

G.Fekete Éva

A munkaerőpiaci programok megvalósulásában a romák munkavállalását gátló tényezők kezelésének értékelése és a további programok alakítására vonatkozó javaslatok¹

A 2008-ban az OFA támogatásával megvalósult kutatás során elemzett korábbi kutatási eredmények, az összeállított programtérkép, az ahhoz kapcsolódó dokumentumok és az esetleírások alapján lehetővé vált a romák munkavállalását gátló tényezők kezelésére irányuló munkaerőpiaci kezdeményezések értékelése. Az értékelést a kutatócsoport által a romák munkavállalását gátló tényezők bemutatására felállított modellben szereplő négy fő elemre fókuszálva végeztük el. Következtetéseink a következők:

A munkastruktúra változása, a munkaerőpiac anomáliái

A munkaerőpiaci programok, ill. az azokhoz kapcsolódó projektek a munkastruktúrát, annak változási trendjeit érdemben befolyásolni nem tudják. A programok gyakorlatilag alternatív munkalehetőségeket kínálnak, azaz a munkaerőpiac fő áramain kívül eső, jellemzően az alacsonyabb munkavégző képességűek által is elvégezhető tevékenységekre alkalmaznak munkaerőt. Az alternatív jelleg gyakorta elavultat is jelent. A hagyományos cigány mesterségek (kosárfonás, teknővájás) életre keltése, vagy azok modernebb változatai (betonelemek kézi öntése) irányába tett lépések zsákutcába vezettek. Azok a tevékenységek életképesek, ahol a kereslet, a munkavállalói motiváció és az innováció, azaz a hagyományos termékek, vagy szolgáltatások mai igényekhez való igazítása találkozott egymással. Mindhárom tényező együttes teljesülésére alig találtunk példát. Volt, ahol a foglalkoztatottak tartották „alantasnak” az egyébként kereslettel bíró vályogvetést, vagy hulladékkezelést volt, ahol a hagyományos teknők, szőnyegek bizonyultak eladhatatlannak és pl. a cigányzenészek esetében az egyébként igényelt szolgáltatást a piac nem tudja úgy megfizetni, hogy abból folyamatosan meg lehessen élni. A magyar gazdasági helyzetet és az osztársadalmi értékrendet is tükrözi, hogy a tradicionális, magas élőképességű termékeknek ma a tömegtermékekkel kell versenyezniük az árban, a magyar fogyasztók körében még nem történt meg a posztmodern áttörés. A már-már bejáratott (kertészeti) termék is ellehetetlenült, ha valamely nagy áruházlánc a látványosan nem rosszabb minőségével, de lényegesen olcsóbb áraival megjelent a térségben (Lenti). A külső piacokon való megjelenés pedig korlátozott, valamint az ezekben a projektekben megjelenő marketingtevékenységnél jóval dinamikusabbat követel. Maradt tehát egyrészt a hazai piac változásában való reménykedés, amit természetesen profi termékfejlesztéssel és piacépítéssel proaktív módon formálni is lehet. Ez azonban meghaladja az általunk vizsgált foglalkoztatási projektek kereteit és megvalósítók kompetenciáit. Az egyébként valós szükségleteket kielégítő, de a potenciális fogyasztó számára megfizethetetlen szolgáltatások esetében a szociális támogatást magába foglaló „szolgáltatási csekkek” jelenthetnének átütő, az alternatív foglalkoztatást fenntarthatóvá tevő keresletnövekedést.

Kisebb körben a foglalkoztatási projekt alapját képező munkatevékenységek a munkastruktúra dinamikusabb, a mainstreamhez tartozó elemeit célozták meg. Ebben az esetben nagyobb az esély az elsődleges munkaerőpiachoz való integrálódásra. Így a nehézgépező, a fémforgácsoló, az építőipari szakmák, erdőművelő kereslettel rendelkeznek, és itt a diszkriminációval is könnyebb volt megküzdeni. Az ugyancsak kereslettel, pontosabban kielégítetlen szükséglettel bíró szociális gondozói szakmákban a legfőbb foglalkoztatóként

¹ Készült az MTA Regionális Kutatások Központja Észak-magyarországi Osztályán 2008-ban az OFA megbízásából végzett kutatás eredményei alapján

megjelenő önkormányzatok bérfizetési korlátai és a több helyen is észlelt előítéletek jelentenek akadályt. Ez utóbbin Pécssett pl. úgy próbáltak segíteni, hogy a gondozottak is romák voltak, ám ezáltal az integráció szempontjai sérültek.) A tapasztalatok szerint a kereslettel bíró szakmákban a feketegazdaság elszívó hatásával kell számolni.

Az esetek többségében elmondható, hogy a romákat befogadó foglalkoztatási projektek a gyakorlatban egy csapdahelyzetet hoznak létre és újratermelik a munkanélküliséget. A projekt során megtanult és begyakorlott munkatevékenység a támogatott projektek világán kívül nem, jobb esetben még nem hasznosítható, illetve bevezetésük, megtartásuk az egyedi projekten túlmutató makro-gazdasági változásokat és/vagy a törekvéseket összefogó hálózatok, háttérszervezetek kiépítését igényli.

Alacsony iskolai végzettség, gyenge kompetenciák, esélyhátrány a tanulásban

A romák foglalkoztatásához *képzés* ott és csak akkor párosul, ha a befogadó programnak erre határozott előírásai vannak. Volt projektgazda, akinek „eszébe sem jutott képzést társítani a foglalkoztatáshoz (Örkény). Máshol beiktattak egy egyhetes tréninget, de azt az önkormányzatok mint foglalkoztatók kifogásolták, mivel erre az időre a résztvevők kiestek a munkából (Nagyatád). A programok jelentős része – jellemzően az OFA programjai – meg is kívánják a képzési és / vagy mentorálási elem beillesztését, sőt talán túl is lőnek a célon, amikor – éppen a korábbi képzések hatástalansága miatt – rövid futamidejű projekteknel is *OKJ-s végzettséget adó képzést* tesznek kötelezővé. A tapasztalatok szerint ez azért gond, mert a célcsoport egy része számára az *általános iskola befejezése* jelentene elsődleges feladatot. Igazán jók azok a kombinációk, amikor az általános iskola elvégzése és a szakképzés egymásra épülve, egy projektben valósul meg. Ehhez azonban a projektek legalább 1,5-2 éves futamideje szükséges.

A *képzés során kialakított kompetenciák* körét részint a foglalkoztatás témája, részint a tematika határozza meg. Az előző pontban már említettük, hogy a foglalkoztatás és így a hozzá kapcsolódó képzés során is munkaerő-piaci kereslethez társuló szakmák csak kivételesen jelentek meg. Emellett gond a képző intézmények és a *képzési tematikák* kiválasztása. Mint ahogyan az iskolarendszerű oktatásban, úgy a felnőtt képzésben sincsenek speciálisan romáknak szóló tematikák. A célcsoport sajátosságaihoz való igazítást jellemzően a követelmények csökkentése, vagy a tananyag „lebutítása” jelenti. Így próbálják elkerülni a vizsgán a magas bukási arányt és ezzel a projekt indikátorainak nem teljesítését.

A felzárkóztató képzésben a *helyi általános iskolák* domináns szerepvállalása kétségkívül előnyt jelent a lakóhelyhez való közelség és a képzésbe bevont felnőttek és gyermekeik együtt tanulásából származó lehetőségek kihasználhatósága szempontjából (bár ez utóbbival a gyakorlatban alig találkozhatunk), hátránya azonban, hogy az általános iskolából kimaradt, ott többnyire csak kudarcélményt szerző felnőtt tanulók nem szívesen találkoznak régi tanítóikkal. Az általános iskolai tananyag elsajátítását segítő, eredendően gyermekeknek szánt tankönyvek és a gyermekekre kifejlesztett tanítási módszerek is ellenérzést szülnek.

A megvalósító szervezet által megvalósított képzések tematikái a célcsoport szükségleteire érzékenyebbek, de itt is az oktatók módszertani felkészültsége jelenthet problémát.

A *képzési követelmények* teljesítését a tematika és az oktatók megválasztásán túl a tanulók hozzáállása, *motiváltsága* is befolyásolja. Ez utóbbit tekintve az anyagi érdekltségnek van meghatározó szerepe. Korábbi felmérési eredményeink szerint minél alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezik valaki, annál kevésbé tartja fontosnak valamilyen képzésen való részvételét. Egyértelműen a jövedelemhez jutás érdekében vállalják a részvételt, ám az órákon való megjelenés még nem jelenti az *aktív tanulást*. Aktív tanulás hiányában pedig a képzés hatékonysága alacsony, végső soron az eltöltött idő, az esetleg ez alapján kiállított bizonyítvány ellenére sem sikerül a munkaerőpiaci esélyeket javító kompetenciákat kialakítani.

Akadnak azonban jó példák is. Az *alapképzés* elérését beépítették a foglalkoztatási programba pl. Szakolyban, Zalaegerszegen, Kunszentmiklóson, Türrén. Színvonalas *szakmai képzéssel és az egyénekre szabott fejlesztési programokkal* találkozhattunk pl. Pécssett, Nyíregyházán, Magyarcsanakon, Nagykanizsán, Miskolcon, Barcsan, Borsodbótán.

A komplex szemléletű programokhoz kapcsolódó projektek elméletileg lehetőséget adnak a *bevont szülők gyermekeivel való foglalkozásra*, a gyermekek tanulási esélyeit növelő projektelemek beemelésére. Ez azonban nagyon ritkán jelenik meg. Jó kezdeményezés a bevont foglalkoztatottak gyermekeinek nyári tábor, családi hétvége szervezése, a gyermekek és szülők együttes képzése (Szanticska, Nagykanizsa, Gagyvendégi, Szigetvár).

Társadalmi hálózatok fejletlensége és egyoldalúsága, szegregáció és diszkrimináció

A csak romákat foglalkoztató projektekkel szemben egyértelműen sikeresebbek a *vegyes célcsoporttal működők*. A munkatársi kapcsolatok a hálózatépítés alapjai lehetnek. Már amennyiben a projektben nem különülnek el a roma és nem roma munkavállalók. Ami pedig az interjúk alapján vegyes foglalkoztatás esetén is előfordul, különösen az első időszakban és amennyiben a projektvezetés nem tesz ellene, ez így is maradhat. A csapatépítő, kimondottan a projekten belüli előítéleteket oldó tréningek is megvalósultak (Magyarcsanak, Szigetvár), de ezek ritkák. Inkább a munkabeosztás alakításával, esetleg szabadidős programok szervezésével valósít meg a vezetés antiszegregációs feladatokat és biztosítja a munkakultúra pozitív mintáinak közvetlen terjedését (Komló, Barcs, . Jó példákat láthattunk arra, hogy *a projektvezetés saját hálózatát tudja jól hasznosítani* a romák munkába helyezéséhez és ezzel tulajdonképpen a célcsoport hiányait kompenzálja. (Békés, Magyarcsanak, Barcs, Miskolc) Ez a megoldás azonban csak esetinek tekinthető, más élethelyzetekben nem jelent kiutat, hacsak nem állandósul a projektvezetéssel a kapcsolat.

A foglalkoztatási projektekből a *tudatos hálózatépítés* alig jellemző. Még az 1960-70-es évekből tudunk példát arra, hogy egy település a roma és nem roma családjai közötti kapcsolatok kialakulását a helyi vezetés tudatosan kezdeményezte és az akkori, a munkába járásban, a házépítésben és a gyereknevelésben hangsúlyos kapcsolat máig érezhető szocializációs hatásokat generált. A közelmúlt projektjei közül a romák elhelyezkedését segítő, vállalkozókat és / vagy civil szervezeteket bevonó hálózatok formálására a korláti, csurgói, bátaszéki projektek mutatnak jó példát. Hasznosnak és eredményesnek bizonyult kezdeményezés a foglalkoztatási paktumokhoz hasonló roma foglalkoztatási kerekasztal megszervezése és működtetése (Korlát).

A legtöbb esetben maga a foglalkoztatási projekt elindulása is a romák és nem romák közötti együttműködés produktuma. A projekt kezdeményezője és a pályázó gyakorta a helyi önkormányzat, vagy valamilyen nem roma társadalmi szervezet. A pályázatban – többnyire a kiírásnak megfelelően kötelezően - megjelenő *partnerség* azonban gyakorta csak papíron létezik. A pályázó és partnerei közötti kapcsolat formális. A projektek egy részében beazonosítható módon a romákat csak a projekt nyereségi esélyeinek növelése érdekében tartották fontosnak bevonni. Ellenpéldaként említhetők azok az esetek, ahol már a projekt tervezésébe is bevonták a roma kisebbségi önkormányzatot, vagy civil szervezetet, majd a dokumentációk alapján a megvalósítás során is folyamatos volt a kommunikáció (Korlát, Csurgó). A roma szervezetek bevonásának leggyakoribb területe a résztvevők kiválasztása (Nyírlugos, Zalavég). A megvalósítók kiválasztásába, a foglalkoztatás körülményeinek alakításába, a munkateljesítmények értékelésébe már kevésbé szólhatnak bele. Az egyoldalú kapcsolatok oka, hogy a romák foglalkoztatási helyzetén javítani hivatott projektek jelentős részénél már a valós változtatási szándék is megkérdőjelezhető. A projektgazdák a legkisebb ellenállás irányába mozdulnak el, ebből következően csak annyi feladatot vállalnak, amennyit kötelező, a célcsoport valós szükségleteit nem ismerik, de nem is szándékoznak azt megismerni, a romák közül

igyekeznek a legkevésbé problémásakat, a pályázóval már valamilyen kapcsolatban állókat bevonni. A *projektbe való bekerülés* már eleve feltételezi a pályázó képviselőinek valamely hálózatába tartozást. Ezzel az igazán kirekesztettek esélyei tovább csökkennek. Vannak azonban, akik ez ellen küzdenek és a projektbe bekerülés esélyeit növelő, minél objektívebb, ebből adódóan erősen szofisztikált *kiválasztási eljárást* alkalmaznak (Nyergesújfalu, Pécs). A kiválasztási rendszer átgondoltsága, szakmai kidolgozottsága függ a projekt *szakmai-tudományos háttérétől*.

Alacsony munkavállalási és munkavégzési motivációk

Más kutatások kimutatták, hogy a munkavállalás tényezői közül a munkavállalási motivációk hiánya a legkevésbé jellemző tényező. Azok aránya a munkanélküliek és a köz-munkákban résztvevők között, akik nem akarnak munkát, még inkább tartós munkát vállalni, 20% körül mozog. Azaz a 80% esetében a munkátlanság inkább az előző három tényezőre vezethető vissza. Ezzel együtt is szinte minden projektnél kiemelték az interjúalanyok a projektben fizethető munkabérek és a munkavégzés nélkül megszerezhető jövedelmek közötti elenyésző, munkavállalásra nem ösztönző különbséget. Az általában alacsony munkabérek kiegészítéseként egyes projektekben munkaruha, étkezési jegy, védőital, tűzifa juttatásával, a munkába járás, a gyermekfelügyelet megszervezésével próbálták a motivációt erősíteni és egyben a tágabb környezetben is a munkavállalás hasznosságára a figyelmet felhívni (Nyergesújfalu, Bátaszék, Nyíregyháza). A továbbfoglalkoztatás lehetősége szintén ösztönzőleg hatott (Szatmárcseke). A feketemunka azonban még így is erős konkurenciát jelent. Részint a magasabb, igaz nem kiszámítható és időszakos bérezés, részint a foglalkoztatótól várt egyéb előnyök miatt.

A munka eredményeiből való közvetlen részesülés, azaz önellátás mértékének növekedése is kompenzálhatja a jövedelmek alacsony mivoltát és teheti vonzóvá a munkavállalást. Így pl. Gemzsén, Lentiben a megtermelt zöldségből részesültek a foglalkoztatottak, Komlón saját lakásaikat újították fel.

A várható jövedelmek nagyságrendjének alakításán túl a munkavállalási motivációk erősítése a foglalkoztatási projekteken belül már nem a pusztán munkavállalásra, hanem a projektet alkotó munkafeladatok teljesítésére irányuló motiváltság megteremtését, a munkavégzéshez való viszonyulás formálását jelenti. A munkavégzési motivációkat a projektben szerzett sikerélmény, a látott és átvett minták, a kialakult önbecsülés, vagy éppen a szankcióktól való félelem javíthatják. Itt is igaz, hogy a foglalkoztatott motivációjának és attitűdjének változása kihat a családtagok motivációjának és attitűdjeinek alakulására is.

Az interjúk tapasztalatai alapján a célcsoport bevont tagjai körében a *sikerélmény* elsősorban a rendszeres jövedelemhez jutásban és a rendszeres jövedelem által elért hitelképességben jelentkezik. A tapasztalatok alapján a roma foglalkoztatási projekteken a munkavégzés legfontosabb motívuma is a kapott fizetség. A bérfizetés késlekedése, netán hónapokra való elmaradása a munkafegyelem teljes fellazulásához, a motiváció elvesztéséhez vezet. Ugyanakkor a rendszeres fizetés az interjúkban sikerkritériumként került említésre. Sajnos a programműködtetés zavarai miatt bérfizetési késlekedéssel szinte minden esetben számolni kellett, a projektgazda pénzügyi helyzetétől függően sikerült ennek következményeit hátrítani.

A munkavégzésre, ill. a jobb munkavégzésre ösztönző sikerélmény növelésének jól ismert eszköze a teljesítmény elismerése. Az eddigi programokban munkateljesítmény szerinti differenciált bérezésre nem volt, a programok szabályai szerint nem is nagyon lehetett példa. Néhány esetben próbálkoztak a differenciálás más eszközeinek alkalmazásával, pl. a képzésen részt vevők magasabb bérezésben részesültek (Komló), a partner munkáltatóknál végzett plusz munkáért jutalék rendszer bevezetése (Bátaszék). Ezekben az esetekben a differenciálás, ill. a többletmunka elismerése jó hatással volt a munkavégzésre. A differenciális egy sajátos formájaként jelent meg a továbbfoglalkoztatásba való bekerülés. A célcsoport egy részében az

erre irányuló igény a lehetőségek szűkösségével párosulva általában egészséges, de helyenként erős konfliktusokat szító versengést szült.

Az erkölcsi elismerés is fontos, ami ugyan pénzbe nem kerül, de ez is rendszeres ellenőrzést, tisztázott követelményrendszert és a nyilvánosság biztosítását feltételezi. Ezeket a menedzsment feladatokat szükséges eleve a projekttervbe, ezen belül a költségvetésbe is beépíteni.

A jól végzett munka öröme önmagában is vezethet még több vagy jobb munkára ösztönző sikerélményhez, ami azonban csak hosszabb, a külvilág pozitív visszajelzései által kísért folyamat eredményeként alakul ki. A vizsgált projektek közül ennek jeleivel találkozhattunk pl. a békési állattenyésztők körében. Érdemes figyelni arra, hogy vannak olyan, a foglalkoztatási projektekben is megjelenő szakmák, melyek magas szintű önértékelés nélkül nem működnek. Jellemzően a kézművesség, a segítő tevékenységek elhivatottságot, belső igényességet feltételeznek. Ezek hiányában a projekt sem fenntartható.

A sikerélmény gyakoribb forrása a tágabb közösség részéről történő pozitív visszajelzés. Ehhez láthatóvá kell tenni a közösség számára hasznos munka eredményeit. A parkgondozók, közterület fenntartók esetében ez adott, a többi esetben a helyi médiában, a nagyobb nyilvánosság előtt elhangzott értékelések segíthetnek. A romák foglalkoztatása révén elért eredmények megismertetése a tágabb közösséggel az előítéletek oldásának is fontos eszköze lehet. Természetesen ehhez eredményekre van szükség. Példamutatással és jó PR-ral sikerült a helyi feszültségeket oldani pl. az örkényi projekt megvalósítása során.

A munkavégzési tapasztalatok mellett a *munkavállalói magatartásminták átadására* is a egyes célcsoportú projektek kínálnak lehetőséget. (Békés, Gyomaendrőd, Magyarcsanak, Barcs, Nyíregyháza) Láthatóan a lehető legrosszabb megoldás a hasonlóan alul motivált dolgozókat egy csoportba szervezni. Az esetleges intenzív mentorálás sem tudja őket kimotozni a munka kerülésére, jobb esetben könnyítésére irányuló beidegződött törekvéseikből. A csak (tartós) munkanélkülieket befogadó projektek esetében nagyobb annak a veszélye, hogy ilyen csoportok jönnek létre. Egyrészt a motiváltabb dolgozók tudatos kiválasztásával, de még inkább a projektbe korábban nem munkanélküli, a speciális „húzó-segítő” szerepre felkészített – roma vagy nem roma - dolgozók bevonásával csökkenthető a kockázat. Az eddigi projektekben hasonló feladatot vállaltak a munkavezetők, ám az ők bérezésére a programok nem minden esetben biztosítottak fedezetet. Harmadik megoldásként a már működő munkacsoporton belül 1-2 támogatott munkahely létrehozása és arra romák felvétele adódik. (Borsodbóta) Ebből az egyébként létező konstrukcióból roma foglalkoztatási program a munkára felkészítő, kompetenciákat erősítő közös szolgáltatói háttér biztosításával és a munkahelyen mentor megbízásával szervezhető.

A munkavégzésről szerzett tapasztalatokat a *munka szervezése, a foglalkoztató által közvetített minták* is erősen befolyásolják. Az akadozó alapanyag-ellátás, a fűtetlen műhely, a megfelelő szerszámok hiánya, a termékek raktárra gyártása, netán a termék megsemmisítése, a következtelenség, a kivételezés mind rombolja a munka morált és csökkenti a motiváltságot. Márpedig ezek az eddigi projektek egy részében – főként a finanszírozási nehézségek és szubjektív tényezők miatt – sor került. Ugyanakkor van jó példa is. A Felső-Tisza Vidéki Vízügyi Igazgatóság pl. a projekt keretében foglalkoztatottakat bekapcsolta az általános tevékenységébe és ezzel a csak az adott projektért dolgozó önkormányzatoknál jobb munkaszervezést tudott biztosítani.

A *szankcionálás* az alacsonyabb munkakultúrával és eleve gyengébb munkavégzési motivációkkal rendelkező célcsoport esetében hatékony motivációs eszköz. Tekintve, hogy a célcsoportban az elsődleges motivációs tényező a rendszeres munkajövedelem, így a munkából való indokolatlan távolmaradás, vagy a nem megfelelő munkavégzés esetén a leghatásosabb szankcionálási módszer a jövedelem csökkentése, szélsőséges esetben a foglalkoztatás

megszüntetése lehet. Az eddigi programok azonban ezek alkalmazására nem adtak reális lehetőséget. A projektgazdákat erősen fogta a szerződésben vállalt indikátorok teljesítési kötelezettsége, így csak nagyon végső esetben vállalták a foglalkoztatásból való kizárást. A pénzügyi elszámolások miatt a bércsökkenés lehetőségével sem élhettek. Ezt a helyzetet a foglalkoztatottak is érzékelték is időnként vissza is éltek vele. A lazuló munkafegyelem pedig ragadós és sokat árt a munkához való viszony további alakulásában is.

Több esetben is működött azonban a lemorzsolódás esetén a visszafizetési kötelezettség kilátásba helyezése, ami valóban visszatartó erejű volt. A vizsgált projektek között olyannal nem találkoztunk, ahol pl. a képzésből való kimaradás a képzési díj egészének, vagy egy részének visszafizetésével járt volna.

Az anyagi jellegű szankcionálás mellett – hasonlóan a jutalmazáshoz – az erkölcsi megszégyenítés, vagy a nyilvános bírálat eszközeivel is élhetnek a foglalkoztatók. Erre azonban csak pontos és a munkavállalók számára is világos követelményrendszer és folyamatos ellenőrzés mellett kerülhet sor. Mindkét elem a vizsgált foglalkoztatási projekteken gyenge pontnak bizonyult. Kivételként említhetjük az örkényi projektben megvalósított következetes fegyelmezést.

A motivációs hiányt felismerve a foglalkoztatási projektek jelentős része célzottan foglalkozott ezzel a problémával és jellemzően mentorálással, motivációs tréningek vezetésével igyekezett kezelni a problémát. (Békéscsaba, Barcs, Szigetvár, Nagyatád, Nyírlugos, Nyíregyháza, Szakoly, Szanticska, Nyergesújfalú)

A kutatás eredményei alapján a romák munkavállalását elősegítő intézkedésekhez figyelembe veendő javaslatok

A probléma pontosítása

A romák munkavállalását gátló tényezők rendszerének vizsgálata rávilágít, hogy a hátrányos munkaerőpiaci helyzettel (alacsony iskolai végzettség, szakmanélküliség, munkatapasztalat hiánya, alacsony terhelhetőség, támogató hálózatok hiánya, munkahelyektől való földrajzi távolság, laza munkafegyelem) rendelkezők és ezekből a környezetük által romának tartott munkavállalók helyzete és lehetőségei között jelentős különbségek a diszkrimináció létezéséből, az ezzel összefüggésben szegregált lakóhelyi és iskolai környezetből, valamint vélhetően a kulturális különbségekből fakadóan eltérő motivációkban, attitűdökben és prioritási rendekben jelentkeznek. Ez utóbbi sajátosságok indokolják, hogy a romák munkavállalásának problémájával külön foglalkozzunk. A probléma és megoldása így jellemzően három tényezőre bomlik:

- a hátrányos munkaerő-piaci helyzetű lakosok foglalkoztatására és foglalkoztathatóvá tételére,
- a foglalkoztatásban és a munkára való felkészülésben a diszkrimináció és szegregáció letörésére,
- a kulturális sajátosságok beazonosítására és figyelembe vételére.

Az utóbbiról a korábbi kutatások eredményei alapján nem sokat tudunk, vizsgálata új kutatási témaként merülhet fel.

Az okokra kell koncentrálni

Az eddigi megoldások a problémák megoldásának látványos, nagy tömeget érintő, de felületes kezelésére épültek. Igazi megoldást csak az okok megszüntetése hozhat. Ezen belül:

- *A munkastruktúra* globálisan kedvezőtlen átalakulásának a hazai viszonyaink között előre jelzett néhány kedvező tendenciájából adódó lehetőséget nem szabad elszalasztani. Az építőiparban, a szabadidő eltöltésében, az egészségügyben, valamint egyes kistérségeinkben általánosan jelentkező munkaerőhiányra a romákat képzésekkel,

munkaerőpiaci szolgáltatásokkal fel kell készíteni. Míg a munkastruktúra változásának kedvezőtlen folyamatai a szociális gazdaság megerősítésével, a foglalkoztatás terheinek csökkentésével ellensúlyozhatók. Emellett a támogatott munkahelyek létrehozására irányuló meglévő törekvések is közös képzési, pszicho-szociális és hálózatépítő háttérszolgáltatásokkal célzott roma foglalkoztatási programokká alakíthatók.

- *A szereplők közös érdekeltiségének* felismerése, annak tudatosítása és a közös érdekeltiség bázisán a közös cselekvés elindítása logikus, de a szereplők jelenlegi személete és egyéni stratégiái mellett korántsem könnyű feladat.
- *A munkavállalási motivációk erősítésében* a munkához fűződő, a romák esetében több ok miatt sem teljesülő sikerélmény nyújtása, az iskola munkára nevelő szerepének erősítése, a többségi társadalommal, a feltörekvő romákkal való kapcsolatokban a szocializációs minták adása, a gyakorlatszerzési lehetőség biztosítása és a követelményeket és kötelességeket is tudatosító szociálpolitika hozhat változást. A munkavállalási motivációk, a munkavégzési attitűdök egyik lényeges eleme az elvárások egyértelmű megfogalmazása és az ellenőrzésen, szankcionáláson, ill. jutalmazáson keresztüli érvényesítése. A másik alapvető elem a sikerélmény biztosítása, az eredmények felismerése és elismerése. Mindkét elem a foglalkoztatási programok nagyobb rugalmasságát követeli meg. Az indikátorok teljesítésének merev követelménye jelenleg nem engedi sem a szankcionálást, sem a jutalmazást. A sikerélmény másik garanciája a munkaszervezés, ami – különösen az alternatív munkalehetőségek teremtése során – szintén rugalmasságot követel. Anyaghiány, a fizetések késése, az időjárás változása, a kereslet észlelt elmozdulása átcsoportosítást igényel, amit az eddigi gyakorlatnál rugalmasabban kellene kezelni. A rugalmasságot a gyakoribb közvetlen ellenőrzés, a programokba mentorjellegű szolgáltatások beépítése ellensúlyozhatja.
- *A munkavállalók kompetenciaszintjének növelése*, az alapképzettség javítása és a kereslettel bíró ágazatokban foglalkoztatással egybekötött képzések, tréningek szervezése lehet képes ellensúlyozni a jelenlegi alacsony iskolai végzettséget és gyenge munkavállalói képességeket. A képzések sikerét növelheti a roma kulturális sajátosságoknak megfelelő tananyagok összeállítása a közoktatásban és a felnőttoktatásban egyaránt. Emellett a képzéshez szükséges idő biztosítása, a képzés és a foglalkoztatás nem csak időben, de tartalmában is megtörténő összekapcsolása és a tanulásra ösztönzés módszereiben a tanulás által sikeressé vált életutak megismertetése, a példák, lehetséges példaképek megfogható közelségbe hozása hozhat javulást.
- *A szegregált közösségekből kifelé vezető hálózatok* építése a minták átadásának, a társadalmi mobilitásnak, a munkahely, ill. a legális munkavégzési lehetőségek megtalálásának alapfeltétele. A hálózatépítés egyik módszere, ha a bevontak között vannak munkatapasztalattal rendelkezők és munkatapasztalattal nem rendelkezők, eltérő környezetből jövőek.
- *A diszkrimináció elleni következetes küzdelemhez* ugyan a törvényi feltételek adottak, a mindennapi életben mégis rendszeres problémaként jelentkeznek. A többségi társadalom előítéleteinek lebontása az értékrendek kölcsönös megismerésén, a folyamatos kommunikáción és a pozitív példák tudatosításán alapulhat.

A fenti célok elérése célzott programokkal is ösztönözhető és a foglalkoztatási programokban horizontális szempontként is megkövetelhető.

Integrált megközelítés szükséges

Az integráció, az integráltság több megközelítésben is mértékadó:

- Csakis a társadalmi integrációra való törekvés állhat minden intézkedés mögött, szemben az egyoldalú asszimilációval, vagy a kirekesztéssel.
- A munkavállalást akadályozó tényezőket együttesen célszerű kezelni. A tartós munkalehetőség megteremtését, a munka elvégzésére képessé tevő képzéseket és mentorálást, a munkavállalási motivációk erősítését, a hálózatok építését és a diszkrimináció, az előítéletek letörését magába foglaló integrált projekteket érdemes indítani.
- A foglalkoztatás és a hozzá közvetlenül kapcsolódó szolgáltatások mellett a célcsoport hátrányos helyzete további elemeinek: a lakás, az egészségügyi állapot, a kisebbségi kultúra, valamint az egyén helyett az őt magába foglaló család, kisebb közösség együttes formálása vezethet sikerre.

Túl kell nézni a projekteken, a makro-szintű feltételrendszer alakítása, a szabályozás változtatása is szükséges

A pályázati rendszer a fenti két feltételcsoport hatatos kezelésére nem alkalmas. A fejlesztési támogatásokon túl jogalkotói feladatok adódnak, főként a foglalkoztatás, a szociálpolitika makro-feltételeinek alakításában. A diszkrimináció elleni következetes fellépés, a foglalkoztatási terhek csökkentése, a minimálbér alakítása, a segélyezés feltételrendszerének megváltoztatása, az oktatási rendszer formálása, a cigány kisebbségi önkormányzatok hatáskörének és finanszírozásának megváltoztatása, a szakmai segítő hálózatok folyamatos működtetése nem pályázati téma. A részletek kidolgozásában a romák közvetlen részvétele elengedhetetlen, az érdekcsoportok közötti egyeztetést célszerű minél előbb elindítani

A célzottan roma programok mellett nagyobb hangsúlyt a horizontális feltételként való érvényesítésre és a bevonásra

A célzottan a romák foglalkoztatására és foglalkoztathatóságának javítására irányuló programok mára háttérbe kerültek. Úgy a projektek által előnyhöz juttatott munkavállalók számát, mint a támogatási források felhasználását tekintve a romákat a hátrányos helyzetű munkavállalók tágabb csoportjával együtt foglalkoztató programok a jellemzőek. Ezek azonban rendkívül koncentráltak: úgy a lebonyolító szervezet, mint a programstruktúrában elfoglalt hely alapján. A hátrányos helyzetű munkavállalóknak a nem célzottan roma és nem kimondottan foglalkoztatási programokon kívüli elhelyezkedését segítő projektek száma viszonylag csekély, ill. nem ismert, pedig az igazi foglalkoztatási tartalékok vélhetően ebben a típusban rejlenek. Átütő változást a munkaerőpiac hátrányos helyzetű tagjai foglalkoztatásának a minden támogatott projekt megvalósítása során történő mérlegelése és lehetőség szerinti beépítése hozhat.

A projekt ciklus egészében, így a projektvezetés összeállításakor, a döntéshozási rendszer kialakításakor, a célok és tevékenységek, járulékos szolgáltatások és ezek célcsoportjai meghatározásakor, a célcsoport tagjainak kiválasztásakor, az eredmények és hatások mérlegelésekor és a teljesítések ellenőrzésekor egyaránt vizsgálni és a programszintű eredmények megállapíthatóságához dokumentálni kellene a hátrányos helyzetű munkavállalók, igény szerint a romák bevonását. Ez utóbbi esetben azonban tisztázandó, hogy a projektek résztvevői közül kiket, milyen alapon tekintünk romának.

Az alternatív munkalehetőségek tudatos piacépités nélkül életképtelenek

Az alternatív munkalehetőségek teremtésére a mai viszonyok között vállalkozásfejlesztéssel, más térségekbe történő munkaerő-közvetítéssel, valamint a szociális gazdaság keretében kerülhet sor. Sajátos megoldás lehet a felvásárló hálózatok megrendeléseinek a célcsoporthoz irányítása, azaz a már betanított munkaerő, azok vállalkozói, ill. közösségi vállalkozásai számára nem foglalkoztatás, hanem konkrét üzleti lehetőség biztosítása. Az utóbbi területen már jó

kezdeményezések vannak, de életképes közösségi vállalkozás alig létezik. A sikerhez a kereslet, a munkavállalói motiváció, az innováció, azaz a hagyományos termékek, vagy szolgáltatások mai igényekhez való igazítása, valamint dinamikus marketing tevékenység egyaránt szükséges. A jövőbeni programoknak ügyelniük kell a piacépítésre, a vásárlói igények formálására, a tudatos termékfejlesztésre és marketingre. Ezek meghaladják egy-egy projekt kereteit, több projektet összefogó tevékenységeket igényelnek. Az egyébként valós szükségleteket kielégítő, de a potenciális fogyasztó számára megfizethetetlen szolgáltatások esetében a szociális támogatást magába foglaló „szolgáltatási csekkek” jelenthetnek átütő, az alternatív foglalkoztatást fenntarthatóvá tevő keresletnövekedést.

Ügyelni kell a fokozatosság betartására és a differenciált megközelítésre

Az eddigi roma foglalkoztatási projektek tapasztalatai, valamint a célcsoport jellemzői azt mutatják, hogy nincs lehetőség nagy ugrásokra, másrésztől nem mindenki ugyanazon a lépcsőfokon áll. Úgy a munkavégzés intenzitásának, mint az önállóságnak, a gazdasági önszerveződő képességnek a növelése csak fokozatosan, tudatos tanulási folyamatban működhet. Éppen ezért nem elvetendő a kevésbé hátrányos helyzetűek felkészítése és beléptetése a magasabb követelményeket követelő munkákba, amennyiben ez együtt jár a megüresedő helyekre a hátrányosabb helyzetűek beléptetésével (lépj egyet előre).

Ugyancsak hasznos a roma szervezetek önálló projektmegvalósításra való felkészülésében a tapasztaltabb és szakmailag felkészültebb külső, ill. ernyőszervezet kezdeti nagyobb, majd fokozatosan csökkenő szerepvállalása.

Mindeközben nem feledhető, hogy maga a roma társadalom is meglehetősen differenciált, a leghátrányosabb helyzetűek megsegítésében a már előbbre járók sokat segíthetnek, ám ehhez ők is segítségre, de más típusú segítségre szorulnak.

A projektek és a pályázati rendszer igazítása a sajátos feltételekhez és elvárásokhoz

Az eddigi tapasztalatok alapján a pályázati rendszerben nagyobb hangsúlyok helyezendők

- az erős partnerségi és együttműködői háttér, ezen belül a potenciális munkaadókkal való együttműködés kialakítására,
- a piaci megalapozottságra, fenntarthatóságra, ezen belül az aktív és folyamatos, a közvetett lehetőségekre is kiterjedő állásfeltárára, a piacképes szakmák oktatására,
- a célcsoporton belül a leghátrányosabb helyzetűek bevonására, az őket racionálisan, mentálisan, kulturálisan az integrációra képessé tevő humánfejlesztésekre, heterogén, a mintaadásra képes célcsoportok kialakítására, a folyamatos személyiségfejlesztésre,
- a szakmai minőség biztosítására, erős menedzsment kialakítására, ezen belül a megvalósító szakemberek viszonylagos állandóságának biztosítására, a menedzsment szakképzésére,
- a pénzügyi stabilitás biztosítására, a kiszámítható finanszírozásra.

A fenti elvárásoknak megfelelő munkaerő-piaci programok segíthetnek abban, hogy a szegénységben élő romák – és más szegények – megélhetési forrásai rendszeresebbek legyenek; hogy jövedelmük kevésbé függjön személyes módon másoktól; hogy csökkenjen a társadalom intézményeivel szembeni kiszolgáltatottságuk, hogy az általuk végzett munka ne számítson megalázónak a helyi társadalomban.