dolgozatom tárgyát képező kutatásomban arra kerestem a választ, milyen lehetőségek adóttak a romák számára ma, a gazdasági válság és a munkahelyek megszűnése idején, a vágató infláció és a minél magasabb iskolázottság elvárásának korában. Hogyan tudnak azok, akik már korábban is depriváltan éltek, felzárkózni, megélhetést szerezni, van-e esélyük változtatni és ők maguk élnek-e ezzel. Szó esett továbbá idekapcsolódóan a korai iskolaelhagyásról, mely egyik lényeges okozója munkaerő-piaci leszakadásuknak és mely lépést éppen azért teszik jellemzően, hogy pénzt keressenek. Erre – mint ahogy a kutatási eredmények is rámutattak – körükben gyakorta sor kerül és jellemzően úgy vélik, 16 éves kor fölött, ha valaki állást talál, e döntés indokolt lehet. Azt is láttuk, számukra az „állás” jellemzően az alkalmi munkavállalást jelenti. A „hagyományos” bejelentett munkalehetőségekhez hozzáférésük jelenleg nem tűnik garantáltnak. Ennek oka részben alulképzettségük, melyet nem feltétlen „felelőtlenség” eredményez, hanem inkább a felelősségvállalás egy formája, nevezetesen, hogy a tanulmányi időszak alatt nem kapnak jövedelmet és szükség lenne mielőbb keresővé válni. Ez hosszabb távon kontraproduktív lehet. Azt is láttuk, hogy bár általános iskolában adott a lehetőség az integrációra, a középiskolát mégsem minden esetben végzik el, érettségit jellemzően nem szereznek, ebből kifolyólag a felsőoktatás expanziójából is kiszorulnak. Ez arra mutat, hogy a középfokú iskoláztatásba is kellene hasonló programokat integrálni, mely a továbblépésüket segíti. Ilyen lehet az Útravaló MACIKA program. Erről azonban és a munka világa esetén a Fókusz Programról minél hatékonyabban kellene tájékoztatni, edukálni az érintetteket.

6. Felhasznált irodalom

1. 573/2022. (XII. 23.) Korm. rendelet. URL: <https://njt.hu/jogszabaly/2022-573-20-22>
Letöltés: 2023.05.05.
2. 1993. évi LXXVII. törvény a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól. URL: <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99300077.TV> Letöltés: 2023.04.23.
3. A Roma Integráció Évtizede Program 2005-2015, Nemzeti Cselekvési Terv társadalmi vitaanyag.
4. Ábrahám, Á – Kertesi, G. (1996): A munkanélküliség regionális egyenlőtlenségei Magyarországon 1990 és 1995 között. A foglalkoztatási diszkrimináció és az emberi tőke váltakozó szerepe. Közgazdasági Szemle. 43. 1996. 7-8.
5. Cserti Csapó, T.: Elillant évtized II. A cigány, roma csoportok foglalkoztatás-politikai integrációjának alakulása a kelet-közép-európai régió országaiban a Roma Integráció Évtizede eredményeinek tükrében. Romológia, 2016/12. 6-26
6. Cserti Csapó, T. (2018): Elillant évtized III A cigány, roma csoportok társadalmi integrációjának alakulása a lakhatási körülmények terén a kelet-közép-európai régió országaiban a Roma Integráció Évtizede eredményeinek tükrében In: Romológia 2018/01. 110-134.
7. Fertetics, M (2009): CSR és egyenlő esélyek. In: Garadnay, T. – Koltai, L. (szerk.): Foglalkoztatás speciális helyzetű csoportokkal, egyénekkal – Előadáshoz. Budapest Esély, Budapest ISBN 978-963-87965-2-3 pp. 5-16
8. Iványi, K. (2009): Nemzeti és etnikai kisebbségek Magyarországon, a roma kisebbség helyzete . In: Garadnay, T. – Koltai, L. (szerk.): Foglalkoztatás speciális helyzetű csoportokkal, egyénekkal – Előadáshoz. Budapest Esély, Budapest ISBN 978-963-87965-2-3 pp. 43-51
9. Janky, B. – Kemény, I. – Lengyel, G. (2005): A magyarországi cigányság. Gondolat Kiadói Kör

10. Kaltenbach, J. – Muhi, E. – Udvari, M. – Geskó, S. – Iványi, K. (2007): Antidiszkriminációs Kézikönyv. Clone Design Kft, Budapest. URL: https://konszenzus.org/wp-content/uploads/2014/07/Antidiszkriminacios_kezikonyv.pdf Letöltés: 2023.04.25.
11. Kállai, E. (2012) A nemzetiségi jogok helyzete Magyarországon a jogszabályváltozások tükrében. URL: <https://www.unimiskolc.hu/~wwwdeak/Collegium%20Doctorum%20Publikaciok/K%E1llai%20Ern%F5%20.pdf> Letöltés: 2023.04.22.
12. KSH (2018): Munkaerőpiaci helyzetkép, 2014–2018. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.
13. Lajtai, M (2020) Nemzetiségi viszonyok és a statisztikai adatgyűjtés Magyarországon. Statisztikai Szemle, 98. évf. 6. sz. 547–572.
14. Péntes, J. – Tátrai, P. – Pásztor, I. Z. (2018): A roma népesség területi megoszlásának változása Magyarországon az elmúlt évtizedekben. Területi Statisztika. 58. évf. 1. sz. 3–26.
15. Scharle, Á. (2019) Roma fiatalok az iskolában és a munkapiacra – Változások 2011 és 2016 között. Munkaerőpiaci Tükör 2019. 120-123 URL: http://real.mtak.hu/105269/1/Munkaeropiaci_Tukor_2018_egyben.pdf Letöltés: 2023.04.27.
16. Tátrai, P. (2014): Etnikai folyamatok Magyarországon az ezredforduló után. Területi Statisztika. 54. évf. 5. sz. 506–523.

Internetes linkek:

1. https://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_nemzetiseg - letöltés ideje: 2023 február
2. <https://ofa.hu/hu/fokusz> - letöltés ideje: 2022 december
3. https://fidesz-eu.hu/roma_integracio_evtizede_program – letöltés ideje: 2023 február
4. <https://www.complexinstruction.eu/index.php/a-kip-modszer/> - letöltés ideje: 2022 október

5. <https://ofa.hu/hu/fokusz> - letöltés ideje: 2023 február

7. Melléklet

1. sz melléklet

Munkaerő-piaci integrációs kérdőív

1. Neme

☐ férfi

☐ nő

2. Életkora:

☐ 17-19

☐ 20-25

☐ 26-30

☐ 31-35

☐ 36-40

☐ 41-45

☐ 46-50

☐ 51-55

☐ 56-60

☐ 61-65

☐ 65+

3. Legmagasabb iskolai végzettsége:

☐ 8 általános vagy kevesebb

☐ 10 befejezett osztály

☐ szakiskola

☐ szakmunkásképző/szakközépiskola

☐ szakgimnázium/technikum (érettségit és szakmát adó középiskola)

☐ gimnáziumi érettségi

☐ főiskola/egyetem

☐ OKJ-s végzettség érettségi nélkül

☐OKJ-s végzettség érettségivel

4. Lakóhely típusa

☐Főváros

☐Megyei jogú város

☐nagyváros

☐város

☐kisváros

☐község

☐falu, kistelepülés

5. Foglalkoztatottsági viszonya

1. ☐bejelentett alkalmazott teljes állásban
2. ☐bejelentett alkalmazott részmunkaidőben
3. ☐alkalmi munkából él
4. ☐nem bejelentett állásban dolgozik teljes állásban
5. ☐nem bejelentett állásban dolgozik részmunkaidőben
6. ☐képzésen vesz részt iskolarendszerű oktatásban
7. ☐munkaügyi központ által szervezett képzésen vesz részt
8. ☐álláskereső
9. ☐háztartásbeli
10. ☐szociális támogatás
11. ☐GYES, GYED, GYET
12. ☐nyugdíj
13. ☐leszázálekolt
14. ☐egyéb:

6. A család (háztartás) teljes kézhez kapott jövedelme havonta

☐0-30.000

☐31-100.000

☐101-150.000

☐151.000-200.000

☐201.000-250.000

☐251.000-300.000

☐301.000-350.000

☐351.000-400.000

☐400.000 feletti

7. Erre a kérdésre csak abban az esetben válaszoljon, amennyiben jelenleg álláskereső vagy szeretne új/jobb állást! Mennyi ideje keres állást?

☐0-3 hónapja

☐4-6 hónapja

☐7-9 hónapja

☐10-12 hónapja

☐13-15 hónapja

☐16-18 hónapja

☐több mint 1,5 éve, de nem egész 2 éve

☐2 évnél régebb óta

8. Volt-e hogy állásinterjún elutasították?

☐Igen, 1-2 alkalommal

☐Igen, többször

☐Számталanszor

☐Nem

☐Be sem hívják jellemzően

9. Vannak –e lehetőségek (foglalkoztatási formák, képzési lehetőségek, programok), amelyek könnyíthetik az elhelyezkedését?

☐Igen és élek is ezekkel

Vannak, de nagyon messze.

Vannak, de nem elérhetőek számomra

Vannak, de korlátozott a bekerülés lehetősége, ezért vagyok esélytelen

☐Vannak, de nem optimálisak számomra

☐Vannak, de a végzettségemnek nem megfelelők

☐Nincsenek.

10. Hallott-e a Fókusz Programról?

Igen

Nem

11. Erre a kérdésre csak abban az esetben válaszoljon, ha hallott a Fókusz Programról! Vett-e részt/venne-e részt ebben?

Igen

Nem

Válaszát kérem, indokolja!

12. Ön szerint mivel segíthetnének Önnek hatékonyabban, hogy munkába tudjon állni? Jelölje a leginkább igaz legfeljebb 3 válaszlehetőséget.

szakképzés biztosításával, hogy megfelelő végzettségem legyen

munkahelyteremtéssel

elfogadó légkörrel

a diszkrimináció megszűnésével

vállalkozóvá válási támogatással

az álláskeresési időszak átalakításával, ez idő alatti – korábbi bérhez és munkaviszony idejéhez kötött százalékos arányú – támogatás biztosításával

az ingázás támogatásával (közlekedés, útiköltség-hozzájárulás)

Rugalmas munkaidő biztosításával (család és munka egyeztetettségének támogatása)

13. Ha lenne lehetősége, hogy találjon olyan állást, ahol garantáltan foglalkoztatják egy program 36 hónapos időtartama alatt, majd köteles a munkáltató még 18 hónapig, tehát összesen akár 4.5 évig alkalmazni, elvállalná-e?

Igen

nem

14. Mit gondol a korai iskolaelhagyásról? (Amikor valaki végzettség nélkül hagyja el az iskolát.)

16 éves kor alatt nem tartom jó ötletnek

Ha talál állást, bármikor

16 éves kor fölött, ha talál állást

Nem tartom elfogadhatónak, kell az végzettség, szakképzettség egy jó/jobb álláshoz

Magam sem fejeztem be az iskolát.

15. Ha lenne lehetősége továbbtanulni, költségtérítés nélkül, megtenné-e?

Igen, természetesen, segítené a későbbi munkába állásomat.

Semmiképpen

Igen, ha ösztöndíjas képzés és közben, ha jól tanulok, pénzt is szerezhetek

Igen, ha az elhelyezkedésemet is aktívan segítik a képzésen (pl. a gyakorlati hely biztosít állást)

2. sz melléklet

Fókusz Program teljes interjú

1. Mi a Fókusz program, mi a célja?

A program elsődlegesen törekszik arra, hogy hozzájáruljon a hátrányos helyzetű települések munkaerő-piaci foglalkoztatottsági szintjének növeléséhez, a területi kiegyenlítéséhez valamint az elmaradott térségek gazdasági felzárkóztatásához, mindezekkel együtt új, fenntartható munkahelyeket létrehozva. A program kifejezett célcsoportja a hátrányos helyzetű személyek, valamint a tartósan álláskereső és közfoglalkoztatotti munkákból élők - őket szeretné a program tartósan visszaintegrálni a munkaerőpiacra.

2. Milyen időintervallumban valósul meg a program ?

A program megvalósulási szakasza 36 hónapig tart, más néven ez a támogatott időszak, amikor a szövetkezetek anyagi támogatásban is részesülnek. Ezen felül 18 hónap továbbfoglalkoztatási kötelezettsége van a szövetkezeteknek. Jelenleg a továbbfoglalkoztatási időszak végénél tart a projekt, a szövetkezetek 80%-a már sikeresen lezárásra került, teljesítették kötelezettségeiket.

3. A program által foglalkoztatottak mekkora hányada roma származású?

Erről nehéz lenne statisztikát hozni, ugyanis az számít roma etnikumnak, aki a népszámláláson annak vallja magát. Amiből következtetést lehet levonni, az a szövetkezetek területi eloszlása. Azokban a megyékben ahol magasabb a roma lakosság száma, több támogatott szociális szövetkezet található, mint például Borsod és Nógrád megye.

4. Az OFA más projektjeiben is legalább ekkora a romák aránya?

A jelenleg pályázható illetve megvalósulás alatt álló programok közül a Fókusz program az, ami leginkább erre a célcsoportra összpontosít. Azonban nem lehet elmenni a „Kisgyermeket nevelő szülők képzésének elősegítése, ösztöndíja és elhelyezkedésük támogatása” program mellett sem, amely alacsony iskolázottságú, hátrányos helyzetű kismamák oktatását támogatja.

5. Országosan eddig hány embert foglalkoztattak a program által?

Adatvédelmi okokból pontos számot nem tehetünk közzé, de az elmondható, hogy 177 szervezet nyert összesen az első és második körös pályázók közül, amelyeknél átlagosan a foglalkoztatotti szám 6 és 8 fő közé tehető. A program 1200-as létszámot meghaladva indult el, amelyhez ha hozzá kalkuláljuk a fluktuációt már közel 4000 munkavállalónak segítettünk a tartós munkaerőpiacra integrálódni.

6. Hány százaléka helyezkedik el a munkaerőpiacon ?

A lemorzsolódás leginkább a munkaerőpiacon való elhelyezkedés miatt jellemző? Ha ez történik, akkor mondhatjuk azt, hogy a program elérte a célját?

A munkavállalók útját figyelemmel kísérve elmondható, hogy az összlétszám több mint fele sikeresen megtalálta számításait a tartós munkahelyválasztást illetően. A lemorzsolódás oka, aránya nagyon változó, ez nagymértékben függ maga a szervezet vezetőségének munkavállalóhoz való attitűdjétől. Sajnos találkozunk olyan példákkal, amikor a menedzsment és a célcsoporttag számításai nem egyeznek, nem tudják a munkavállaló feltételeit teljesíteni, vagy a munkavállaló számára idegen a tartós - nem alkalmi munkavégzés körébe eső - munkavégzés. A programban a munkáltató keze erősen meg van kötve, ami a felmondást illeti. Csak nagyon indokolt esetben megengedett a munkáltatói felmondás, erre drasztikus de sajnos reális, többször előforduló példa, hogy a munkavállaló ittas állapotban érkezik a munkahelyre. Ez a fajta hozzáállása a célcsoporttagoknak kihívások elé állítja a szervezeteket, akik nem csak napi munkavégzésre, de a felelősségteljes, folytonos munkavégzésre igyekeznek szoktatni a munkavállalókat.

7. Milyen a programhoz való attitűd? Értékeli e a támogatást a szövetkezet?

Szakmai munkatársaink tapasztalata szerint, a támogatottak ugyan többnyire lelkesek a pályázat pozitív elbírálásának köszönhetően, sok esetben azonban úgy látják, nem tudják felmérni a helyzetük előnyét, és az anyagi támogatáson túl a szakmai segítségnyújtás fontosságát, amely véleményem szerint a hosszútávú sikerük alappillére lehet. Nehezen tudnék értékesebb eszközt megnevezni az öfenntartó, hosszútávú működéshez mint a menedzsment és munkavállalók edukálása különböző képzésekkel, tanácsadásokkal.

8. Milyen formában történik az ellenőrzés?

Egy részről papír alapú szakmai, illetve pénzügyi beszámoló formájában, melyet a megvalósulási szakaszban negyed-, a fenntartási időszakban pedig fél évente köteles benyújtani a szövetkezet.

Ezen felül az adott régióba kirendelt regionális munkatárs folyamatos, napi kapcsolatban van a szövetkezetekkel, heti rendszerességgel pedig látogatást tesznek, a tevékenység ellenőrzése érdekében; Ezzel fogva a kezüket is, mivel gazdaságilag erősen elmaradott településekről van szó, ezért szükségük van a személyes támogatásra, javaslatokra a program üzleti megvalósulásának hatékonyságához.

9. Jellemző a visszaélés?

Sajnos több olyan példával találkoztunk, amikor tudomásunkra jutott, hogy a szövetkezetben célcsoporttagként nyilvántartott munkavállalók, valójában a szövetkezet elnökének rokonságából kerültek ki kizárólag, és helyszíni ellenőrzéskor szembesültünk vele, hogy érdemi tevékenységet nem végeznek - erre adminisztratív módon viszont mondhatni teljes mértékben rá tudtak cáfolni. Ezekben az esetekben előfordult, hogy a szövetkezet elnöke túlzottan jó kapcsolatot ápolt a helyi járási hivatalok ügyintézőivel, ezáltal könnyedén hozzájutva olyan hivatalos dokumentumok kiállításához mint egy átlagos statisztikai létszám, vagy álláskeresői státuszt igazoló dokumentum - amely az egyik legfontosabb tényező szakmai ellenőrzésekkor.

10. Milyen kötelezettségei vannak a támogatottnak ?

A Támogatási Szerződésben meghatározott tartalommal és formában szakmai és pénzügyi beszámolót kell benyújtani alátámasztó dokumentumokkal. A szövetkezet ezen kívül, ha egy munkavállaló kilép, köteles 45 napon belül pótolni, ugyanígy célcsoporttaggal. Amennyiben ezt nem tudja megtenni a megadott határidőn belül, méltányossági kérelmet kell benyújtania. Ez fontos, ugyanis a továbbfoglalkoztatási időszak végén a munkaviszony keretében foglalkoztatottak számát meg kell tartani a projekt elején vállalt létszámmal megegyezően. A szövetkezeteknek évente 4 szakmai tanácsadáson is részt kell venniük, illetve a projektmenedzsereknek menedzserképzésen, és a munkavállalóknak együttesen közösségépítő tréningen kell részt venniük.

11. Mit lehet tudni az előre meghatározott keret mértékéről ?

Az összesen rendelkezésre álló keretösszeg 6 631 983 600 Ft, melynek forrása a Nemzeti Foglalkoztatási Alap. A projektek keretében egy szociális szövetkezet által teremtett munkahely fajlagos költsége nem haladhatja meg a 7,5 millió forintot, a 36 hónapra vonatkozóan. A támogatást vissza nem térítendő formában a tevékenységektől függően versenyt nem torzító állami támogatásként vagy csekély összegű (de minimis) támogatásként 100%-os intenzitással, vehetik igénybe a szervezetek.

12. Ön szerint be fogja váltani a program a munkavállalók munkaerőpiaci integrálásához fűződő reményeit?

Véleményem szerint már az óriási motiváció lehet ezeknek a személyeknek, hogy egy jó célt szolgáló közeg tagjai lehetnek, amelyben megtapasztalhatják a folyamatos munkavégzést - ezáltal egy csapathoz való tartozás fontosságát, illetve, motiválóan hathat rájuk, ha megélik, milyen az, amikor egy önálló, folytonos felelősségkört rájuk ruháznak - szemben az alkalmi munkákkal.

Ami a helyzetet árnyalja, az az, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalók több esetben inkább a szerintük egyszerűbb utat választva feketén vállalnak munkavégzést az esetleges kedvezőbb bérezés miatt, a bejelentett teljesen szabályszerű munka és ezáltal tapasztalatszerzés helyett.

Ezt a hozzáállást a nehéz anyagi körülmények és az iskolázottság hiánya miatt nagy kihívás megváltoztatni.

Pedagógusi interjú KIP kapcsán

Miért látták szükségesnek az iskolában a KIP program bevezetését? Közrejátszott a roma tanulók aránya ebben a döntésben?

- Intézményünkben a tanulói összetétel igen heterogén képet mutat. Vannak jómódú családból érkező gyerekek, ahol a szülők magas iskolai végzettséggel rendelkeznek, diplomások és vannak hátrányos helyzetű, valamint halmozottan hátrányos helyzetű tanulók is, ahol a szülők alacsony iskolai végzettségűek vagy munkanélküliek. Utóbbi esetben gyakran roma gyerekekről beszélhetünk. Szerettünk volna ezeknek a gyerekeknek is esélyt adni arra, hogy az iskolában megtalálják a helyüket, sikerélményhez jussanak, a továbbtanulásuk biztosított legyen akár abban az értelemben is, hogy nehézség nélkül bekerüljenek az általuk preferált középiskolákba.

Beváltotta-e a módszer a hozzá fűzött reményeket?

- A bevezetés után egy-két évvel tapasztaltuk, hogy a gyerekek kommunikációs készsége határozottan fejlődött, szívesebben állnak ki társaik elé, bátrabban elmondják véleményüket. Később a romagyerekek magatartása is pozitív irányba változott. A KIP órán a csoport minden tagjának el kell látnia a szerepét ahhoz, hogy a bemutatásra kerülő produktum, ami lehet plakát, prezentáció, vagy valamilyen tárgyi eszköz, időre elkészüljön. Az órákon gyakran a társaik figyelmeztették a nem figyelő gyerekeket, hogy kapcsolódjanak be a munkába, ők is tegyék hozzá jó képességeiket a csoport produktumának elkészüléséhez. Ma már KIP órákon szinte soha nincs fegyelmeztetlenség. A nyitott végű, kreativitást igénylő csoportfeladatok a mindennapi életben előforduló problémákra fókuszálnak. Az előbb említettek is hozzájárultak ahhoz, hogy az országos kompetencia mérésen iskolánk az országos átlagnak megfelelő vagy attól valamivel jobb eredményeket produkál.

Tapasztalt-e pozitív változtatást a roma tanulók esetében?

- Először is szögezzük le, hogy a roma gyerekek sem egyformák, nem lehet általánosítani. Az osztályomba két roma származású gyerek is jár, akik gondoskodó,

odafigyelő családból érkeztek, jó tanulmányi teljesítményt mutatnak. Az azonban kétségtelenül igaz, hogy a roma gyerekek nagy részére sajnos nem ez jellemző.

Tapasztalatom szerint a roma gyerekek tanórai alulmotiváltsága a KIP órákon megszűnik, mert a csoportfeladatok érdekesek, kreativitást igénylők, nem feltétlenül a konkrét tananyaghoz kapcsolódnak. A frontális osztálymunkával szerzett órákon ezek a gyerekek passzívak vagy zavarják az órát. A tanulók közötti esetleges konfliktushelyzeteket a KIP órákon elmosódnak, rosszkodásra nincs idő, mert a sikeres csoportmunka érdekében együtt kell működniük a többiekkel. A személyre (képeségekre) szabott egyéni feladatok során a roma gyerekek is sikerélményhez jutnak, ők is átélhetik a „Meg tudom csinálni!” érzést. Az óra végén, az értékelés során különös figyelmet fordítok arra, hogy a jó teljesítményt nyújtó roma gyerekek is egyénre szabott dicséretet kapjanak. Ezzel önbizalmuk erősödik, önértékelésük javul. Reményeim szerint ez a tanuláshoz való viszonyukat is pozitív irányba mozdítja el.

Véleménye szerint hogy járul hozzá a KIP a roma tanulók iskolai lemorzsolódásának a csökkentéséhez?

- A módszert saját iskolámban közel tíz éve alkalmazzuk. A gyerekek a KIP órákat nagyon szeretik, mert ott mindenki sikerélményhez juthat. Szeretnek csoportban dolgozni, bizonyos idő elteltével a roma gyerekek is megtanulnak társaikhoz alkalmazkodni. A nagyfokú kreativitást igénylő csoportmunka során képesek lesznek meghallgatni mások ötleteit, azt kulturáltan megvitatni és közös döntéseket hozni. Ez a szociális kompetenciáik fejlődését eredményezi, ami a későbbiekben a középiskolában és a munka során is alkalmazható lesz majd. A módszer alkalmazásának köszönhetően a roma tanulók kreatív, jól kommunikáló, szociálisan érzékeny fiatalokká érhetnek a 8. osztály végére. Reményeink szerint ez a megváltozott attitűd segíti majd a tanulókat a pályaválasztásban, a továbbtanulásban is.

(Vargáné Tóth Eleonóra - külső konzulensem, KIP mentor, Nyíregyházi Móra Ferenc Általános Iskola Petőfi Sándor Tanintézménye, Kiemelt KIP iskola)

NYILATKOZAT

a szakdolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Varga Áron Sándor
A Hallgató Neptun kódja: T9SYG8
A dolgozat címe: A romák munkaerőpiaci integrációja
A megjelenés éve: 2023
A konzulens tanszék neve: Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet

Kijelentem, hogy az általam benyújtott záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió¹ egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlant állítottam, tudomásul veszem, hogy a Záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkor szellemi tulajdonkezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe.

Kelt: Budapest, 2023. év május hó 4. nap


Hallgató aláírása

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

Varga Áron Sándor (hallgató Neptun azonosítója: T9SYG8) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfólió¹ áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A szakdolgozatot a záróvizsgán történő védelemre javaslom / nem javaslom².

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem*³

Kelt: Budapest, 2023. év május hó 8. nap



Belső konzulens

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő aláhúzendő.

³ A megfelelő aláhúzendő.