

A kulturális közfoglalkoztatás szerepe a karriertervezésben

**A dolgozathoz felhasznált kutatási adatbázist a
Nemzeti Művelődési Intézet engedélyével elemeztem.**

www.nmi.hu



Nemzeti
Művelődési
Intézet

Tartalom

1. Felvezetés	3
2. A közfoglalkoztatás elméleti háttere	5
2.1. Európai modellek a közfoglalkoztatás terén	5
2.2. A közfoglalkoztatás történeti előzményei Magyarországon.....	8
2.3. A közfoglalkoztatás jelenlegi jogi szabályozása Magyarországon.....	13
2.4. A közfoglalkoztatás célja és jellemzői.....	16
2.5. A közfoglalkoztatás megítélése hazánkban	20
2.6. Közfoglalkoztatás és karriertervezés	23
3. A Kulturális Közfoglalkoztatási Program vizsgálata.....	27
3.1. A Kulturális Közfoglalkoztatási Program bemutatása.....	27
3.2. A vizsgálat módszertana	34
3.3. A második Kulturális Közfoglalkoztatási Program vizsgálatának néhány empirikus eredménye.....	37
4. Összegzés.....	53
Bibliográfia	60
Ábrák jegyzéke.....	66
Táblázatok jegyzéke	66
Mellékletek	67

1. Felvezetés

Kutatásom témája a kulturális közfoglalkoztatás szerepe a karriertervezésben, amelyben azt vizsgálom, hogy a munkaerőpiac foglalkoztatási lehetőségei között ez a speciális foglalkoztatási forma, a közfoglalkoztatás hogyan jelenik meg a kulturális szférában.

A témával való kapcsolatom részben személyes indíttatású, hiszen egyetemet befejező hallgatóként engem is foglalkoztatott az egyéni és majd a szervezeten belüli karriertervezés, amellyel tudatosabban tudom tervezni saját jövőmet, életpályámat. A karriertervezést azért kezdtem el vizsgálni a kulturális közfoglalkoztatottak körében, mert Témavezetőm által lehetőséget kaptam arra, hogy a második Kulturális Közfoglalkoztatási Program kezdetén a közfoglalkoztatottak által kitöltendő ún. bemeneti kérdőívbe olyan, a témámhoz kapcsolódó kérdéseket, kérdéscsoportokat illesszek be, amellyel célzottan ezt a témát tudom vizsgálni. Emellett fontos szempontom volt, hogy egy olyan célcsoport karriertervezését tudom így vizsgálni, akiket még célzottan a szakirodalom nem vizsgált.

Kutatásom célját a kulturális közfoglalkoztatásban rejlő előnyök és hátrányok megvizsgálása adta, amelyek meghatározzák a közfoglalkoztatottak karrierútját és karriertervezését. A dolgozat aktualitását a 2014. szeptember 1-jén elinduló második Kulturális Közfoglalkoztatási Program (röviden a továbbiakban: Program) vizsgálata adja, amely előzményének tekinthetjük a 2013. november és 2014. április között lezajló első Kulturális Közfoglalkoztatási (minta) Programot. Az első Program sikerességén alapult a 2014. szeptemberben elinduló második Program, amely már egy tudatosabban építkező és tudományos kutatásoknak lehetőséget adó Program lett. A kutatás fontossága és újszerűsége abban rejlik, hogy egységes kötetben, tanulmányban magáról a közfoglalkoztatás kialakulásáról, jogi szabályozásáról, céljairól, megítéléséről átfogó kutatás még nem készült. Magáról a kulturális közfoglalkoztatásról csak a Nemzeti Művelődési Intézet SZÍN Közösségi művelődés című folyóiratában olvashatunk eddig, amely a Program első ütemét foglalja össze statisztikai adatokkal alátámasztva és esettanulmányokkal kiegészítve. Kutatásom tudományos hasznosíthatósága egyrészt az, hogy a Nemzeti Művelődési Intézet kutatócsoportja dolgozatom eredményeit, továbbá az ebből a kutatásból készült szakdolgozatom és konferencia előadásaim anyagát

felhasználja. Remélhetőleg más kutatások alapjait is képezhetik jelenlegi kutatási eredményeim. Gyakorlati hasznosíthatóságát adja a kutatásnak, hogy dolgozatom eredményei hozzájárulhatnak a Program gyakorlati fejlesztéséhez. A Nemzeti Művelődési Intézettel kötött adatbázis felhasználói szerződés alapján a kutatás eredményeit a Művelődési Intézet részére rendelkezésre bocsájtom, és azt szabadon felhasználhatják tudományos kutatásokhoz és gyakorlati fejlesztésekhez egyaránt. Ezúton köszönöm a Nemzeti Művelődési Intézetnek, hogy lehetőséget kaptam a kutatásba való bekapcsolódásra és az adatbázis felhasználására.

Dolgozatom elméleti részében a közfoglalkoztatás olyan egykor és ma használt fogalmait említem, amelyek egymást váltották az időben kormányzattól függően. Több mint 50 felhasznált irodalmam között olyan elsődleges források szerepelnek, mint a közfoglalkoztatás jelenlegi helyzetét szabályozó jogszabályok és törvények, a kulturális statisztika adatai, valamint az első Programról szóló esettanulmányokat bemutató SZÍN Közösségi Művelődés folyóirat különszáma. Másodlagos forrásoknak tekinthetjük azokat a folyóiratcikkeket, szakkönyveket, amelyeket a közfoglalkoztatás, karriertervezés, foglalkoztatáspolitikai és munkanélküliség témájában olvastam és dolgoztam fel.

Empirikus kutatásom középpontjában a Program második üteme áll, amelynek vizsgálata során a fő kutatási kérdéseim azoknak az összefüggéseknek a keresésére irányultak, amelyek az előzetes munkatapasztalatot, a kulturális közfoglalkoztatásban történő munkavégzést és a jövőbeni karrier utat összekapcsolják. Kutatási módszerem kérdőívelemzés volt, amelybe, mint már említettem nekem is lehetőségem volt saját kérdéseimet beleilleszteni. A kérdőívet 3.681 kulturális közfoglalkoztatott töltötte ki.

Dolgozatom ezek alapján egy elméleti és egy empirikus részből épül fel. Az elméleti keretekben áttekintést adok olyan európai modellekről, amelyek meghatározhatóak lehetnek a közfoglalkoztatás terén, illetve részletesen ismertetem a hazai közfoglalkoztatás történeti előzményeit, jogi szabályozását, céljait, jellemzőit és megítélését, továbbá kitérek a karriertervezés és a közfoglalkoztatás kapcsolatára. Az empirikus részben bemutatom a Programot, magát az empirikus kutatásom módszertanát, előzetes kutatási feltevéseimet és végül ismertetem kutatás főbb eredményeit.

2. A közfoglalkoztatás elméleti háttere

Közfoglalkoztatási programok nemcsak hazánkban léteznek, hanem Európa számos országában, illetve Európán kívül is. Ebben a fejezetben a teljesség igénye nélkül az Európában megvalósuló, kiemelkedő közfoglalkoztatási programokat mutatom be, illetve a hazai közfoglalkoztatás kialakulását, jelenlegi működését, jogi szabályozását, céljait, jellemzőit és megítélését. A fejezet zárásaként a karriertervezés fázisait és jellemzőit mutatom be, mivel dolgozatom speciális nézőpontja az, hogy feltárjam a közfoglalkoztatásnak a karriertervezésben játszott szerepét.

2.1. Európai modellek a közfoglalkoztatás terén

Az első közfoglalkoztatási programok az 1929-es Nagy Gazdasági Világválság után jelentek meg Európa és az Egyesült Államok szerte. A közfoglalkoztatás elnevezése és formája országonként eltérő lehet, de amelyben nagy hasonlóságot mutat, hogy az ebben résztvevő emberek valamilyen közfeladatot látnak el viszonylag rövid időn keresztül viszonylag kevés pénzért. A Nagy Gazdasági Világválság hatására a munkanélküliség megfékezésére például az Egyesült Államokban és Németországban is közmunkaprogramokat vezettek be, amely mind a két országban főként a polgári és katonai infrastruktúra fejlesztését célozta meg (Bagó, 2013b).

„Ezeket a foglalkoztatási programokat ma már nem csak állami intézmények és önkormányzatok, hanem sok országban akár non-profit szervezetek, a szociális gazdaság vállalkozásai és for-profit vállalkozások is bonyolítják” (Koltai, 2013. 27. o.). A többnyire alacsony fizetésért vállalt közfoglalkoztatási programok hasonlóságot mutatnak időtartamukat tekintve, mivel rövid, 3-12 hónap közötti időtartamról beszélhetünk esetükben. Többféle célt szolgálhatnak, de különböző lehet az is, hogy mire helyezik megvalósításukkor a hangsúlyt. Egy-egy közfoglalkoztatási program létrejöhet a szegénység enyhítésére, munkaszocializáció vagy munkaerő-piaci integráció céljából (Koltai, 2013). Ezek a hangsúlyok időszakonként, politikánként, és országonként is eltérőek lehetnek.

Jelen fejezetemben a 2008-2009-es gazdasági válság után Európában kialakuló közfoglalkoztatási modelleket vázolom fel a teljesség igénye nélkül. A közfoglalkoztatási programok ezekben az európai országokban gyakorta élveznek egyfajta központi, azaz Európai Unió támogatást, mint például az Európai Szociális Alap (ESZA) támogatását. Így volt ez Lettországon, ahol a 2009-es évtől az Európai Szociális Alap és a Világbank támogatásával elindulhatott a WWS Válságkezelő Közmunka Program. A program során jövedelmet biztosítottak a munkanélküliek ellátási rendszeréből kiszorulóknak, illetve javították a munkához kapcsolódó készségeket, annak érdekében, hogy a leendő munkavállalók a későbbiekben sikerebben tudjanak elhelyezkedni. A programban regisztrált álláskeresőkhöz vehettek részt, a közmunka során együttműködési megállapodást kötöttek a munkaügyi kirendeltséggel, és munkájuk eredményeként illetmény, juttatást kaptak. Lettországon a közmunka program egyik fontos célja volt, hogy a közfoglalkoztatottak jelenléte ne szorítson ki munkahelyeket a közszférából (Koltai, 2014).

Csehország egy másik példája annak, hogy közmunka programja jelentős támogatást kapott az Európai Szociális Alaptól, ezzel lehetőséget adva, hogy a válság után megnövekedett munkanélküliek köréből minél több ember részt vehessen a közmunkaprogramban. Csehországban a 90-es évektől működik a Közösségi Munka Program, amelyben a résztvevők jellemzően fizikai munkát végeznek egy éves időtartamban. *„A legújabb jogszabályi változások megváltoztatták a program funkcióját. A közfoglalkoztatásban való részvétel visszautasítása az álláskeresőkhöz támogatásokból való kizáráshoz vezet”* (Koltai, 2013. 31. o.).

A közfoglalkoztatás mai támogatási rendszerét Finnországban 2006-ban vezették be, amelynek legjelentősebb eleme a bértámogatás. A bértámogatást nem csak a közszférában tevékenykedő szervezetek, úgymint önkormányzatok kaphatják meg, hanem profitorientált vállalkozások is igényelhetik. A for-profit szféra határozatlan idejű, míg a közszféra határozott vagy határozatlan idejű közfoglalkoztatási szerződéseket egyaránt köthet. A piaci vállalkozások területén sokkal nagyobb spektruma lehet a foglalkoztatottak által vállalható szakmáknak, így a támogatások mértéke is sokkal magasabb lehet (Koltai, 2013).

Görögországban két fajta válságenyhítő célzatú közfoglalkoztatási program jött létre, amelyek 2012-ben léptek működésbe. A közfoglalkoztatási programokon belül az

egyik a helyi közösségek munkavállalását támogatta, míg a másik a közszféra szervezetein belüli foglalkoztatást irányozta elő. Míg Görögországban válságenyhítő céllal jöttek létre a közfoglalkoztatási programok, addig Horvátországban már a 2008-2009-es gazdasági válságot megelőzően, a 90-es években kialakult a közfoglalkoztatás rendszere. Az évek múlásával egyre több résztvevője lett a programnak, és ez a válság hatására sem volt másképp. A válságenyhítés helyett a cél inkább a munkamotiváció és a munka világához való kötődés fenntartása volt. A munkáltatók főként helyi önkormányzatok, de 2012-től már a turizmusban is megjelenik a közfoglalkoztatás (Koltai, 2013).

Írország érdekessége a közfoglalkoztatás terén, hogy a programok egyfajta projektszerűséget öltenek, azaz egy-egy előre meghatározott projektben dolgoznak előre rögzített időtartamra. A közfoglalkoztatásnak vannak a szociális gazdaságban és a mezőgazdaságban is megjelenő közfoglalkoztatási programjai. A szociális gazdaságban vagy közösségi vállalkozások, vagy olyan hátrányos helyzetű közösségekben működő vállalkozások kapcsolódtak be a programba, amelyek szerződéses kapcsolatban vannak a helyi önkormányzattal vagy állami szervezettel (Koltai, 2013).

Románia esetében elmondható, hogy az utóbbi években csökkent a munkaerő-piaci eszközökre költhető összegek mértéke, így az utóbbi években a közfoglalkoztatásban résztvevők száma is mérséklődött. Amíg nagyobb számban részt vettek a közfoglalkoztatásban, addig főként a közfeladatokban történt a foglalkoztatás, legjellemzőbben a legszegényebb településeken, ahol nem nagyon volt más lehetőség a jövedelemszerzésre (Koltai, 2013).

Az európai gyakorlatok jól reprezentálják, hogy sok országban megjelenik a közfoglalkoztatás, mint válságenyhítő foglalkoztatási forma, viszont olyan országok is vannak, ahol a foglalkoztatási nehézségeket próbálják ezzel a foglalkoztatási formával enyhíteni. Az európai minták alapján látható, hogy sok területen lehet a közfoglalkoztatással élni, mind az állami, mind a for-profit, mind a nonprofit szervezetek esetében. A közfoglalkoztatás a foglalkoztatás elterjedt eszköze, amelynek több tízéves előzményei vannak nem csak Európában, hanem hazánkban is.

2.2. A közfoglalkoztatás történeti előzményei Magyarországon

A közfoglalkoztatás a középkortól kezdve az újkoron át jelen van a társadalomban, mint a köz érdekét szolgáló munka, amelyet állami-önkormányzati felügyelet alatt meghatározott ideig és kötelező jelleggel végez a munkavállaló (Csoba, 2010a). *„A közfoglalkoztatás mindig azokban a korszakokban kapott nagyobb hangsúlyt, melyekben a korábbi gazdasági és foglalkoztatási formák éppen átalakulóban voltak, s az átmenet ideje alatt keletkezett munkaerő-piaci kereslet-kínálati egyensúly, valamint az ennek következtében kialakult jövedelemhiány kikényszerítette a központi hatalom beavatkozását”* (Csoba, 2010b. 4. o.).

Magyarországon a közfoglalkoztatás rendszer, az állam által meghatározott közép és hosszabb távú foglalkoztatáspolitikai célrendszer elérése érdekében működik. Az állam a célok megvalósításáért irányított eszközrendszert tervez, finanszíroz ennek segítségével. Azonban Kulinyi (2013) szerint a magyarországi foglalkoztatáspolitikára erősen jellemző volt és napjainkban is az, hogy az aktuális közhangulatot szinte azonnal kiszolgálni akaró cselekvései voltak és most is ezek a jellemzők.

A mai magyarországi közfoglalkoztatási rendszer előzményeképpen már a XVIII-XIX. században megjelentek a korai közmunka vagy közfoglalkoztatási programoknak nevezhető kezdeményezések.

„A régmúltba vesző dologház, az inségmunka és az első közmunkák rendszerének fő funkciója az volt, hogy az állam munkára szorítsa azokat, akiket dologtalannak, ingyenélőnek talált” (Kulinyi, 2013. 18. o.). Ez főként a XVIII-XIX. századra volt jellemző, ahol az emberek a létminimum bérösszegének megszerzéséért dolgoztak. A XX. század első felében már megjelent a korai közmunka, amelynek már nemcsak szociális és rendvédelmi célokat szántak, hanem értékteremtő funkciója is volt, úgy hogy közben teljesítménybérezést alkalmaztak. *„Az akkori gazdasági válsághelyzet idején a közmunka a foglalkoztatás bővítésének egyik eredményes formája volt”* (Kulinyi, 2013. 18. o.).

Az 1987-ben induló közhasznú foglalkoztatás a közfoglalkoztatás első formája volt, amely a rendszerváltás okozta társadalmi feszültségek, problémák kezelésére jelent meg. A közhasznú foglalkoztatás a településeknek lehetőséget adott, hogy a

legnehezebb helyzetben élők számára munkát nyújtson (Csoba, 2010a). Az „1987-ben induló, első közhasznú foglalkoztatás célja egyértelműen szociális jellegű volt, az „önhibáján kívül elhelyezkedni nem tudó személy alkalmazható”, vagyis az arra érdemesnek tartott szegények vehettek részt, igaz csak 2 hónapra” (Csoba, 2010b tanulmányát idézi: Kulinyi, 2013. 18. o.). Törvényi szabályozásként az 1993. évi III. törvény egy máig is megmaradó és fontos szereplőt vont be a közfoglalkoztatásba, mégpedig a települési önkormányzatokat. Ezzel a szabályozással a munkanélküliek közfoglalkoztatásba bevonásának 50 százaléka az önkormányzatokat terhelte, de az anyagi hozzájárulás mellett színesebbé tette a közfoglalkoztatás palettáját. A közfoglalkoztatás e korai formájában még nem jelent meg sem képzési, sem munkaerőpiaci szolgáltatás támogatása, bár a szükségességét már érzékelték, mivel erősödött az elképzelés, hogy a közfoglalkoztatás nem irányítja vissza a munkavállalót a nyílt munkaerőpiacra. Az 1996-ban megjelenő új szabályozás, amely a jövedelempótló támogatásra vonatkozott, erősítette az önkormányzatok érdekét a helyi közfoglalkoztatásban, mivel az új szabályozás legalább 90, majd 180 nap munkaviszony igazolásához kötötte a segélyezést. „A helyi szegénység nagyrészt külső forrásból történő kezelése egyre inkább helyi érdekévé vált” (Kulinyi, 2013. 19. o.).

1996-ban megjelent a közfoglalkoztatás második előfutára a közmunka program. A közmunka programoknak a célja az volt, hogy a foglalkoztatáspolitikát élénkítse és az aktív foglalkoztatást erősítse a segélyezés helyett (Csoba, 2010b). Az 1996-ban újrainduló közmunkaprogramok tizennégy éven át az állami szezonális foglalkoztatás bázisát adták (árvízvédelem, katasztrófa elhárítás, közútfenntartás, vasútkarbantartás stb.). „A közmunka átmeneti jövedelemszerzést segítő hatását leginkább a depressziós térségekben tudta hatásosan kifejteni a képzetlen férfiak körében” (Kulinyi, 2013. 20. o.).

A közfoglalkoztatás utolsó, elődjének számító közcélú munka 1998-ban került bevezetésre, azonban csak 2001-től erősödött meg (Csoba, 2010a). „A 2000-es években belépett közcélú munka konstrukció kifejezetten a tartós és rossz szociális helyzetű, munkaképes korú, inaktív személyek aktivizálását célozta” (Kulinyi, 2013. 20. o.). A közcélú munka során az önkormányzatoknak kellett foglalkoztatási lehetőséget biztosítaniuk, rendszeres szociális segélyben pedig csak a munkát elvállalók részesülhettek. 2000. május 1-től az 1999. CXXII. törvény jóvoltából az

önkormányzatoknak kötelező feladatává vált a foglalkoztatás ellátása, a segélyezettek számára pedig az együttműködés vált ezzel kötelezővé, mivel a segélyezés további feltétele a munkavégzés lett (Csoba, 2010b). *„Nem a munkaügyi központ döntött mérlegelési jogkörben a támogatásról, hanem az állami költségvetésben rögzített keret állt az önkormányzatok rendelkezésére. Ezen a kereten belül az önkormányzatok, illetve a közfoglalkoztatás szervezők a helyi viszonyokhoz igazíthatták a felkínálható státuszokat”* (Kulinyi, 2013. 20. o.). A közcélú munka rendszere lehetővé tehetné volna, hogy a munkaerőt visszavezesse az elsődleges munkaerőpiacra, de mivel csak a segélyezés motiválta az embereket a munkavégzésre, így maga a közcélú munka eszközrendszere volt az, amely a reintegrációt ellehetetlenítette (Kulinyi, 2013).

2009. január 1-jén indult el az „Út a munkához (ÚMP) program”, amely átalakította a rendszeres szociális segélyezést, illetve bevezette a rendelkezésre állási támogatást (RÁT), amelyet arra az időtartamra lehetett igénybe venni, amíg az önkormányzat nem tudott biztosítani közfoglalkoztatást (Csoba, 2010b). *„Az „Út a munkához program” a helyi társadalmi feszültségek enyhítését és a szociális kiadások visszafogását, segélyezés helyett a termelő munka támogatását is szolgálta volna”* (Scharle, 2011 tanulmányát idézi Kulinyi, 2013. 21. o.). A program a foglalkoztatást kívánta növelni a segéllyel élők körében az aktív munkaerő-piaci eszközöket felhasználva, ezzel is a munkavégzést szorgalmazva a segély helyett. Továbbá célja volt a foglalkoztatást elősegítő és növelő programok támogatása, illetve a feketemunka és a tartós munkanélküliség csökkentése (Csoba, 2010b).

„Az „Út a munkához program” az első olyan program volt, mely valóban arra készítette az önkormányzatokat és a munkaügyi központokat, hogy a két ágazat (szociális és foglalkoztatási) közös tervet készítsen” (Kulinyi, 2013. 21. o.). Mi sem bizonyítja ezt jobban, mint az hogy a települések vagy kistérségek 2009. március 31-ig elkészítették a közfoglalkoztatási tervüket, amelyben körvonalazták a közfoglalkoztatásba vonandók körét és a közfoglalkoztatás lehetséges területeit és forrásait, ezzel is megalapozva a közfoglalkoztatás stratégiáját (Csoba, 2010b). A program *„alapja a közcélú munka lett, melynek keretében a közfoglalkoztatásban részt vevő személy munkaviszonyt létesít az önkormányzattal, az alkalmi munkavállalói könyv helyébe lépő egyszerűsített (elektronikus), határozott időre szóló munkaszerződéssel, és az ahhoz kapcsolódó*

egyszerűsített (elektronikus) társadalombiztosítási, adózási bejelentési kötelezettségek teljesítésével” (Csoba, 2010b. 11. o.).

Az „ÚMP valóban a legrosszabb munkavállalási esélyű tartós munkanélkülieket érte el, de a szervezési kapacitások hiánya miatt a munkalehetőségektől amúgy is távolabb eső, aprófalvakban élőket kevésbé sikerült bevonni” (Scharle, 2011. 44. o.). 2009-ben szinte minden településen a tartós munkanélküliek több mint negyede hosszabb-rövidebb ideig részt vett a közcélú foglalkoztatásban, azonban Scharle (2011) megállapítása szerint, a közcélú foglalkoztatás törekvései hosszabb távon sem csökkentették a tartós munkanélküliséget.

„Magyarországon 2011. január 1-jétől megszűnt a munkanélkülieknek elsősorban a költségvetési szervezeteknél történő elhelyezkedést segítő, korábban működtetett közmunkaprogram, a közcélú munka, továbbá a közhasznú munkavégzés” (Bagó, 2013a. 4-5. o.). A Nemzeti Közfoglalkoztatási Programot 2011. január 1-től vezették be, amely az „Út a munkába programot” váltotta fel (Kulinyi, 2013). *„A Nemzeti Közfoglalkoztatási Program újabb változásokat hozott. A programok szabályozása egységesedett és a résztvevők létszáma nagymértékű növekedésnek indult” (Koltai, 2013. 36. o.).* 2011-ben a Munkaerő-piaci Alap jóvoltából 64 milliárd forint összegű közfoglalkoztatási támogatás volt felhasználható. A hátrányos helyzetű álláskereső számára a Nemzetgazdasági Minisztérium, majd a Belügyminisztérium biztosított munkalehetőséget. 2011-ben a közfoglalkoztatásra a rövid, 1-4 hónap időtartamú, napi 4 órás közfoglalkoztatás volt a jellemző, de 2012-ben már a Belügyminisztérium irányítása által a hosszabb, 2-12 hónapos, napi 6 órás munkaidejű közfoglalkoztatásra helyeződött a hangsúly (Bagó, 2013a).

A program meghatározott céljai a következők lettek: a közfoglalkoztatás jogi kereteinek megteremtése, az álláskereső munkához juttatása, foglalkoztatás elősegítése, segélyezettek erőteljes leszorítása, a közfoglalkoztatás egységes rendszerének kialakítása. Az egységes rendszer kialakításához rövid (4 órás, 2-4 hónapos), illetve hosszabb időtartamú (6-8 órás, 6-8 hónapos) közfoglalkoztatást vezettek be. Megjelent még az országos közfoglalkoztatási program, amelyek fő célja az értékteremtő munka és jövedelem biztosítása, illetve a vállalkozások részére közvetített közfoglalkoztatottak után nyújtható bértámogatás, amelynek célkitűzése a nyílt, piaci munkába vezetés volt (Kulinyi, 2013).

A Nemzeti Közfoglalkoztatási Program kezdeti időszakában a munkaerőt a munkaügyi központok közvetítették minden foglalkoztató intézmény felé, azonban ez hosszas és speciális szakirányú felkészültséget igénylő folyamat volt. Gyakori volt, hogy az önkormányzatok és a fogadó intézmények felkészületlenek voltak, és nagy adminisztrációs terhet jelentett nekik ez az eljárás, így megmaradtak a csoportos kommunális munka szervezésénél, amelynek nem voltak meg az értékteremtő funkciói, és nem segítették a közfoglalkoztatásban részt vevőt a munka világába visszailleszkedni (Kulinyi, 2013).

2.3. A közfoglalkoztatás jelenlegi jogi szabályozása Magyarországon

Közfoglalkoztatási jogviszonyt ma Magyarországon a 2012. évi. I. törvény, azaz a Munka törvénykönyve szabályozza, azokkal a változtatásokkal, amelyeket a 2011. évi CVI. törvény tartalmaz a közfoglalkoztatásról és a hozzá kapcsolódó törvényi módosításokról. A közfoglalkoztatási jogviszony szabályozásának alapját 2011 óta Magyarországon a 2011. évi CVI. törvény adja meg, de emellett meghatározó lehet a helyi önkormányzatok szempontjából a 2011. évi CLXXXIX. törvény, amely Magyarország helyi önkormányzatainak feladat- és hatásköreit szabályozza. Fontos még megemlítenem a közfoglalkoztatás bérezéséhez kapcsolódó 170/2011. (VIII. 24.) kormányrendeletet, a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról, illetve a 375/2010. (XII. 31.) kormányrendeletet, a közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatásokról.

A közfoglalkoztatási jogviszonyt a 2011. évi CVI. törvény szabályozza, amely kiterjed minden olyan szempontra, amelyet a közfoglalkoztatás során figyelembe kell venni a foglalkoztatónak. A közfoglalkoztatás olyan feladatokra alkalmazható, amely törvényben meghatározott, illetve előírt. Azonban közfoglalkoztatott csak olyan feladatokat láthat el, amelyre törvény nem ír elő közalkalmazotti, közszolgálati vagy kormányzati szolgálati jogviszonyt (*Bagó, 2014a*). A közfoglalkoztatók lehetnek a teljesség igénye nélkül: önkormányzatok, civil szervezetek, állami és önkormányzati fenntartású vagy ezek által létrehozott szervezetek, költségvetési szervek, vizitársulat és erdőgazdálkodó, amennyiben a 2011. évi CVI. törvényben meghatározott feladatokat végzik a közfoglalkoztatottak. A törvény előírja, hogy mely természetes személy foglalkoztatható közfoglalkoztatottként, illetve melyek azok az okok, amelyek kizáró tényezők lehetnek a közfoglalkoztatás során. A közfoglalkoztatási jogviszonyra a Munka törvénykönyve által megszabott paragrafusok alkalmazandók, azokkal az eltérésekkel, amelyeket a közfoglalkoztatásról szóló 2011. évi törvény tartalmaz. Ezek a változtatások kiterjednek a munkaviszony időtartamára, a munkaidőre, és a bérezésre (*Soltész, 2011*). A törvény továbbá előírja, hogy a közfoglalkoztató mit köteles biztosítani a közfoglalkoztatott számára, hogy a munkavégzése akadálymentes és hatékony legyen. A 2011. évi CVI. közfoglalkoztatásról szóló törvény 4. §-a megszabja,

hogy a közfoglalkoztatási jogviszony esetében a munkaviszonyra irányadó társadalombiztosítási, adózási, munkavédelmi szabályokat kell alkalmazni. A paragrafus továbbá kiterjed a hátrányos helyzetűek közfoglalkoztatásban alkalmazásának szabályozására, illetve a közfoglalkoztatottaknak a szociális szövetkezetek működésében való részvételére.

A 2011. évi CLXXXIX. törvény 13. §-a meghatározza, hogy a helyi közfoglalkoztatás a helyi önkormányzatok feladatkörébe tartozik, ezeknek az ellátásáért ő felel, továbbá a 15. § előírja, hogy a helyi önkormányzat feladat- és hatásköreinek ellátása során – törvényben meghatározott módon és mértékben – biztosítja a közfoglalkoztatási jogviszonyban lévő személy feladatellátásba történő bevonását.

A közfoglalkoztatottak bérezését a 170/2011. (VIII. 24.) Kormányrendelet határozza meg. A rendelet 2011. szeptember 1-jén lépett hatályba, így az ezt követően létesített közfoglalkoztatási jogviszony alapján járó bérek megállapításánál kell alkalmazni. A 170/2011-es kormányrendelet nemcsak a közfoglalkoztatott, hanem a közfoglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott munkavezető bérét is szabályozza, illetve előírja a teljes- és részmunkaidőben foglalkoztatott és a teljesítménybérezés alapján foglalkoztatott közfoglalkoztatott bérezését. A bérek meghatározásánál a rendelet különbséget tesz a legalább középfokú iskolai végzettséggel és valamilyen szakképesítéssel rendelkezők és az ezekkel nem rendelkezők között. Díjazásuk összege minden esetben alul marad a nem közfoglalkoztatott munkaviszonyban állókéhoz képest (Horváth 2011; 170/2011. kormányrendelet). A rendelet megszabja azt az összeget is, amely a teljes- és részmunkaidőben foglalkoztatott közfoglalkoztatottat illeti meg abban az esetben, ha az nem tesz eleget beosztás szerinti munkaidejének.

A közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatásokról a 375/2010. (XII. 31.) Kormányrendelet rendelkezik. A rendelet megkülönböztet rövid, illetve hosszú időtartamú közfoglalkoztatási támogatást, ezen kívül támogat országos közfoglalkoztatási programokat, a közfoglalkoztatás mobilitását szolgáló programokat, illetve vállalkozások részére is nyújt támogatást, amely vállalkozások foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülő személyt foglalkoztatnak. A rövid időtartamú közfoglalkoztatási támogatás legalább 4 hónap időtartamra, napi 4 órás munkaidőben foglalkoztatott, határozott idejű közfoglalkoztatási jogviszonyban alkalmazott személyt illet, aki foglalkoztatást helyettesítő támogatásra szorul, vagy rehabilitációs ellátásban

részesül. A hosszú időtartamú közfoglalkoztatás támogatás legalább 11 hónap időtartamra, napi 6-8 órás munkaidőben foglalkoztatott, határozott idejű közfoglalkoztatási jogviszonyban alkalmazott személyt illet, aki a rövid időtartamú támogatáshoz hasonlóan foglalkoztatást helyettesítő támogatásra szorul, vagy rehabilitációs ellátásban részesülő személy, vagy kirendeltség által közvetített álláskereső. A közfoglalkoztatás mobilitását célzó támogató program olyan közhasznú kölcsönzőknek nyújtható, akik vállalják a közfoglalkoztatott személy legalább 60 nap és legfeljebb 11 hónap időtartamra szóló, határozott idejű közfoglalkoztatási jogviszony keretében történő foglalkoztatását. A 375/2010. kormányrendelet vállalkozások részére is nyújt támogatást, amennyiben az vállalja a munkavállaló továbbfoglalkoztatását legalább a támogatott idő 50 százalékának időtartamára, és ez a támogatás legfeljebb 8 hónapra nyújtható. Továbbá támogatja azokat az országos közfoglalkoztatási programokat, amelyek az Országgyűlés vagy a Kormány által meghatározott célokat szolgálják, amennyiben álláskeresőket, foglalkoztatást helyettesítő támogatásra szorulókat, vagy rehabilitációs ellátásban részesülőket foglalkoztatnak, legfeljebb egy naptári évre eső 11 hónapra, napi 6-8 órában, határozott idejű közfoglalkoztatási jogviszonnyal. A támogatás feltétele a programhoz tartozó foglalkoztatást elősegítő képzésben való részvétel.

A 375/2010. (XII. 31.) Kormányrendelet a közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatásokról eljárási szabályként írja elő, hogy a támogatások kérelemre nyújthatók be annál az illetékes munkaügyi központnál vagy kirendeltségnél, ahol a közfoglalkoztatás megvalósul. Az országos közfoglalkoztatási program támogatásáról miniszteri szinten döntenek, de a szerződéskötésben az illetékes munkaügyi központ lesz érdekelt. A kormányrendelet előírja még azokat az indokokat, amelyeket a támogatás mérlegelésekor figyelembe kell venni, ezek a 375/2010. (XII. 31.) Kormányrendelet 7.§-nak (4.) pontjában olvashatóak.

A közfoglalkoztatást érintő jogszabályokról áttekintő táblázatot készítettem, amely az *1. mellékletben* található.

2.4. A közfoglalkoztatás célja és jellemzői

A jelenlegi közfoglalkoztatás célját a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) úgy határozza meg, hogy *„a közfoglalkoztatás a munkaviszony egy speciális formája, támogatott „tranzitfoglalkoztatás”, amelynek célja, hogy a közfoglalkoztatott sikeresen vissza-, illetve bekerüljön az elsődleges munkaerő-piacra. A közfoglalkoztatás átmeneti munkalehetőséget biztosít azok számára, akiknek az önálló álláskeresése hosszú ideig eredménytelen”* (NFSZ, 2014a. 1. o.). Csoba Judit 2010-es tanulmányában a közfoglalkoztatás fő feladatának tekintette a munkaerő-piacról kiszorulóknak a jövedelempótlását, a megélhetési bűnözés kialakulásának megakadályozását, valamint a segélyezettek és támogatottak számának korlátozását, és az ezzel együtt járó jóléti kiadások csökkentését.

Azonban a célok változóak lehetnek a közfoglalkoztatás különböző időszakaiban, programjaiban, illetve változhat támogatási időszakonként is.

„A 2009-ben elindított Út a Munkához Program (ÚMP) deklarált célja a leghátrányosabb helyzetű kistéleplüléseken élő alacsony iskolai végzettséggel rendelkező munkanélküliek jövedelemhez juttatása és visszavezetése a nyílt munkaerőpiacra, vagyis a tartósan munkanélküliek munkára ösztönzése és foglalkoztathatóságának javítása volt” (Scharle, 2011. 3. o.). Udvari és Varga 2010-es tanulmányukban ezt azzal egészítették ki, hogy az ÚMP célja volt, hogy a segélyezési rendszerbe beépített aktív eszközön, vagyis a foglalkoztatáson keresztül próbálják a munkanélküliséget és az ebből kialakult szegénységet felszámolni (Udvari és Varga, 2010).

A 2013-as évben a Kormány a 1044/2013 (II. 5.) Kormányhatározatban a közfoglalkoztatási programoknak a következő célokat tűzte ki:

- a) a munkaerő-piaci esélyek növelése érdekében a halmozottan hátrányban lévő foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülő, illetve álláskeresői vagy szociális ellátásra nem jogosult álláskeresői (kiemelten a megváltozott munkaképességűek, a hajléktalanok, menekültek, roma nemzetiségű álláskeresői) foglalkoztatását;
- b) természeti és épített környezet védelmére környezet védelmét;
- c) közétkeztetés minőségének javítását, helyben megtermelt termények felhasználásával, e tekintetben önálló, önfenntartó települések kialakítását;

d) rendezett közösségi terek, élhető települések megvalósítását, fokozottan támaszkodva a civil szervezetek közreműködésére;

e) területi vízrendezési, vízkár elhárítási és mezőgazdasági vízhasznosítási feladatokban a közfoglalkoztatottak fokozottabb bevonását.

A közfoglalkoztatás céljai az évek előrehaladtával bővülnek, újabb és újabb feladatokat szánva ezzel ennek a foglalkoztatás szempontjából egyre erősödő és meghatározó munkateremtő formának. „A versenyszféra „alulteljesítése” miatt a közfoglalkoztatásra hárul az az erősödő szerep, hogy a munkanélküliség, illetve a munkanélküliségi ráta emelkedését fékezze. A közfoglalkoztatás továbbá hozzájárul az elmaradott térségekben a foglalkoztatás növekedéséhez, továbbá értékteremtés révén gyarapítja az ország javait” (Bagó, 2013b. 87. o.).

A közfoglalkoztatási intézményrendszer legfontosabb feladata, hogy a tartósan munkanélkülieket aktivizálja és megakadályozza, hogy a munka világától végleg elszakadjanak (Bagó, 2013a).

A hazai szakmai fogalomhasználatban legalább három fogalom alakult ki, amelyre 2011. január 1-től már egységesen csak a közfoglalkoztatás fogalmat használjuk. Ez a három fogalom, foglalkoztatási forma a közhasznú munka, közmunka, és a közcélú munka. Azonban Csoba (2010a) szerint a közfoglalkoztatás e három formája közötti lényeges különbség a finanszírozásban, a munkaszervezésben és a bevonandók körében rejlik. (1. táblázat)

1. táblázat: A közfoglalkoztatás formái közötti főbb különbségek

	Közhasznú munka (1987-2010)	Közmunka (1996-2010)	Közcélú munka 1999-2010)	Közfoglalkoztatás (2011-)
Finanszírozás	Munkaerő-piaci Alap régióknak elosztott decentralizált keretből	Munkaerő-piaci Alap, a költségvetés, és a támogatásért pályázó cégek, intézmények	Munkaerő-piaci Alapból a költségvetésbe átadott pénzekkel biztosítanak forrást, az önkormányzatok a program megszervezését követően utólagosan hívhatják le a központi költségvetésből a felhasznált összeget	Munkaerő-piaci Alap, Nemzeti Foglalkoztatási Alap közfoglalkoztatási támogatások előirányzata (375/2010. Korm. rend.)

	Közhasznú munka (1987-2010)	Közmunka (1996-2010)	Közcélú munka 1999-2010)	Közfoglalkoztatás (2011-)
Munkaszervezés, foglalkoztató	Önkormányzatok, önkormányzati intézmények, valamint civil szervezetek vállalkozhatják a pályázat útján elnyert forrásokra alapozva.	Civil szervezetek nem vesznek részt, azt többnyire önkormányzatok, illetve az önkormányzat által működtetett intézmények és foglalkoztatási társaságok végzik.	Állami tulajdonú vállalatok játszanak meghatározó szerepet, de van kifejezetten az önkormányzatoknak, önkormányzati társulásoknak kiírt közmunkapályázat is.	Önkormányzatok, önkormányzati intézmények, valamint civil szervezetek, állam vagy önkormányzat által létrehozott gazdálkodó szervezet
Bevonandók köre	Regisztrált munkanélküliek. (2011.12.31-ig a 2009. évi XXXVIII. törvény szabályozta.)	Regisztrált munkanélküliek. (2011.12.31-ig a 2009. évi XXXVIII. törvény szabályozta)	Regisztrált munkanélküliek, csak azoknak a személyeknek a foglalkoztatása volt biztosított, akik az önkormányzatok által folyósított aktív korúak rendszeres szociális segélyében részesültek. (2011.12.31-ig a 2009. évi XXXVIII. törvény szabályozta.)	16. életévüket betöltött regisztrált álláskereső vagy rehabilitációs ellátásban részesülő személy (2011. évi CVI. törvény)

(Forrás: Csoba 2010a munkája alapján saját összefoglalás törvényi kiegészítésekkel)

„A Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) elemzésében – az összefonódó fogalmak közül – a közmunkaprogram fogalmat használják, amely programokkal az adott kormányzat általában rövid, határozott idejű, képzettséget nem igénylő, minimálbéres munkalehetőséget kínál munkanélküliek számára, kettős céllal, a szegénység enyhítésére és a humántőke fejlesztésére” (Bagó, 2013a. 4. o.).

A közfoglalkoztatott olyan természetes személy lehet hazánkban, aki tartósan munkanélküli vagy pályakezdő, de munkaügyi kirendeltségen regisztrált álláskereső, vagy rehabilitációs támogatásban részesül (Bagó, 2013a). A közfoglalkoztatottal foglalkoztatása előtt munkaszerződést köt a közfoglalkoztató, amely munkaszerződés tartalmazza a garantált közfoglalkoztatási bér összegét, a munkakör megnevezését, illetve a munkakörtől eltérő munkavégzés eshetőségét (Bagó, 2014b). A közfoglalkoztatás meghatározó jellemzője, hogy mindig meghatározott időre szól, 2014-ben legfeljebb 11 hónapig lehet valaki közfoglalkoztatott, azonban ebbe bele kell számítani az egy naptári évben már eltöltött közfoglalkoztatási jogviszonyt, de

támogatott közfoglalkoztatási jogviszony esetében, a közfoglalkoztatás időtartama igazodhat a program időtartamához (NFSZ, 2014a). *„Általános jellemzőként célszerű továbbá kiemelni, hogy a közfoglalkoztatás mindig abban a korszakban kap nagyobb hangsúlyt, amikor a korábbi gazdasági és foglalkoztatási formák átalakulóban vannak, s az átmenet ideje alatt keletkezett munkaerő-piaci kereslet-kínálati egyensúly, valamint az ennek következtében kialakult jövedelemhiány a központi hatalom beavatkozását kényszeríti ki”* (Csoba, 2010a. 27. o.).

A közfoglalkoztatásban résztvevők foglalkoztatásuk ideje alatt munkaerő-piaci szolgáltatást és képzési támogatást vehetnek igénybe, amely elősegíti, hogy mind a közfoglalkoztatás ideje alatt, mind pedig az után a nyílt munkaerőpiacon kibővített tudásuknak és képességüknek megfelelő munkát tudjanak vállalni (Bagó, 2013a). A közfoglalkoztatás támogatása a Nemzeti Foglalkoztatási Alap közfoglalkoztatási támogatások előirányzatából számolható el, amely támogatás mértékét kormányzati szinten döntenek el (Bagó, 2014b). *„A közfoglalkoztatók támogatásának alapfeltétele, hogy a közfoglalkoztatottak számával a foglalkoztatás megkezdését megelőző havi átlagos statisztikai állományi létszám bővüljön. Az országos programokhoz a közfoglalkoztatók szakmai tevékenységeikhez kapcsolódó képzési igényt nyújthatnak be. A képzések forrását a 2012-2014 közötti időszakban a TÁMOP 2.1.6. „Újra tanulok” európai uniós projekt biztosítja”* (Bagó, 2014a. 12. o.). Ez a kiemelt projekt olyan országos program, amelyet a Nemzeti Munkaügyi Hivatal a fővárosi és megyei kormányhivatalokkal közösen valósít meg 2012. április 23-tól 2015. április 22-ig. A kiemelt projekt általános célja a felnőtt lakosság képzettségi színvonalának növelése, illetve tanulási kedvének javítása, a felnőttképzésben résztvevők számának és arányának bővítése és a munkaadók szakképzett munkaerővel való jobb ellátása. A projektben az alacsony iskolai végzettségűeknek és szakképzetlenek módjuk van, hogy felzárkózzanak és szakképzettséget szerezzenek. Emellett a közfoglalkoztatottak nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedési esélyének növelése érdekében a program lehetőséget biztosít a közfoglalkoztatásban lévők számára alapkompétenciáik fejlesztésére, felzárkózásra, illetve különböző képzésekbe való bekapcsolódásra is. A kiemelt projektet országosan valósítják meg, valamennyi kistérség, megye és régió fejlődéséhez és versenyképességéhez hozzájárulva, az ott élők kompetenciáinak, iskolai végzettségének és szakképzettségének javításával (NFSZ, 2014b).

2.5. A közfoglalkoztatás megítélése hazánkban

A közfoglalkoztatás megítélése ma Magyarországon eltérő, van, aki túl idealisztikus képet rajzol a közfoglalkoztatás intézményrendszeréről, van, aki túl negatívan áll a foglalkoztatás e formájához, van, aki pedig reálisan látja a benne rejlő lehetőségeket, de óva int állandóvá válásától. Ahogy a *Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat* (2014a) is meghatározta: a közfoglalkoztatás átmeneti foglalkoztatási forma, míg a munkavállaló vissza nem talál az aktív munkaerő-piacra, azonban az *„ügynevezett nem-piaci vagy támogatott munkahelyteremtés kategóriájába tartozik”* (Munkácsy, 2013. 1. o.).

A közfoglalkoztatási programokat gyakran az a vád éri nemcsak hazánkban, hanem európai szinten is, hogy *„sokszor nem valós szükségleteket elégít ki, nem hatékony, finanszírozása a költségvetést terheli, ezért hosszabb távon nem életképes munkahelyeket jelent”* (Munkácsy, 2013. 1. o.). Artner Annamária (2013) meglátása szerint a közfoglalkoztatás nem fejleszti a humántőkét és nem segít a szegénység felszámolásában, inkább csak növeli a dolgozó szegények számát, mivel a közfoglalkoztatásért kapott nettó fizetés sok esetben a családot a létminimum szintjére sem hozza fel.

„A közfoglalkoztatás a nyílt munkaerő-piacra történő kivezetés esélye helyett, egyre inkább a Munka Törvénykönyvén kívüli „fapados állami munka” felé halad. Ez a forma a munkateljesítményt figyelembe venni nem képes, erősen létminimum alatti bérmeghatározásával, leginkább az inségmunkának felel meg” (Kulinyi, 2013. 25. o.). Kulinyi (2013) hasonlóan Artner (2013) véleményéhez úgy látja, hogy a közmunka nem megoldás a munkaerő-piacra való visszataláláshoz, hanem inkább átmeneti megoldás, a segélyezés és az alacsony bérezés között, amelyben a közintézmény, mint kvázi munkáltató nem pedig ellátó szerepet tölt be. *„A munkanélküliség a piaci mechanizmusokon keresztül is fékezi – leszorítja a béreket, a kormánypolitika pedig hozzájárulhat az olcsó munkaerő-kínálat növekedéséhez a járulékok, a munkanélküliségi ellátások, segélyek csökkentésével, az olcsó közmunkások biztosításával”* (Artner, 2013. 6. o.).

Artner (2013) tanulmányában kifejti, hogy a közfoglalkoztatás csak válságenyhítő eszköz, konzerválja az olcsó bérű munkaerőt a tőke számára, azonban ez

megegyeztet a munkaerő alacsony minőségét is. Így a közfoglalkoztatás rendszere nem oldja meg az alapproblémát, amely a munkaerő minőségéből és annak megfizetéséből fakad. *„A ma közfoglalkoztatott emberek döntő többsége azok közül kerül ki, akik a korábbi években is csak ilyen módon jutottak munkajövedelemhez. A közfoglalkoztatás egyértelműen akadályozza a munkaerőpiacra való visszakerülést – a rendszer konzerválja az emberek jelenlegi munkaerő-piaci státuszát”* (Bass, 2010. 48. o.).

A munkaerőpiac versenyképességét a közfoglalkoztatás csak részben vagy csekély mértékben oldhatja meg, ugyanis előbb hosszabb távú igényeket kellene kielégítenie a kormánynak. Artner (2013) a következő három dolgot fogalmazta meg: a munkaerő tartós foglalkoztatása, a szellemi és anyagi szükségletek gyermekkorától való kielégítése és az egészségügyi rendszer megszilárdítása a lakosság egészségügyi állapotának növelésének érdekében. Ezeknek a tényezőknek a megoldása, és ezzel akár a munkaerőpiac versenyképességének növelése összetettebb feladat, mivel a döntéshozó és finanszírozó erő egy helyen központosul, a kormányzatban.

A 2011. január 1-től létrehozott közfoglalkoztatási intézményrendszerben a legjelentősebb foglalkoztatók, a közintézmények mellett már az állami, önkormányzati alapítású vállalkozások, a civil szervezetek és az egyházak is beléphetnek a közfoglalkoztatói szerepkörbe (Artner, 2013). A közfoglalkoztatói szerepkör bővülése a közfoglalkoztatottak által végezhető munkák gazdagodásához is hozzájárulhat, ezzel is elősegítve a közfoglalkoztatás értékteremtő jellegének erősítését (Koltai, 2013).

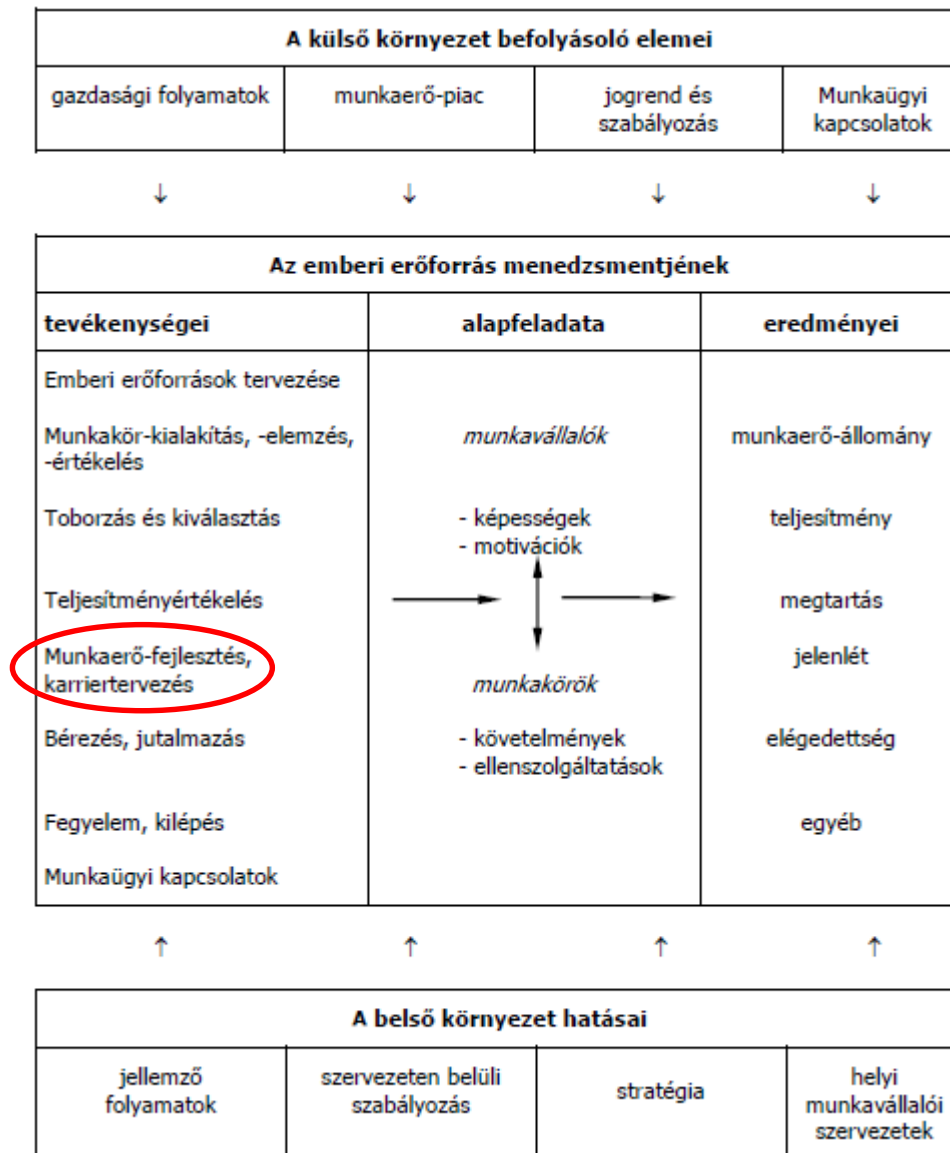
A közfoglalkoztatás intézményrendszere több szempontból is fontos lehet a mai magyar foglalkoztatási rendszerben. Kiegészítője lehet a hiányos szociális hálónak, mérsékelheti a szegénységet, illetve munkahelyteremtő funkciója is lehet, ezzel is aktivizálva azokat a munkavállalókat, akik eddig nem jelentek meg a munkaerőpiacon (Koltai, 2013). Mivel dolgozatom során többször kiemeltem, hogy a közfoglalkoztatást átmeneti foglalkoztatásként értelmezik, így fontos lenne, hogy ezek *„az ideiglenesnek tervezett gyakorlatok ne váljanak tartóssá, vagy ha igen akkor céljaikkal, szabályaik változásával ne akadályozzák a gazdaság talpra állását”* (Koltai, 2013. 37. o.). Azokban a gazdaságilag nehéz időszakokban, amikor nehézkessé válhat a munkahelyteremtés, akkor fejlesztő példaként válhatnak a közfoglalkoztatási programok, azonban *„nem válhat konkurenciájává az elsődleges munkaerőpiacnak és nem ösztönözheti a tartósan munkanélküli csoportokat inaktivitásra”* (Koltai, 2013. 37. o.).

Radikálisan eldönteni nem lehet, hogy a közfoglalkoztatás fejlesztő, vagy hátráltató hatással van-e a munkaerőpiacra, a gazdaságra. A napjaikban megfogalmazott vélemények többsége megegyezik abban, hogy *„a közmunkák az egyes országok gazdaságának fejlődésében jelentős szerepet játszanak. Egyrészt lehetővé teszik a gazdaság infrastruktúrájának fejlesztését, másrészt nagymértékű és állandó munkát, illetve piacot biztosítanak az ország iparának, ezáltal munkát adnak a munkásságnak”* (Csoba, 2010a. 37. o.). A közfoglalkoztatás megítélése terén így pro és kontra érveket bőven tudunk felsorakoztatni. Hátrányt jelent, hogy ideiglenesen jelent foglalkoztatást, alacsony a bérezése, és ez kihathat az adott területen létező főfoglalkozású bérezésekre is. Esetenként látszatomunka végzését jelenti, nincs valós piaci kereslet ezáltal az elvégzett munkák egy részére. Véleményem szerint azonban a hátrányos helyzetű térségekben és különösen az alacsony iskolázottságúak körében több a támogató érv a közfoglalkoztatás mellett: nagyobb eséllyel indulnak a nyílt munkaerőpiacon, folyamatos munkavégzés jellemzi őket, szinten tartják a munkaszocializációjukat, pályakezdőknek is lehetőséget nyújt a munkatapasztalat megszerzésére. Több szektorban lehetőséget nyújt a humán erőforrás hiányok mérséklésére, így a civil szektorban vagy az egyházak körében éppúgy, mint a jelenlegi kutatásomban vizsgált kulturális szférában. Ennek igazolását a későbbiekben a kulturális foglalkoztatási modell tekintetében mutatom be.

2.6. Közfoglalkoztatás és karriertervezés

„A karriertervezés egy olyan folyamat, amelynek során a munkáltató a szervezet igényei alapján előléptetési lehetőséget biztosít az alkalmazottak számára, azok igényeivel és fejlődési törekvéseivel összhangban” (Gyökér, 2010. 168. o.). A karriertervezés az emberi erőforrás menedzsment egyik fontos tevékenysége, amelynek alapja a munkaerő-tervezés, és munkakörelemzés, amelyek során a karrierpályát kijelölik az egyén számára, illetve feltárják azokat a képességeket és készségeket, amelyekre szükség lesz a munkakör betöltéséhez (Gyökér, 2010; 1. ábra)

1. ábra: Az emberi erőforrások menedzsmentjének modellje



(Forrás: Gyökér, 2010. 14. o.)

A karriertervezésnek két esete lehetséges: az egyik a szervezeten belüli, vagy szakmai karriertervezés, a másik pedig az egyéni karriertervezés, egyéni életút tervezése. Az előbbiben is megjelennek az egyéni karriertervezés bizonyos elemei, azonban csak az adott szervezeten belül értelmezve.

A szervezeten belüli karriertervezés az emberi erőforrások menedzsmentjére épül, amelynek alapfeladata a munkaadó és a munkavállaló közötti kiegyensúlyozott viszony megteremtése és megtartása (Gyökér, 2010). Az emberi erőforrás menedzsment egyéb tevékenységei között (mint emberi erőforrások tervezése, munkakör-kialakítás, -elemzés, -értékelés, toborzás és kiválasztás, teljesítményértékelés stb.) a karriertervezés is megjelenik a munkaerő-fejlesztés mellett, mint fontos része a szervezetek erőforrás-gazdálkodásának (Gyökér, 2010; Langer, 2001). A szervezeten belüli karriertervezés alapfeladata a munkavállalók képességeinek, készségeinek feltérképezése és egyben fejlesztése a betölteni kívánt munkakör szempontjából, amelynek eredményeképpen az alkalmazottakban rejlő lehetőségek megtérülhetnek a szervezet számára. A szervezeten belüli karriertervezés mind a munkáltatónak és mind a munkavállalónak hasznos lehet. A munkáltató számára a legnagyobb előnye, hogy segíti a megfelelő munkaerő utánpótlást minden esetben, az alkalmazott számára pedig perspektívát kínál és biztonságosabbá és kiszámíthatóbbá teszi a szervezeten belüli jövőt (Henczi, 2008). Az egyén szervezeten belüli karriertervezése az egész szervezet irányába elkötelezettségre ösztönzi, amely a későbbiekben új karrierutakat is megnyithat a jól teljesítő munkavállaló előtt (Bakacsi és mtsai, 2006) „A karriertervezés az egyén oldaláról arra az életútra vonatkozó elképzelés, amelyet egy személy ezen a szervezeten belüli pályája folyamán megvalósíthat” (Gyökér és Krajcsák, 2010. 167. o.).

Az egyéni karriernek három fázisát különböztetjük meg, amelyet a munkavállalók más-más módon értékelhetnek és élhetnek meg életük szakaszaiban és a betöltött munkakörökben. A karrierfejlődésben egy ív figyelhető meg, amely a munkavállalót végigkísérheti életpályája során. Az első fázis a kezdeti szakasz, amely időszakban a legnagyobb hangsúlyt az egyéni tanulás kapja. Az ember ebben a szakaszban ismeri meg saját képességeit, tudását gyarapítja, illetve megismeri a szervezeti kultúrát és az ahhoz kapcsolódó követelményrendszereket. A munkavállaló ebben az időszakában képes a leginkább alkalmazkodni az őt érő kihívásokhoz és általánosságban ekkor a leginkább fejleszthetőbbek a képességei. A második fázis az

érettség szakasza, amikor a munkavállaló leginkább van tisztában saját képességeivel, kialakult kapcsolati tőkével rendelkezik, így a leggyakoribb, hogy ekkor jut el karrierje csúcsára. Azonban ha az egyén ekkorra nem alakít ki egy biztos egzisztenciát, akkor előfordulhat, hogy kilép a szervezet életéből. Ezt követi a harmadik fázis, amely a hanyatlás szakasza, amikor az alkalmazott jó esetben közelít a nyugdíjas éveéhez, értékes munkatapasztalattal rendelkezik, és tanulási képességei sem csökkennek a kor előrehaladtával (*Gyökér és Krajcsák, 2010*). A karrierív lehet lineárisan felívelő, majd lehanyatló az életkor előrehaladtával, azonban közben stagnáló szakaszok, megtorpanások és hanyatlás is bekövetkezhet, amelyet újabb fellendülés követhet. Így a lineáris görbe helyett egyénenként változóan hullámzó karrieríveket figyelhetünk meg. Az egyéni karrierút alapvetően kétféle lehetőséget kínál a munkavállaló számára. Az egyik a vertikális, azaz szakmán belüli fejlődés, amely lehet pozitív irányú, tehát előrelépés, amely során az egyén autonómiáját és felelősségét növelik, de lehet negatív irányú is, amely a szakmán belüli hátralepést jelenti. A másik karrierút a horizontális, azaz szakmaközi fejlődés, amely a hierarchia azonos szintjén lévő szervezeti egységek között zajlik le (nem feltétlenül egy munkahelyen belül), és általában munkakör gazdagítással jár (*Henczi, 2008*)

A karriertervezés az egyén és a szervezet közös érdeke, amely minden foglalkoztatási formában, így általában véve a közfoglalkoztatásban is, de a kulturális közfoglalkoztatásban még inkább megjelenik. Az előbbi fejezetekben bemutatottak alapján értelmezhető a közfoglalkoztatás a karriertervezésben egyfajta visszalépésként, negatív életszakaszként, azonban tudatosan a karrierút további fázisában felhasználható a közfoglalkoztatás során szerzett tapasztalat, kapcsolati tőke a karrier fejlesztéseként is.

A karriertervezés értelmezése a kulturális közfoglalkoztatásban (és általában a közfoglalkoztatásban) sok esetben negatív előjelet kap, hiszen gondolhatjuk azt, hogy hogyan tervezzen úgy karriert az egyén, ha tudja, hogy fél év múlva megszűnik a munkaviszonya, és nem biztos, hogy a következő kulturális közfoglalkoztatási programban tovább foglalkoztatják. További ellentmondás lehet a kulturális közfoglalkoztatásban, hogy az egyén relatíve magas iskolai végzettséggel (elvárt minimum érettségi, de nagy a diplomások aránya is – lásd 3.3. alfejezet) lép be a Programba, ahol nem feltétlenül végzettségének megfelelő szintű és bérezésű munkát végez, de ez a hagyományos közfoglalkoztatásban még erősebben kiütöközik, amikor

gyakori, hogy diplomával is segédmunkát végez a közfoglalkoztatott, még alacsonyabb bérezésért.

A kulturális közfoglalkoztatás pozitív hozadékai között említhetjük, hogy megjelenik benne az egyéni karriertervezés lehetősége, mivel a közfoglalkoztatottak, mint regisztrált álláskereső lépnek be a Kulturális Közfoglalkoztatási Programba, amely egy új lehetőség lehet számukra: munkatapasztalatot szerezni, készségeiket, képességeiket fejleszteni, kapcsolati tőkéjüket bővíteni, illetve visszatérni a nyílt munkaerőpiacra. A kulturális közfoglalkoztatás lehetőséget biztosít, hogy ne segédmunkát végezzen az egyén, mint a hagyományos közfoglalkoztatásban, hanem értékteremtő, közösségfejlesztő munkát, amely során az egyén tudása, készségei is fejlődnek, munkatapasztalatot szereznek mentorálás segítségével, tehát egyfajta biztonsági hálózattal védve, amely közfoglalkoztatási munkáért a hagyományos közfoglalkoztatáshoz képest magasabb bérezést kapnak. Ezek a feltételek az egyéni karriertervezést befolyásolhatják, hiszen az egyén a mentora segítségével és kapcsolati tőkéje bővítésével lehetőséget kap arra, hogy a későbbiekben saját életpályáját, karrierjét céltudatosabban tudja tervezni, a hanyatló életpályából újra egy felfelé ívelő karrierutat tudjon elérni.

Az egyéni mellett megjelenik a kulturális közfoglalkoztatásban a szervezeten belüli karriertervezés is, amely elsősorban a Nemzeti Művelődési Intézet, továbbá pedig a fogadópartnerek oldaláról valósul meg (lásd 3.1. alfejezet). A szervezeten belüli karriertervezés alapjának tekinthetjük a közfoglalkoztatás terén *Závogyán* (2014) később taglalt lehetséges foglalkoztatási modelljét a kulturális szférában, amely magának a szervezetnek is fejlesztési lehetőséget jelent, de az egyén számára is megadja a lehetőséget, hogy később állandó, innovatív tagja legyen a fogadó partner szervezetének.

Az empirikus kutatásban vizsgálom, hogy a kulturális közfoglalkoztatást hogyan élik meg az egyének a karriertervezésük szempontjából: elsődlegesen az említett negatív tényezőket észlelik-e (pl. rövid foglalkoztatási idő, alacsony bérezés stb.), vagy érzik a karrierjük szempontjából előremutató tényezőket (pl. új tudáselemek, munkatapasztalat szerzés, a munkaerőpiacon való jelenlét stb.) is.

3. A Kulturális Közfoglalkoztatási Program vizsgálata

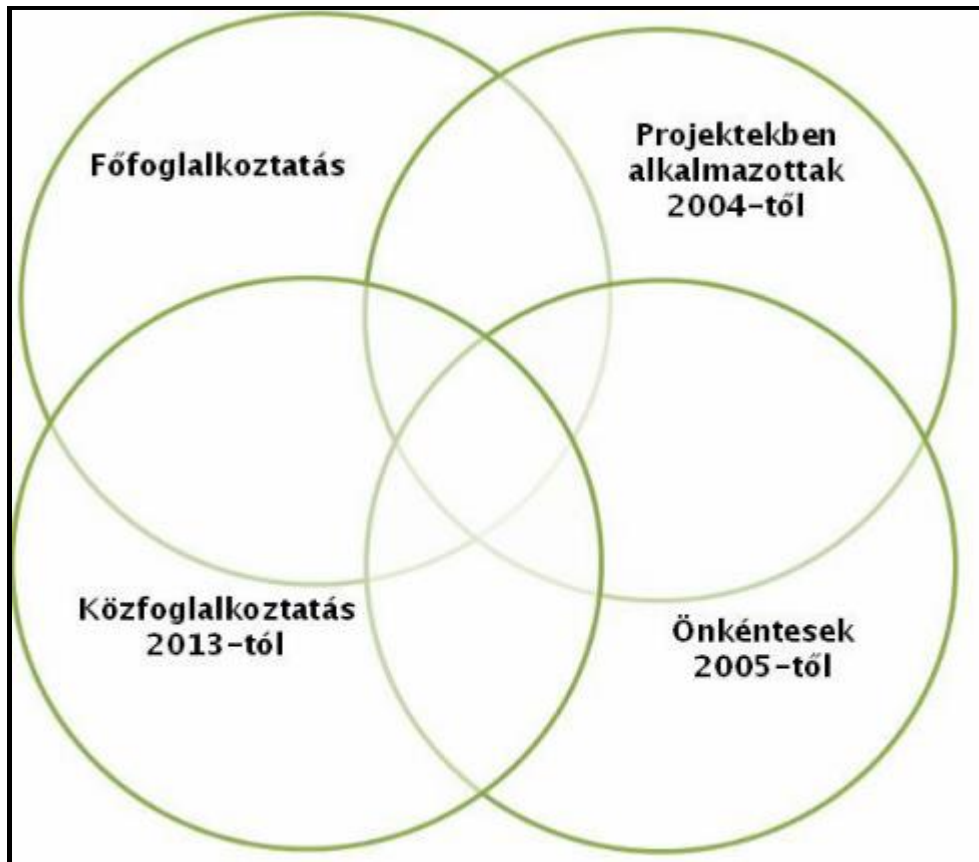
A fejezetben elsőként magát a Kulturális Közfoglalkoztatási Programot mutatom be, amelynek első körében már történt felmérés a közfoglalkoztatottak között, ennek elemzett statisztikai adatait a második Program indulásakor kitöltött kérdőívek adataival vetem össze. Dolgozatom empirikus kutatását az a 3681 darab kérdőív adja, amelyet a második Kulturális Közfoglalkoztatási Programban a kulturális közfoglalkoztatottak 2014. október 31-ig töltöttek ki. Ezeket a kérdőíveket az általam központi kutatási kérdésként kezelt karriertervezés, álláskeresési módszerek szempontjából vizsgáltam, amelynek eredményeit jelen fejezetemben ismertetem.

3.1. A Kulturális Közfoglalkoztatási Program bemutatása

A közfoglalkoztatás a mai magyar foglalkoztatás egyik erős lábát alkothatja a főfoglalkoztatás, a projektben alkalmazottak és az önkéntesként foglalkoztatottak mellett. A Nemzeti Művelődési Intézet főigazgatója bevezette a kulturális szférába azt az új foglalkoztatási modellt, amelyben a közfoglalkoztatás a negyedik lábát alkotja a foglalkoztatásnak. (2. ábra) Ez segítheti a kulturális szférában a humánerőforrás bővítését, mivel a szektorban kevesebb lehetőség van a főállású munkatársak számának növelésére. A kulturális közfoglalkoztatás megoldás lehet erre a problémára: növeli a kulturális szektorban foglalkoztatottak számát, erősíti a kulturális tevékenységrendszer a megnövekedett munkatársi létszámmal. A hátrányos helyzetű térségekben különösen fontos a kulturális intézményrendszer és tevékenységrendszer megerősítése, mivel a lakosság számára sok esetben a kulturális intézmények biztosítják az egyetlen folyamatos lehetőséget a kultúrába való bekapcsolódásba. (v.ö. Závogyán, 2014)

2. ábra

A foglalkoztatás lehetséges modellje a kulturális szférában



(Forrás: saját készítés Závogyán 2014a alapján)

Alkalmazásuk Magyarországon még nem igazán elterjedt, hiába hogy több Európai Unió országban, mint például Angliában, Franciaországban vagy az Európai Unión kívül az Egyesült Államokban is egy közkedvelt foglalkoztatási forma a közfoglalkoztatás. Ezekben az országokban a közösségi munka egy önállóan végezhető, elismert társadalomfejlesztő munka (Mátyus, 2014). A kulturális szektorban a közfoglalkoztatás bevezetése és elterjesztése egyfajta szervezeten belüli karriertervezésként (Henczi, 2008) is értelmezhető hasonlóan az önkéntesség elterjesztéséhez. Ebből a két foglalkoztatási formából a legkiválóbb munkatársak kerülhetnek át a projektből foglalkoztatottak és a főfoglalkozásúak körébe, amennyiben ezeken a területeken lehetőség adódik.

Magyarországon a Nemzeti Művelődési Intézet jóvoltából valósult meg az első Kulturális Közfoglalkoztatási Program néven indult országos tevékenység 2013. november 1. és 2014. április 30. között. A Program 6 hónapon keresztül biztosított több,

mint 4000 embernek állandó munkát, kulturális területen tevékenykedő helyi önkormányzatok, civil szervezetek, önálló intézmények közreműködésével, amely partnerszervezetek száma a kétezret közelítette.

„A legtöbb szervezet Kelet-Magyarországról és Dél-Dunántúlról csatlakozott a programhoz és ezekben a megyékben dolgozott a legtöbb közfoglalkoztatott is” (Závogyán, 2014b. 4. o.). A programban résztvevő átlagosan 4423 közfoglalkoztatott három munkakörben oszlott meg: a közösségi munkások, asszisztensek és közösségi koordinátorok között. A programban résztvevő foglalkoztatottak feladatai igen sokszínűek és sokrétűek voltak, amely nemcsak a helyi közösségek társadalom- és gazdaságfejlesztő hatásához járult hozzá, hanem a szakpolitika törekvéseit is támogatták. A programban résztvevők feladatkörüktől függetlenül egy online munkanaplóban számoltak be tevékenységeikről heti rendszerességgel, ezzel is közelebbi képet adva feladataikról (Závogyán, 2014b).

A közfoglalkoztatottak és a partnerszervezetek beszámolóí alapján elmondható, hogy a közfoglalkoztatottak a program elején kapott segítség után egyedül és önállóan végezték munkájukat, ezzel is növelve az adott partnerszervezet hatékonyságát. Elmondható, hogy a közfoglalkoztatottak legtöbb esetben szinte teljes munkaerőként olvadtak be a partnerszervezetek szervezeti kultúrájába, így a szervezetek szívesen számítottak a közfoglalkoztatottra, és gyakran annak kompetenciáira építve hoztak létre szakköröket, eseményeket, kezdeményezéseket (Kocsis, 2014).

A kulturális közfoglalkoztatottak átlagéletkora 32 év volt, amely jól tükrözi, hogy a programban főként a fiatal generáció vett részt, ebből is adódik, hogy sok résztvevőnek ez a program jelentette az első munkatapasztalatát, ezzel is elindítva karrierjüket. Az első munkatapasztalaton túl sok, már hosszú ideje álláskereső személynek nyújtott lehetőséget a program, hogy visszatérhessen a munkaerőpiacra. A Nemzeti Művelődési Intézet ezzel is szeretné elősegíteni, hogy az abban résztvevők az érték- és közösségteremtő munka utána visszatáláljanak az elsődleges munkaerőpiacra és újra főállású foglalkoztatottak legyenek.

A programhoz való csatlakozás feltétele az érettségi megléte volt. A résztvevők kiválasztása a Munkaügyi Központokon keresztül zajlott, illetve a fogadó partnerszervezet is tehetett javaslatokat az általuk foglalkoztatott kulturális közfoglalkoztatottak személyére. Ezt a legtöbb szervezet örömmel fogadta, hiszen így

olyan munkatársakkal dolgozhattak együtt, akinek személyét és munkamorálját már esetlegesen ismerhették akár korábbi önkéntes munka végzésével.

A még hatékonyabb munkavégzés és a program szakmai sikerének érdekében a programhoz hozzátartozott egy 46 órás képzés, amelyet a közfoglalkoztatottak az asszisztensek kivételével teljes létszámban elvégeztek, így a képzést a bevont közfoglalkoztatottak 85 százaléka végezte el. A képzés neve a „Kulturális közösség-szervezés alapjai” volt, amely során a résztvevők megismerhették a közművelődés intézményrendszerének főbb jellemzőit, a kulturális terület finanszírozását és jogi szabályozásait. Ezen kívül a résztvevők olyan jó gyakorlatokkal, gyakorlatba könnyen átültethető tapasztalatokkal ismerkedtek meg, amelyek a későbbiek során nagyban megkönnyítették a munkájukat, és segítették őket abban, hogy a közösségfejlesztés szemléletét a gyakorlatba tudják ültetni. A résztvevők és partnerszervezetek véleménye szerint a képzés azért is bizonyult hasznosnak, mert a képzés során a közfoglalkoztatottak a kapcsolati hálójukat úgy tudták bővíteni, hogy ezt később szakmai tökévé tudták alakítani (Máhr, 2014).

„A Kulturális Közfoglalkoztatási Program szakmai célkitűzése, hogy a közösségi munkások hálózata által a térségi kapcsolatok és társadalmi szövetek megerősödjenek, erre alapozva fejlesztési folyamatok legyenek elindíthatók, a település vagy településrészek kulturális és társadalmi tevékenysége aktívabbá váljon, a helyi közösségek bekapcsolódjanak a helyi és térségi társadalom- és gazdaságfejlesztési folyamatába” (Mátyus, 2014. 81. o.).

A program további célja volt, hogy minél több embernek nyújtsanak 6 hónapig foglalkoztatást, illetve biztosítsák a megélhetésüket. Főként olyan embereket szerettek volna bevonni a programba, akik pályakezdők, tartós munkanélküliek vagy hátrányos helyzetű térségből, rétegből származnak. Célként említhetem még meg, hogy a közfoglalkoztatottak olyan munkát végezzenek, amelynek érték- és közösségteremtő ereje van az adott helységben és országos szinten is. Fontos még megemlíteni, hogy az érték- és közösségteremtés mellett a hagyományápolás és a helyi hagyományok, tradíciók felfrissítése és újra köztudatba hozása is fontos célkitűzésként jelent meg a program során.

Az első Kulturális Közfoglalkoztatási Program sikerességét mi sem bizonyíthatná jobban, mint az, hogy a résztvevő 4423 személy minimum 22 százalékban

el tudott helyezkedni a közfoglalkoztatási program közben, vagy utána. A résztvevő személyek közel 11 százaléka már a programidőszak alatt el tudott helyezkedni más munkáltatónál. A másik 11 százalékát a személyeknek a program végeztével a partnerszervezet továbbfoglalkoztatta. *„A legtöbb Csongrád, Békés és Baranya megyében helyezkedtek el a program közben, az adott megye összes dolgozójához képest a legnagyobb arányú mobilitásról Győr-Moson-Sopron, Fejér, Csongrád és Vas megyében, valamint Budapesten számolhatunk be”* (Závogyán, 2014b. 7. o.).

A közfoglalkoztatott program sikerét természetesen nemcsak a munkavállalók, hanem a partnerszervezetek is érezték, szinte minden megyében pozitív visszajelzést kapott a 6 hónapos program, amelynek nagyon sokan várják a folytatását. A Kulturális Közfoglalkoztatási Program a kommunikációs csatornák folyamatos bevonásával, a partneri viszonyok bővülésével, hálózatosodással és számtalan együttműködés létrejöttével lett kerek egész (Czink, 2014).

A partnerszervezetek mögött helyi önkormányzatok, civil szervezetek és kulturális intézmények álltak, amelyek esetében gyakorta elmondható volt főként *„a kistelepüléseken, a közművelődési szakember hiánya, amely elsősorban az önkormányzatok anyagi helyzetéből és a helyi szakemberhiányból adódik”* (Váradi, 2014. 18. o.). A Kulturális Közfoglalkoztatási Program ezekre a problémákra is válaszokat keresett és elmondható, hogy első körben sikeresen vette az akadályokat, hiszen a programban résztvevő közfoglalkoztatottak és a partnerszervezetek között gyakorta erős összetartozás alakult ki a program közben és után is.

A helyi szervezeteknek nagy kihívást, de egyben nagy lehetőséget is jelentett a program, potenciál arra, hogy egy közművelődési hálózatot alakítsanak ki. A kihívást főként a munkaügyi ismeretek hiányosságai jelentették a szervezetek munkatársainak, de a program egyben lehetőség volt ezeknek a megtanulására. A kis szervezeteknek a program során nagy segítséget nyújtott, hogy a Nemzeti Művelődési Intézet munkatársaitól folyamatos szakmai, módszertani támogatást, iránymutatást kaptak a hatékony és minőségi munkavégzés érdekében (Kocsis, 2014).

„A visszajelzések alapján elmondható, hogy a program egyedülálló módon újra lendületet adott a közművelődés humánerőforrás-bázisának megerősítéséhez, a „kulcsos” művelődési házak újra megteltek élettel” (Husz, 2014. 26. o.). A program során nemcsak azok a humánerőforrás-béli hiányok kerültek orvosolásra, amelyekről

már a fentiekben írtam, hanem ennek a hiánynak a pótlásával, amelyet a program tett lehetővé, azok a közösségi terek is újra megteltek élettel és programokkal, amelyek korábban infrastrukturális problémák és szakemberek hiánya miatt nem rendszeresen működtek (ezért akár ún. „kulcsos” házak voltak). A szervezetek szívesebben hoztak anyagi áldozatot az infrastrukturális problémák kijavítására, ha látták, hogy a megfelelő szakember újra élettel és eseményekkel tudja megtölteni a régen pezsgő közösségi teret.

A kulturális közfoglalkoztatottak bemeneti kompetenciáik alapján sok esetben nem rendelkeztek a közművelődéshez kapcsolódó végzettséggel, de a program lehetőséget adott, hogy „a „szakmánk” e lehetőséggel kitekintve egy speciális társadalmi réteg felé, új emberi erőforrásokat is megismert és alkalmazott” (Makra és Dénes-Varga 2014. 29. o.). A közfoglalkoztatás segítségével nagymértékben növekedett azoknak a munkavállalóknak a száma, akik a közművelődés, közösségi értékteremtés világának részeseivé váltak (Angyal, 2014).

A Kulturális Közfoglalkoztatási Program második üteme 2014. szeptember 1-jén indult el, amely 1350 településen, 2290 partnerszervezet bevonásával több, mint 4500 álláskereső számára nyújt teljes munkaidős foglalkoztatást. A Kulturális Közfoglalkoztatási Program jó példa arra, hogy a közfoglalkoztatás során nemcsak fizikai, de szellemi értéket létrehozó munka is történhet, amely kulturális területen nyújt munkát az érettségizettek és a diplomával rendelkezők számára. A második ütem keretében ismét lehetőség nyílik a résztvevők továbbképzésére, amelynek segítségével a szakmai készségeik fejlődnek, ami különösen azoknál fontos, akik nem ilyen alapképzettséggel rendelkeznek. A programnak a fejlesztő ereje a közösségteremtésben jelenik meg igazán, ezzel is többet adva a hagyományos közfoglalkoztatási programoknál. A közösségteremtés, a hasznos és értékes munkavégzés hozzájárulhat ahhoz, hogy a kulturális közfoglalkoztatásban dolgozó közfoglalkoztatottak képességei fejlődjenek, és önbecsülésük növekedjen, amelynek következtében sokkal magabiztosabban tudnak kilépni a nyílt munkaerőpiacra, és magasabb arányban tudnak elhelyezkedni a közfoglalkoztatási program alatt vagy végén. (Nemzeti Művelődési Intézet, 2014a)

A Kulturális Közfoglalkoztatási Program szakmai-módszertani irányítása a Nemzeti Művelődési Intézet Kiemelt Programok Főosztályához tartozik. A jogi, foglalkoztatási és pénzügyi feladatokat a Főosztály munkatársai látják el. A Főosztály a

szakmai munka irányítására munkacsoportot működtet, amelyekben a feladatok felosztása történik, ennek a munkacsoportnak a neve Kulturális Közfoglalkoztatási Munkacsoport. A munkacsoport által meghatározott fő szakmai feladatok a közfoglalkoztatottak számára a következők: közösségfejlesztési feladatok, térségi együttműködést segítő feladatok, önkéntesség elterjesztését segítő feladatok, minőségbiztosítási és statisztikai adminisztrációt segítő feladatok, kutatási feladatok. Az egyes szakmai feladatok részleteinek meghatározását a Kulturális Közfoglalkoztatási Munkacsoporton belül elkülönített szakmai munkacsoportok végzik, amelyek tagjai személyes és online kommunikáció igénybevételével meghatározzák a közfoglalkoztatottak számára elvégzendő feladatokat, ütemezik azokat, szakmai-módszertani segítséget nyújtanak hozzá. Az egyes részfeladatok összeállítását végző munkacsoportok egyeztetnek egymással, és a közös megállapodások alapján a Kulturális Közfoglalkoztatási Munkacsoport ülésein áll össze az a feladatcsomag, amelyeket a közfoglalkoztatottaknak az egyes településeken végezniük kell. A feladatok kiosztásának koordinálását a Kiemelt Programok Főosztálya munkatársai végzik, a feladatok végrehajtásának ellenőrzését pedig a Nemzeti Művelődési Intézet minden megyében működő megyei irodáinak munkatársai.

3.2. A vizsgálat módszertana

Dolgozatom kutatási módszerét az a kérdőívelemzés adja, amelyet a Nemzeti Művelődési Intézet második Kulturális Közfoglalkoztatási Programjában résztvevő közfoglalkoztatottak töltöttek ki. A kérdőívet a Nemzeti Művelődési Intézet Kulturális Közfoglalkoztatási Programját koordináló Kulturális Közfoglalkoztatási Munkacsoport keretében működő Kutatási Munkacsoport kezeli. A Kutatási Munkacsoport számos kutatási kérdőívet állít össze, amelyeknek a céljai és célcsoportjai különbözőek. Így például a lakosság körében kitöltendő művelődési kérdőívet, a közfoglalkoztatók munkáltatóit felmérő intézményi kérdőívet, illetve a közfoglalkoztatottak helyzetét és jövőképét felmérő kérdőívet. Ez utóbbi kérdőív elkészítésekor lehetőségem nyílt arra, hogy a dolgozatom témájához illeszthető tudatos kérdésekkel, kérdéscsoportokkal egészítsem ki azt, amely kérdések a karrierútra és a karriertervezésre irányulnak. A második Kulturális Közfoglalkoztatási Programban több mint 4500 főt foglalkoztatnak, így a kérdőív teljes populációját ez alkotja. A kérdőívet a közfoglalkoztatottak munkába állásuk kezdetén egy online felületen, önkitöltős formában töltötték ki 2014. szeptember 1. és október 31. között. A kitöltési határidő végéig azonban nem minden álláshely került feltöltésre a Programban, így emiatt a később csatlakozók már nem kerültek bele a mintába, illetve voltak, akiknek különböző okok miatt megszakadt a közfoglalkoztatási jogviszonya, vagy sikerült főállásban elhelyezkedniük, így nem vették igénybe a Program adta lehetőségeket. Így a kérdőívet kitöltők végső létszáma 3681 fő, ez képezi az elemzésük elemszámát. Mivel a vizsgálati időszakban a Programban ez tekinthető a közfoglalkoztatottak teljes létszámának, így a mintavételünk teljeskörű: minden közfoglalkoztatottnak a Programban munkaköri kötelezettsége volt a kérdőív kitöltése.

A közfoglalkoztatottak helyzetét és jövőképét felmérő kérdőív a közfoglalkoztatás lehetőségeit, céljait és nehézségeit a közfoglalkoztatottak oldaláról vizsgálja. A kérdőív és nyolc nagy egységből és benne összesen hatvan kérdésből áll, a vizsgálati egységek a következők:

1. A fogadó partnerről
2. Iskolázottság, tanulmányok

3. Munkatapasztalatok, aktivitás
4. Közfoglalkoztatás és a kötődő kompetenciák
5. Közösségi aktivitások, a közművelődés világa
6. Munkavállalói elképzelések
7. Jól-lét
8. Statisztikai adatok

Dolgozatom során nem az egész kérdőívet, hanem a jelenlegi kutatás szempontjából fontos kérdéseket, kérdéscsoportokat vizsgáltam. Ebből a szempontból négy kérdéscsoportba soroltuk a vizsgált harminc kérdést, az általunk meghatározott kérdéscsoportok a következők voltak:

- általános jellemzők, iskolázottsági és munkaerő-piaci háttérváltozók
- álláskeresői módszerek és motivációk a kulturális közfoglalkoztatottak körében
- a Kulturális Közfoglalkoztatási Program munkaerő-piaci szerepe
- a kulturális közfoglalkoztatás hozzáadott értékei

Az adott kérdéscsoportokhoz tartozó kérdésekre adott válaszokat elemeztem SPSS adatbázis segítségével. Az általános jellemzőket, iskolázottsági és munkaerő-piaci háttérváltozókat a közfoglalkoztatottak legmagasabb befejezett iskolai végzettségével, nemével, korával, lakóhelyének településtípusával és a fogadó partner településtípusával vizsgáltam, illetve mutatóként ide került, hogy rendelkeznek-e már munkatapasztalattal, pályakezdők-e, illetve hogy a program előtt mióta volt regisztrált álláskereső és részt vett-e az első Kulturális Közfoglalkoztatási Programban a kulturális közfoglalkoztatott. A második kérdéscsoportban a kulturális közfoglalkoztatottak álláskeresői módszereit és motivációit az alapján mértem, hogy szeretnének-e a jövőben tanulni, és ha igen, akkor milyen iskolázottsági szinten, továbbá honnan szereztek tudomást a Kulturális Közfoglalkoztatási Programról, figyelemmel kísérik-e az aktuális álláshirdetéseket, jelentkeztek-e bármilyen állásra az elmúlt 2 hónapban, járt-e állásinterjún az elmúlt fél évben és hogy mi motiválja az álláskeresőt. A harmadik, a Kulturális Közfoglalkoztatási Program munkaerő-piaci szerepe kérdéscsoport esetében a következőket elemeztem: a közfoglalkoztatott részt vett-e az előző programban, ha igen, akkor a program zárását követően el tudott-e helyezkedni a nyílt munkaerőpiacon. Továbbá mit tart jelentősnek a jelenlegi közfoglalkoztatásban, miért jelentkezett a

Programba, van-e konkrét elképzelése, terve a jövőre nézve foglalkoztatását illetően, mennyire tartja valószínűnek, hogy a Program után nem közfoglalkoztatottként elhelyezkedjen, illetve mit tekint az „ideális állás, munka” összetevőjének. A negyedik, a kulturális közfoglalkoztatás hozzáadott értékei esetén a közfoglalkoztatott fogadó partnerrel, illetve a közművelődés világával való kapcsolatát vizsgáltam, továbbá hogy életpályájuk szempontjából meghatározónak tekintik-e a Programban való részvételt, mit tekintenek a Program előnyének és hátrányának, tartalmaznak-e azokat a tevékenységeket, amelyeket munkájuk során végeznek, és a társadalom fontos, hasznos tagjának tartja-e önmagát.

Kutatási hipotézisem az egyes kérdéscsoportokhoz kapcsolódóan a következők:

- A kulturális közfoglalkoztatási programokban való részvétel elsődleges motivációja a megélhetés, és ez az álláskeresési motivációik között is megjelenik, mint jövedelemszerzés, azonban a bekapcsolódóknak más közfoglalkoztatási programoktól magasabb iskolai végzettsége (elvárt min. érettségi) magasabb szintű motivációkat is feltételez számunkra, mint például a folyamatos fejlődés igényét.
- A kulturális közfoglalkoztatásban való részvétel hozzájárulhat a folyamatos munkaerő-piaci aktivitás fenntartásához, tartósan álláskereső esetében pedig a közfoglalkoztatás egy esély lehet a nyílt munkaerőpiacra való visszatéréshez.
- A Program résztvevői magasabb hozzáadott értékéket tulajdonítanak a Kulturális Közfoglalkoztatási Programnak, mint a hagyományos közfoglalkoztatási programoknak, azáltal, hogy értékteremtő munkát végezhetnek, pályakezdőként pedig védettebb környezetben szerezhetnek hasznos munkatapasztalatot, fejleszthetik képességeiket.

A kérdőív vizsgálata és elemzése során az egyes kérdéscsoportokat és a hozzájuk tartozó kérdéseket egymás után elemeztem, vizsgáltam a hozzájuk tartozó hipotéziseket és állapítottam meg a hozzájuk kapcsolódó a magyarázatokat.

3.3. A második Kulturális Közfoglalkoztatási Program vizsgálatának néhány empirikus eredménye

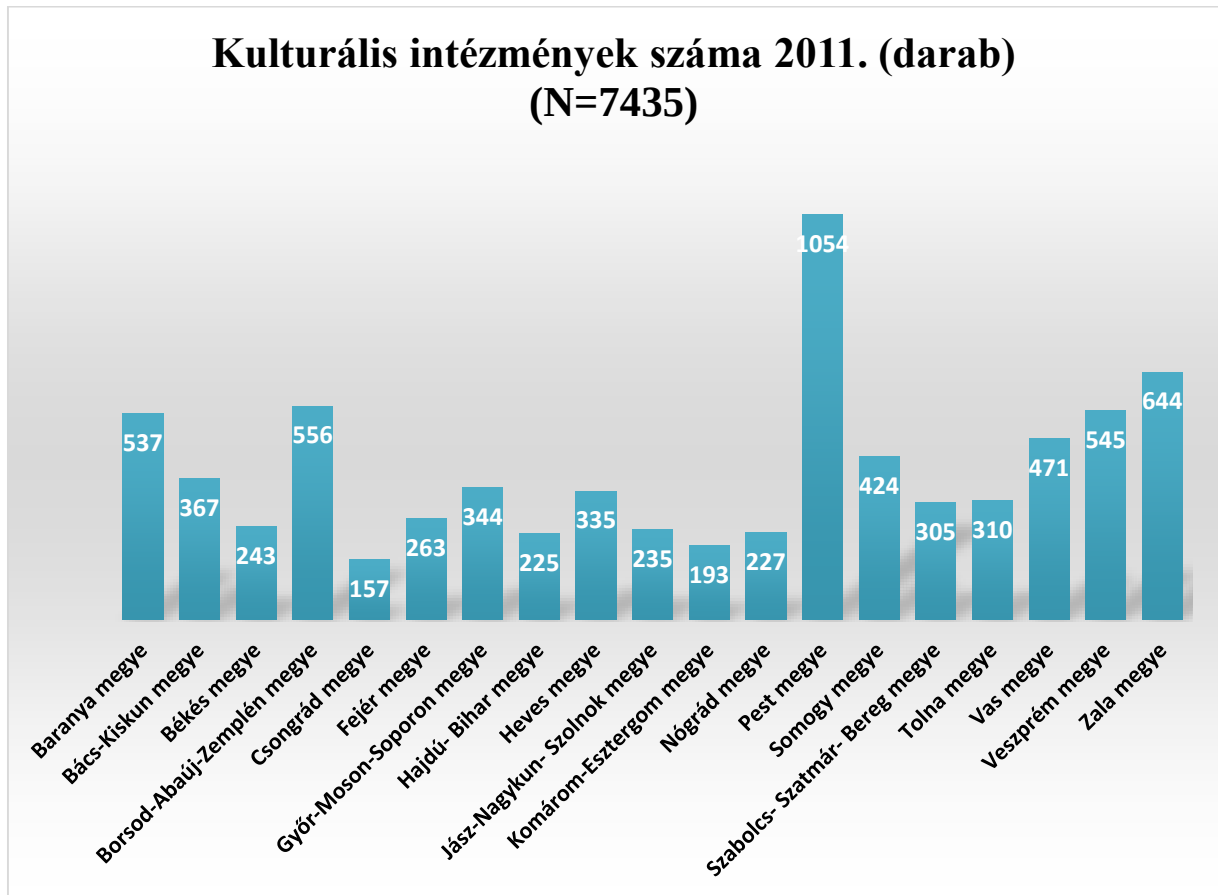
Az első Kulturális Közfoglalkoztatási Program lezárulása és a második kezdete között 4 hónap telt el, amely alatt a Nemzeti Művelődési Intézet előkészítette a második Programot, amely már egy tudatosabban építkező közfoglalkoztatási programot eredményezett, ahol a tudományos igényű kutatásokra is lehetőség nyílt. Az első Programban a közfoglalkoztatottak 30 százaléka rendelkezett felsőfokú végzettséggel 70 százaléka pedig érettségivel. Ez az arányszám a második Programban tovább javult: a felsőoktatási szakképzettekkel együtt a közfoglalkoztatottak közel 40 százaléka rendelkezik vagy közel áll a felsőfokú végzettséghez, a többiek pedig legalább érettségivel rendelkeznek. Az első Program során a közfoglalkoztatottaknak 47,1 százalékát foglalkoztatták községekben, míg a második Programban tovább csökkent ez az arány: már csak 42,8 százalékuk esetében volt községi foglalkoztató. Ezt némiképpen hátrányként élhetjük meg, mivel az alacsony humán erőforrással rendelkező kulturális intézmények és az ún. „kulcsos házak” is nagyobb arányban községekben találhatók, tehát ott lenne nagyobb szükség a kulturális közfoglalkoztatottakra. De mivel sok esetben a jelentős humán erőforrás hiánnyal küzdő településeknek nincs szakalkalmazottjuk, így nem is tudnának felvenni közfoglalkoztatottat, mert nem tudnak neki mentort biztosítani a Programban. A közfoglalkoztatottak száma, az első Programban 4423 fő volt, akik megyei szinten Békés és Borsod-Abaúj-Zemplén megyében voltak a legtöbben. A második Programban, a 2014. október 31-ig lekérdezett minta szerint 3681 fő volt a bevont létszám, akik megyei megoszlás szerint legtöbben Hajdú-Bihar és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében vettek részt a Programban. Míg az első Program során a partnerszervezetek közel fele önkormányzati fenntartású volt, addig a második Program során előtérbe kerültek a civil fenntartású partnerek. (Závogyán, 2014b)

A második Programban résztvevő közfoglalkoztatottak nemi megoszlását tekintve elmondható, hogy 75,6 százalékban nők, 24,4 százalékban pedig férfiak vesznek részt a programban. A közfoglalkoztatottak átlagéletkora 32,85 év, az OECD statisztikáinak életkori besorolását alapul véve (OECD, 2014) a fiatal felnőtteknek

számító 25 év alattiak részvételi aránya 28,9 százalék, a 25 és 49 éves felnőttek részvételi aránya 59 százalék, az ötven év felettieké pedig 11,1 százalék. A kulturális közfoglalkoztatásban megjelenik a 18 és 65 év közötti korosztály minden rétege, de a 25 és 49 év közötti felnőttek részvételi aránya a meghatározó, bár az átlagéletkor alapján közülük a fiatal felnőttek aránya a domináns. Jelenlegi lakóhelyük településtípusa szerint 46,6 százalékban községben, 33,3 százalékban városban, 16,5 százalékban megyeszékhelyen és mindösszesen 3,5 százalékban a fővárosban laknak a közfoglalkoztatottak, amely százalékos megoszlás nagy mértékben megegyezik a fogadó partner településtípusával (3 százalék alatti az eltérés). Ez azért is fontos, mert a Program célja és feltétele szerint a fogadó partner helyének és a közfoglalkoztatott lakóhelyének meg kell egyeznie, így ez a feltétel nagy arányban teljesült. A feltétel létjogosultságát jelenti, hogy ezáltal a helyben foglalkoztatást kívánták növelni, valamint a helyismeret jelentős szerepet játszik az elvégzendő feladatok között. A közfoglalkoztatottak feladataiban a dokumentálás segítése vagy az ügyeleti feladatok mellett ugyanis nagy szerepet kapnak a szakmai munkát segítő feladatok. A kulturális közalkalmazottak és egyéb szakmai munkatársak irányításával részt vesznek a helyi rendezvények szervezésében, a térségi értéktárak összeállításában, a helyi civil szervezetekkel való kapcsolattartásban, meglévő közösségek fejlesztésében és új közösségek kialakításában, elősegítésében, az önkéntes munka elterjesztésében és annak koordinálásában is.

A fogadó intézmények között az 1997. évi CXL. törvény szerinti kulturális intézmények és fenntartóik szerepelnek meghatározó arányban, csak kisebb mértékben jelennek meg közöttük a kulturális célú civil szervezetek. A törvény kulturális intézmények körébe sorolja elsődlegesen a közművelődési intézményeket, könyvtárakat és múzeumokat. Ezen kulturális intézményekkel való ellátottság megyénkénti összesítését a kulturális statisztika alapján végeztem el. Az összesítéshez a 2011. évi adatokat használtam fel, mivel ennek az adatsornak a lezárt eredményei érhetők el a kulturális statisztikában. 2011. óta nem történt olyan lényegi jogszabályváltozás a területen, amely az intézmények számát, arányait jelentősen befolyásolta volna, így ezek az adatok jelenleg is érvényesnek tekinthetők. (3. ábra)

3. ábra

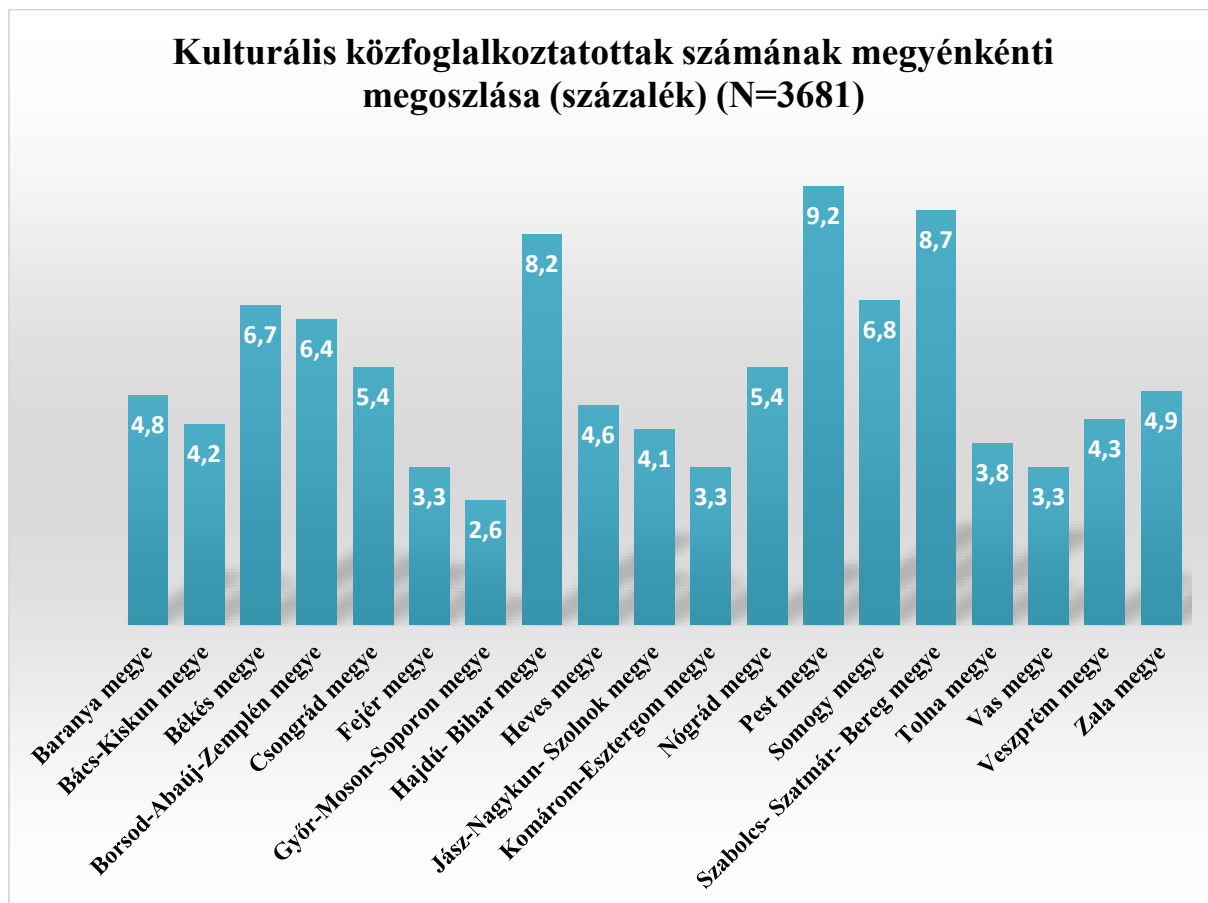


(Forrás: EMMI, 2011)

A kulturális statisztika 2011-es adatai alapján a legtöbb közművelődési intézmény, múzeum, könyvtár Pest megyében volt, amely a főváros és a megye központi szerepéből, illetve a lakosság ott élő magas arányából is adódik. Pest megye után Zala, Borsod-Abaúj-Zemplén és Veszprém megyében a legmagasabb a kulturális intézmények száma. Legalacsonyabb intézményszámmal Csongrád, Komárom-Esztergom, Hajdú-Bihar, Nógrád és Békés megyében rendelkeznek, illetve alacsony még a számuk Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében is, amely a megyék hátrányos helyzetéből is ered. A KSH (2013) kiadványában Szilágyi és Uzzoli (2013) arról ír, hogy Észak-Magyarország és Észak-Alföld keleti-északkeleti területeinek hátrányos helyzete markánsan megjelenik a többi magyarországi területhez viszonyítva, egyben elkülönül az ország többi részétől, ezért is lehet, hogy ezeken a területeken a közművelődési intézmények száma is jóval alacsonyabb, mint a fejlettebb megyékben.

Amennyiben a kulturális közfoglalkoztatottak megyénkénti eloszlását vizsgáljuk a második Programban, úgy azt láthatjuk, hogy a hátrányos helyzetű megyékben magasabb a közfoglalkoztatottak száma. (4. ábra)

4. ábra

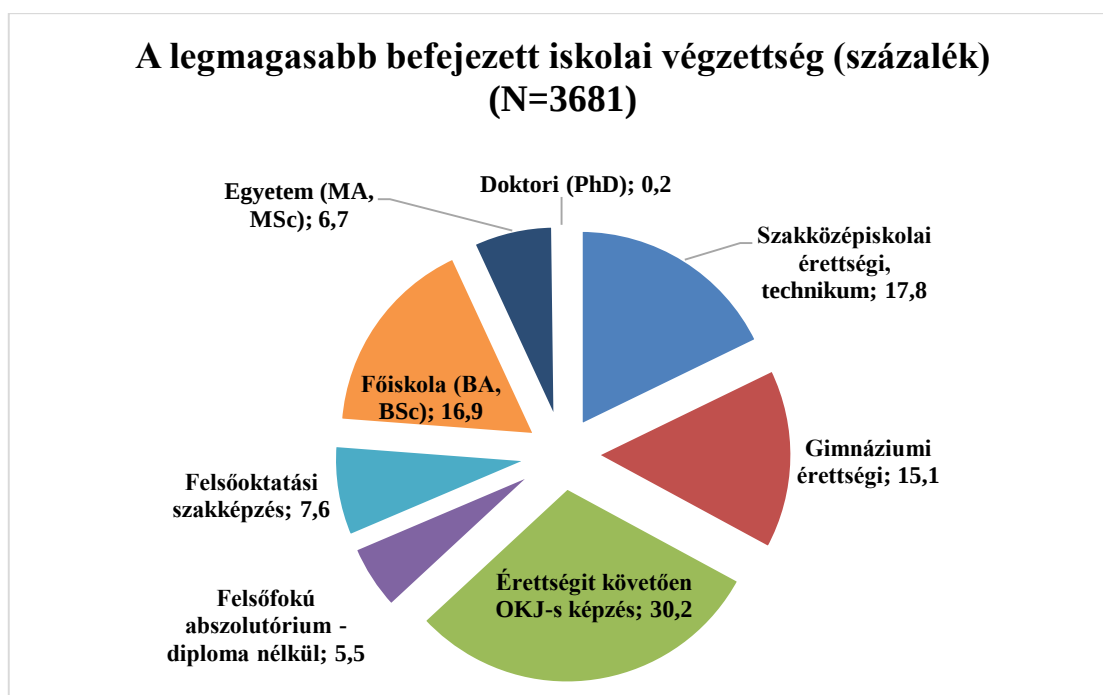


Ezáltal a kulturális közfoglalkoztatás és a kultúra hátránykompenzáló szerepét érezhetjük ezekben a térségekben: az alacsonyabb intézményi ellátottságot magasabb humán erőforrással megerősítve segíthetjük a térségek fejlesztését. A Programban azzal is segíti a Nemzeti Művelődési Intézet azt, hogy minél több településre és foglalkoztatóhoz eljussanak a kulturális közfoglalkoztatottak, hogy egy foglalkoztató maximum 3 főt foglalkoztathat, ezáltal a fogadópartnerek száma és köre összetettebb.

A Programba való belépés második feltétele az érettségi vizsga megléte volt, de mindössze a minta 15,1 százaléka rendelkezik csak érettséggel. Így a résztvevő közfoglalkoztatottak legmagasabb befejezett iskolai végzettséget tekintve megállapíthatjuk, hogy többségében az érettségén túl más végzettséget is szereztek, 30,2

százalékban az érettségit követően OKJ-s képzést végeztek jelennek meg, de magas az arányuk a szakközépiskolai érettségit technikummal kiegészítők, valamint a főiskolai diplomával rendelkezők. A Programban 248 ember egyetemi diplomával, 8 fő pedig doktori fokozattal is rendelkezik. A diplomás vagy diplomához közel álló (abszolutóriummal rendelkező) résztvevők aránya így közel 30 százalék. (5. ábra) A kulturális statisztika 2013. évi adatai alapján szakmai munkakörben jelenleg Magyarországon csak a közművelődési intézményekben 4897 fő dolgozik munkaviszony keretében, és körükben 73 százalékos arányban vannak a diplomások. Így amennyiben a Programban résztvevők körét tekintjük, akkor látható, hogy ők nagyobb arányban szakmai kiegészítő feladatokat, asszisztensi munkaköröket tudnak betölteni végzettségük alapján is.

5. ábra



Így összességében a Program humán erőforrás bázisa végzettség tekintetében kifejezetten erős, eltérően az általános közfoglalkoztatási programok végzettségi körképétől, ahol domináns az alacsony iskolai végzettség. A 2009-2010-ben megvalósuló Út a Munkához Program célja a leghátrányosabb helyzetű kistélepeleéseken élő alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők foglalkoztatása volt. (Scharle, 2011) Ez jól jellemzi a hagyományos közfoglalkoztatási programok résztvevőinek iskolai végzettségét, hiszen azokba főként alacsony iskolai végzettséggel lépnek be a

közfoglalkoztatottak, nem úgy, mint a kulturális közfoglalkoztatás esetében, ahol a résztvevők közel 30 százalékának felsőfokú végzettsége van, vagy közel áll annak megszerzéséhez. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők magas aránya a Kulturális Közfoglalkoztatási Program célkitűzéseire illeszkedően jó, hiszen a jól kvalifikált munkaerővel eredményes munkavégzést lehet produkálni, és nagyobb arányban bevonhatók a szakmai munkákba is, azonban a diplomások szemszögéből már kevésbé biztató. Diplomával közfoglalkoztatásban részt venni hátrányosabb foglalkoztatási forma, az egyéni karrierút szempontjából visszalépésként is értelmezhetjük, hiszen viszonylag rövidebb ideig, alacsonyabb bérért vannak foglalkoztatva, és sok esetben a pályaelhagyás is megjelenik a diplomás közfoglalkoztatottaknál. Munkatapasztalat szempontjából elmondható, hogy a résztvevők 84,7 százaléka rendelkezik munkatapasztalattal, amely abból is fakadhat, hogy a legmagasabb arányban a 25 és 49 év közöttiek vesznek részt a Programban, akiknek feltehetően már volt munkaviszonyuk, főként amiatt is, mivel nagy arányban érettséggel rendelkeznek, így többségük 18-19 évesen kilépett a munkaerőpiacra, így nem meglepő, hogy a 3681 fős mintában kis arányban jelennek meg a pályakezdők.

A Programhoz csatlakozás harmadik feltétele a regisztrált álláskeresői státusz volt. A résztvevők 15,3 százaléka minimum 1 éve regisztrált álláskereső, azaz tartósan álláskereső, mivel a 2004. évi CXXIII. törvény alapján tartósan álláskeresőnek számít az a személy, akit az állami foglalkoztatási szerv a START PLUSZ kártya – külön jogszabályban meghatározott módon történő – igénylésének időpontját megelőző 16 hónapon belül legalább 12 hónapig álláskeresőként nyilvántartott. A legrégebb óta tartósan álláskereső személynek több mint 8 éve nem volt bejelentett munkaviszonya. A tartós álláskereső nemcsak a társadalmi-gazdasági státus elvesztését eredményezi, hanem az egyénben olyan pszichés zavarokat is okozhat, amely következtében alacsony önértékeléssel fog bírni, az életvitele teljesen megváltozik, emberi kapcsolatai megritkulnak, a normál társadalmon kívül kerül, illetve egészségi állapota is jelentősen megromlik. (Bánfalvy, 2003) Magas – 40 százalék – azoknak a regisztrált álláskeresőnek az aránya, akik maximum 1 hónapja álláskereső. Ez főként az újrafoglalkoztatott közfoglalkoztatottak számának a megnövekedéséből adódhat,

azonban gyakori az a jelenség is, hogy a munkaerőpiacon kívül levők¹ egy-egy közfoglalkoztatási program miatt lépnek be a regisztrált álláskereső státuszba. A mintában szereplő közfoglalkoztatottak átlagosan 6,34 hónapja regisztrált álláskereső. A munkanélküliséghez való viszonyulás állapota folyamatosan változik, amely változás függ az egyén jelenlegi helyzetétől, illetve az állástalanság hosszától. A munkanélküliséget az egyének különböző módon élik meg és kezelik, így eltérő lehet a kudarc és a siker kezelése álláshoz jutás esetén. (Juhász, 2006)

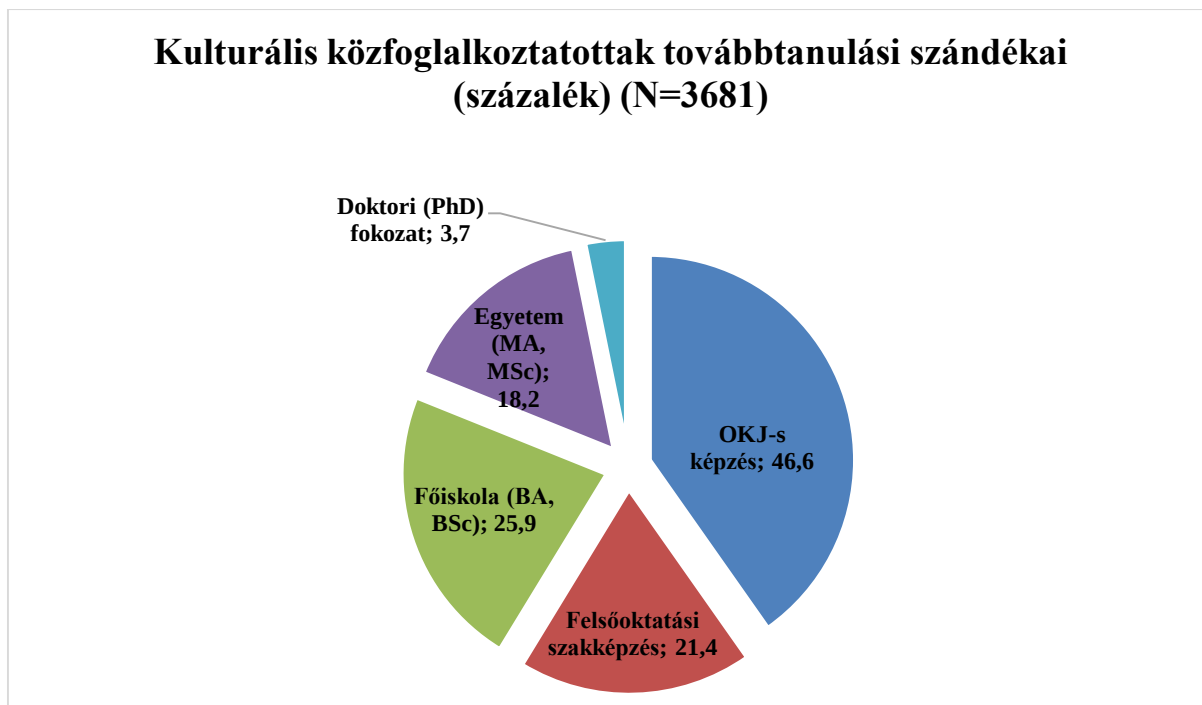
A Kulturális Közfoglalkoztatási Programban résztvevők közel 40 százaléka már az első Programban is részt vett, közülük 33,1 százalékban ugyanannál a partnerszervezetnél vannak továbbfoglalkoztatva és így csak 5,4 százalékuk dolgozik másik partnerszervezetnél. Ez az adat jól mutatja, hogy a közfoglalkoztatás teret ad a továbbfoglalkoztatásnak, amellyel a munkavállalóknak tartósan lehet munkaviszonyuk, így segély helyett dolgozhatnak, és szellemileg is aktív munkát végezhetnek. A kulturális szektorban kialakult modellből adódóan a közfoglalkoztatási láb folyamatos lehetőséget nyújt a munkavállalók bővítésére a kulturális intézményekben, a főállású, a projektből alkalmazottak, és az önkéntesek foglalkoztatása mellett. (Závogyán, 2014a)

A mindkét Program során foglalkoztatottak – a teljes minta közel 40 százaléka – közel hasonló arányban a két Program között vagy nem álltak alkalmazásban, vagy közmunkaprogramhoz csatlakoztak, és viszonylag kevés százalékuk – 16 százalék – volt, aki ideiglenesen el tudott helyezkedni a munkaerőpiacon a második Program beindulásáig. A második Programban így 60 százalékos arányú volt az új munkavállalók száma. Ez nagy mértékben köszönhető annak, hogy többen már az első Program során vagy azt követően elhelyezkedtek a nyílt munkaerőpiacon (csak a program befejezéséig 22 százalékos az elhelyezkedési arány – Závogyán, 2014b. 4. o.). Emellett voltak, akiknek változott az élethelyzete (továbbtanulás, gyermekvállalás stb.), és volt, akikkel nem volt elégedett a partnerszervezet, vagy ők nem voltak elégedettek a partnerszervezetnél végezhető feladatokkal.

¹ Munkaerőpiacon kívül levőként értelmezzük azokat az álláskeresőket, akik nem regisztrálták magukat a Munkaügyi Központnál. Gyakori jelenség, hogy a diploma vagy más végzettség megszerzését követően a fiatal felnőttek először önállóan keresnek állást, és csak több hónapos sikertelen álláskereső után vagy egy felmerülő lehetőség (pl. képzés, közfoglalkoztatás stb.) miatt lépnek be a regisztrált álláskeresői státuszba (Béres, 1995)

A kulturális közfoglalkoztatottak tanulási motivációja magasnak bizonyul, mivel a kitöltött kérdőív során 84,4 százalékuk válaszolt igennel arra a kérdésre, miszerint szeretnének-e a jövőben tanulni. A képzésbe, oktatásba való bekapcsolódás szempontjából a KSH adatai alapján legmeghatározóbb az iskolai végzettség. *„Míg a legfeljebb nyolc általános iskolai osztállyal rendelkezők alig több mint 10%-a vett részt a tanulás valamilyen formájában, a legalább érettségivel rendelkezőknek már közel egyharmada, a felsőfokú végzettségűeknek pedig több mint fele”* (KSH, 2013). Így tehát általában a felnőttek körében azok tanulnak tovább nagyobb arányban, akik már rendelkeznek valamilyen felsőfokú végzettséggel, de a legalább érettségivel rendelkező felnőttek körében is népszerűbbek a felnőttkori tanulás nyújtotta lehetőségek, mint az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők számára. A válaszadók 46,6 százaléka OKJ-s képzést végezne el szívesen, illetve főiskolai (BA/BSc) diplomát szerezne 25,9 százalékban. Ezek mellett megjelenik még a 2 éves felsőoktatási szakképzés, az egyetemi diploma (MA/MSc) megszerzésének vágya, továbbá a doktori fokozat megszerzése is megjelenik, amely a résztvevő diplomások magas számából is eredeztethető. (6. ábra)

6. ábra



Az egész életen át tartó tanulás rendszerébe való bekapcsolódás igénye az egyéni karrierút szempontjából meghatározó, hiszen a magas tanulási motiváció, a fejlődés iránti igény a munkaadók szemszögéből is jó visszajelzés. A munkaadók olyan munkavállalókat keresnek, akik folyamatosan fejlesztik a tudásukat, alkalmazkodóképesek, és a tanulást a szakmai munkájukkal párhuzamosan folyamatosan előtérben tartják. Különösen igaz ez a szellemi foglalkozásúak körére. A jelen mintánknál meghatározó szempont, hogy a kulturális szakterületen való tartós, szakmai munkakörben történő elhelyezkedés diplomát igényel (ahogy korábban említettük a kulturális statisztika adatai alapján). A kulturális közfoglalkoztatásban részt vevők ezt megtapasztalják a munkájuk során, és mivel nagy arányban szívesen maradnának a területen (lásd később az ideális munkával kapcsolatos elemzésünk kapcsán), így ez is többeknek motivációja lehet a magasabb végzettség megszerzésére.

A kulturális közfoglalkoztatottak 56,5 százaléka a fogadó szervezettől értesült a Programról, de jelentős százalékban a barátok és ismerősök tájékoztatása is megjelenik, illetve a Munkaügyi Központon keresztüli információszerzés. Az internetről, médiából (televízió, rádió) és a nyomtatott sajtóból való informálódás viszonylag kevés válaszadásban mutatkozik meg, mindannak ellenére, hogy napjainkban az internetről és a médiából való tájékozódás a leginkább elterjedt. A médiafogyasztók közel 80 százaléka a televízióból értesül a napi hírekről, eseményekről, de az internetről való elsődleges tájékozódás kevesebb embert érint. Főként a 30-39 éves korosztály, a felsőfokú végzettséggel, valamint a magasabb jövedelemmel (200 ezer forint felett) rendelkező háztartások tagjai körében jellemző, hogy meglehetősen nagyobb arányban informálódnak elsődlegesen az internet által. (Incze, 2007) Bár a közfoglalkoztatottak közel 40 százaléka diplomás, vagy közel áll a felsőfokú végzettséghez, illetve átlagéletkoruk (32,85 év) alapján is beleillenek az Incze (2007) által kategorizált internethasználók körébe, azonban a közfoglalkoztatásról való információszerzés aspektusából az internet, mint információforrás nem meghatározó.

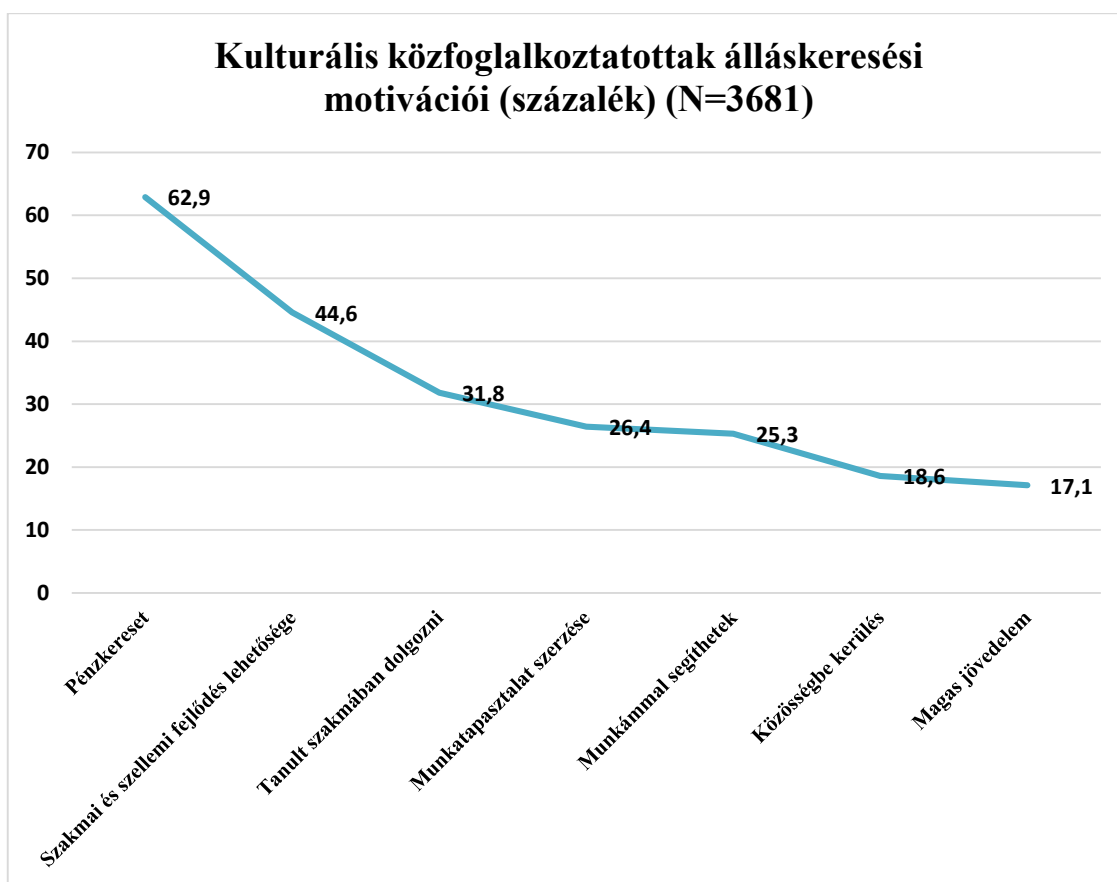
A válaszadókról elmondható, hogy közel 75 százalékban figyelemmel kísérik az aktuális álláshirdetéseket, amelyet leggyakrabban az interneten keresztül tesznek meg, majd csak aztán a nyomtatott sajtóból. Ez az ellentét figyelemreméltó, hogy az álláshirdetésekről interneten, médián keresztül értesülnek a közfoglalkoztatottak, de magáról a közfoglalkoztatási programról leginkább maga a fogadó szervezet

tájékoztatja a leendő munkavállalót, illetve hamarabb elterjed az ismerősök, barátok útján, mint a leginkább használt internetről. Ez lehetne a Kulturális Közfoglalkoztatási Program toborzási folyamatának kommunikációs hiányossága a média irányába, azonban ténylegesen a Nemzeti Művelődési Intézet nem toborozza a lehetséges munkavállalókat. A Nemzeti Művelődési Intézet a lehetséges partnerszervezetek, fogadósszervezetek részére ír ki felhívást a Programba való csatlakozásra. A felhívás megjelenik a Nemzeti Művelődési Intézet honlapján, valamint köremailek formájában eljuttatja a szervezet Kiemelt Programok Főosztálya a lehetséges partnerszervezetekhez (önkormányzatok, kulturális intézmények, kulturális célú civilek), mivel azokról teljes körű elérhetőségi listákkal rendelkezik. Ezt követően a jelentkező partnerszervezetek toborozzák a leendő munkavállalókat saját településükön, ami által maguk a partnerszervezetek egyfajta szűrőként funkcionálnak a leendő közfoglalkoztatott kiválasztása során, és a partnerszervezet munkatársainak személyes ismeretségei (ezáltal referenciái) által kevésbé támaszkodnak az internet és a média toborzó szerepére. A kisebb településeken a személyes információáramlás szerepe nagyobb: a család és a szomszédság dominál elsődleges információforrásként. Ez egyfajta saját kulturális környezetet is létrehoz, amelyben gyakori a mindennapos kölcsönös kommunikáció, ezzel az információáramlást is megkönnyítve (Hoppál, 1970). Ez a kulturális antropológiai megállapítás mind a mai napig beigazolódik számos esetben, így mintánkban is a kistelepülések használják elsődlegesen ezt az információterjesztési módszert.

A közfoglalkoztatottak 44 százaléka jelentkezett egy vagy több állásra az elmúlt két hónapban, és 40 százaléuk állásinterjún is részt vett az elmúlt fél évben. Bánfalvy (1991) kutatásában 409 embert vizsgált, amelyben alaphipotézise az volt, hogy az embereknek a munkavégzés túlmutat a jövedelemszerzésen, sokkal inkább jelentős szociális jelentőséggel bír: a munka az élet szervezője. A vizsgált személyek közül a munkanélküliek kivétel nélkül szeretnének elhelyezkedni, amilyen hamar csak lehet, azonban az is előfordul, hogy egy felkínált állást nem fogadnak el, amely vagy az alacsony fizetésből fakad, vagy pedig abból, hogy a munka nem felel meg a jelentkező szakképzettségének. Ez jelenleg is megfigyelhető, hiszen a Programban résztvevőket álláskereső során leginkább a jövedelemszerzés motiválja, de erőteljesen megjelenik a szakmai és szellemi fejlődés iránti vágy, illetve, hogy abban a szakmában

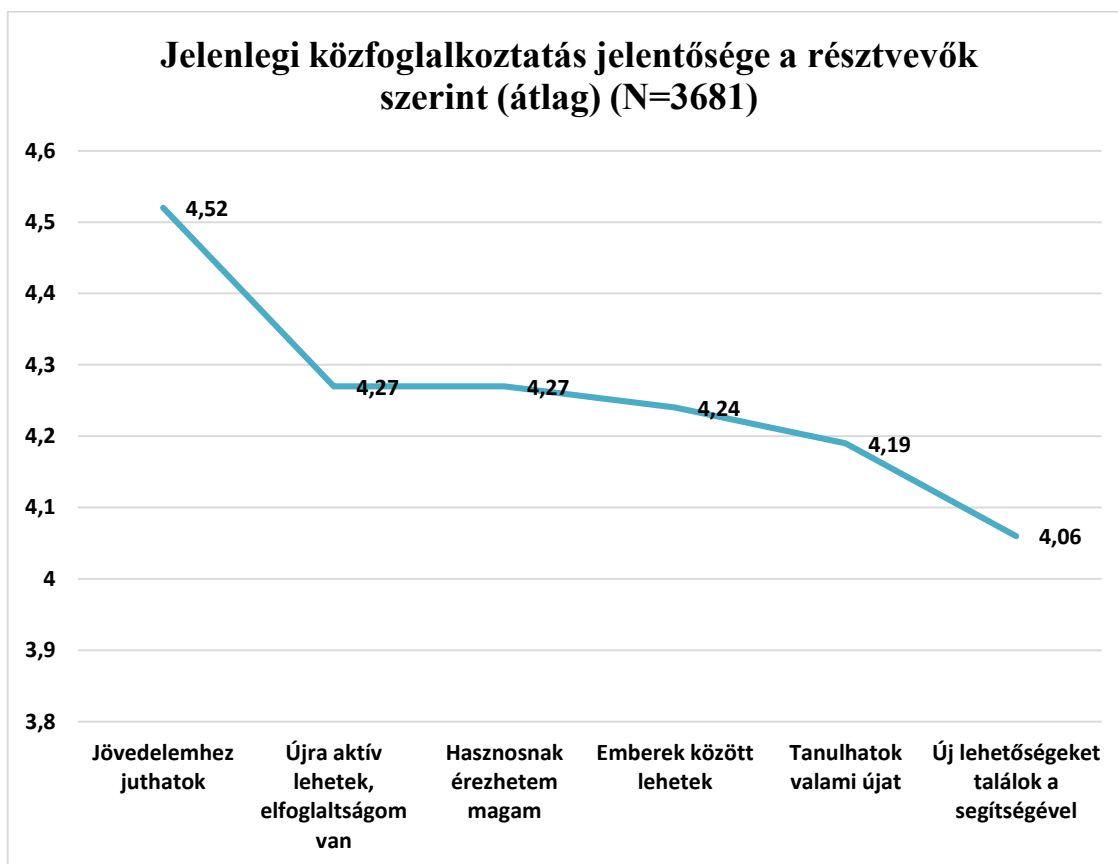
dolgozhassanak, amit tanultak. (7. ábra) Béres Rita (2013, idézi Lea, Tarpy és Webley 1987 munkáját) a munkavállalási motivációkat, okokat négy csoportba sorolja, amelyek egymással kombinálhatóak. Az első csoportba azok az extrinzik okok sorolhatóak, amelyek miatt megéri dolgozni, mint a hasznos munkavégzés, a pénzkereset, megélhetésünk biztosítása, ezeket követik a belső okok, amelyek szerint a munka örömet, elégedettséget okoz önmagunk számára. A harmadik csoportba az a motiváció, ok kerül, amely szerint a munkavégzés az önmegvalósításhoz, önbeteljesítéshez vezet, amely során meglévő képességeinket, kompetenciáinkat is hasznosítani tudjuk, illetve érdeklődésünkkel is egybe esik a munkavégzés. A negyedik kategóriába az a munkavállalási motiváció kerül, amely a munka során kialakuló társas környezetet tekinti serkentő erőnek az álláskeresés során. Ebből a csoportosításból is jól kitűnik, hogy a munkavállalókat elsőként a jövedelemszerzés motiválja, majd csak harmadik helyen jelenik meg a szakmai motiváció, majd azt követően a szociális igények. Ezek a motivációk a kulturális közfoglalkoztatottak esetében is megfigyelhetők.

7. ábra



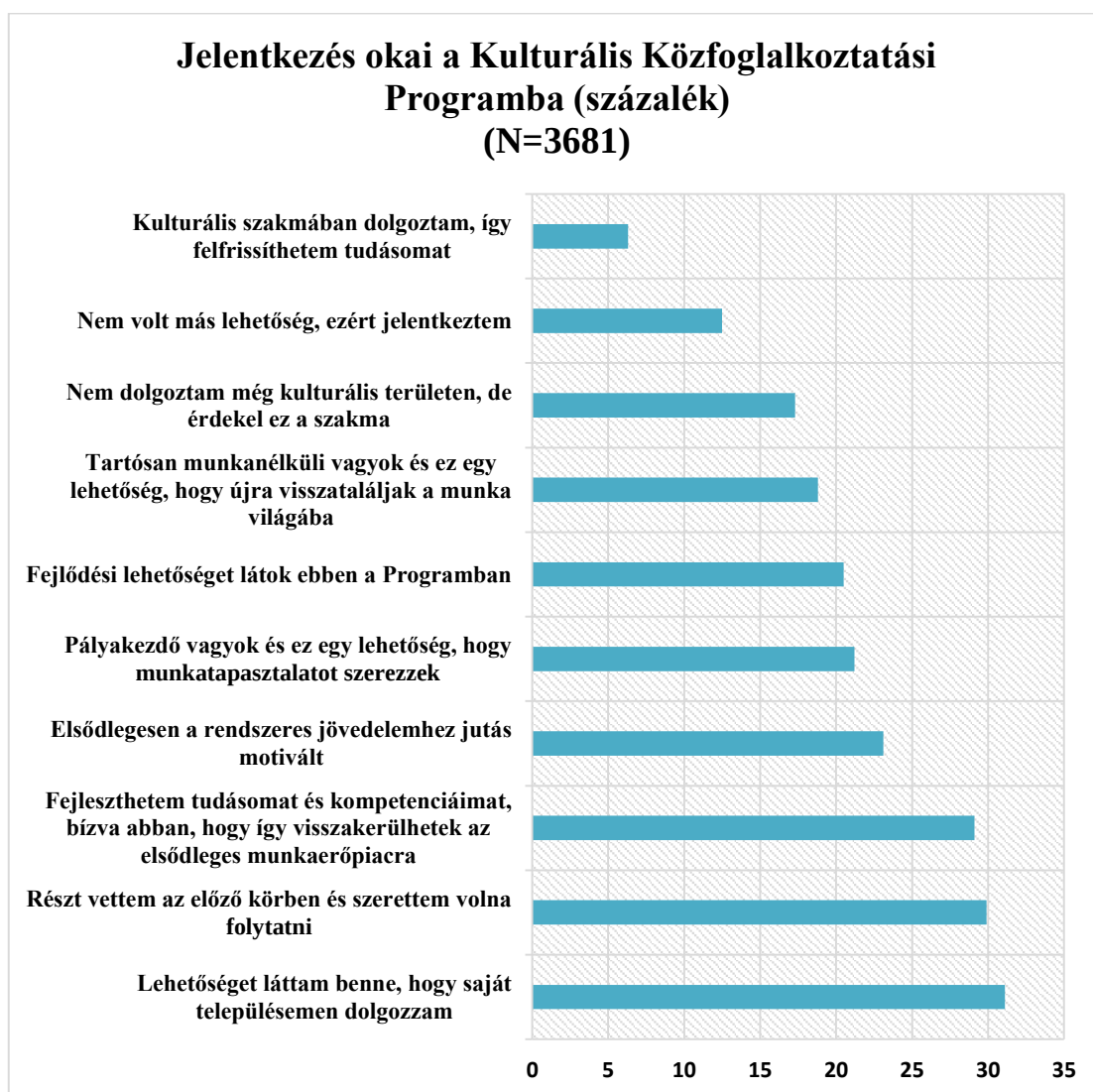
A közfoglalkoztatottak jövedelemszerző motivációja nemcsak álláskereséskor bizonyul meghatározónak, hanem a jelenlegi Programban is a pénzkeresést tekintik legjelentősebb motivátornak. Egyformán fontosnak tekintik, hogy újra aktívak lehetnek és hasznosnak érezhetik magukat, viszont kevésbé érzik fontosnak, hogy új lehetőségeket találjanak a segítségével. (8. ábra) A leglényegesebb motiváció, a pénzszerzés fontossága az alapvető emberi szükségletek kielégítésére irányul. Ezáltal beigazolódik Maslow szükséglet-hierarchia elmélete, amely szerint a motivációk szükségletekre vezethetők vissza, és ezek a szükségletek hierarchiába rendezhetők. A szükséglet-hierarchia alján azok az alapszükségleteink állnak, amelyek bizonyos cselekvésekre készítetik az embereket. (idézi Bakacsi, 2004) A kulturális közfoglalkoztatottak esetében is a jövedelemszerzés a legfontosabb, de már magasabb rendű szükségletek is megjelennek, mint az, hogy újra elfoglaltságuk lehet, illetve hogy hasznosnak érezhessék magukat.

8. ábra



A kulturális közfoglalkoztatottak legnagyobb arányban – 31,1 százalékban – azért jelentkeztek a Programba, mert lehetőséget láttak benne, hogy a saját településükön dolgozzanak, illetve azért, mert már az előző körben is részt vettek, és szerették volna folytatni. Magas százalékban jelent meg a válaszok között az az indok, hogy fejleszthetik tudásukat és kompetenciáikat, abban bízva, hogy így könnyebben visszakerülhetnek az elsődleges munkaerőpiacra. (9. ábra)

9. ábra



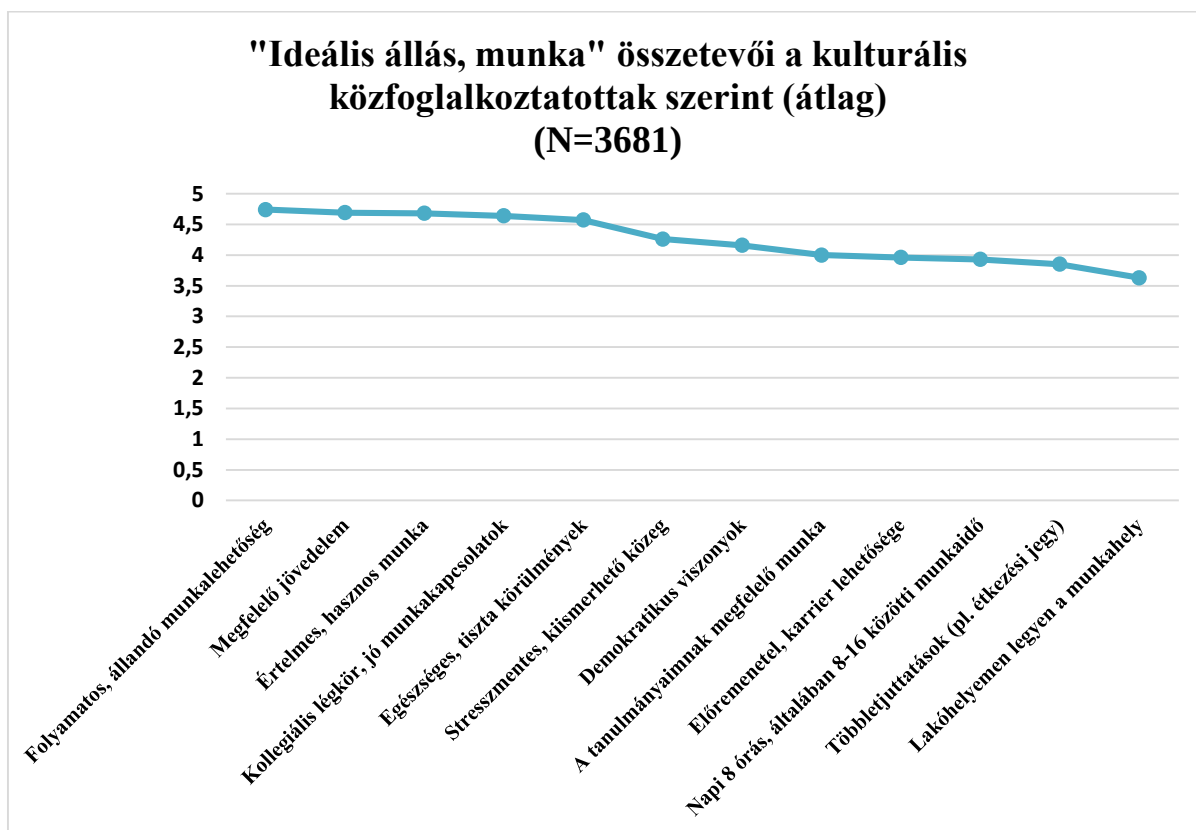
Ez a fajta motiváltság abból is fakadhat, hogy a Programban minimum érettségivel rendelkezők vesznek részt, akiknek erőteljesebb a tanulás és fejlődés utáni vágyuk, illetve igen magas, 81,9 százalékos arányban konkrét elképzelésekkel,

tervekkel rendelkeznek a jövőre nézve foglalkoztatását illetően. (lásd korábban a KSH 2013 adatai alapján tett megállapítást) A jelenlegi közfoglalkoztatásban résztvevők 58,6 százalékban úgy gondolják, hogy van rá esélyük, hogy a Program után elhelyezkedjenek a munkaerőpiacon nem közfoglalkoztatás keretében, viszont ehhez számos tényező együttes meglétére szükség van. Csak 3,6 százalék az, aki úgy gondolja, hogy semmi esélye arra, hogy az elsődleges munkaerőpiacon újra el tudjon helyezkedni. Ha az elhelyezkedési lehetőségeik egyéni megítélésének okait keressük kereszttáblás elemzés segítségével, akkor azt láthatjuk, hogy egy esetben van szignifikáns összefüggés: a magasabb iskolai végzettségűek jobb esélyeket látnak maguk előtt a munkaerőpiacon. Ezt a rendszerváltás utáni munkanélküliséget taglaló szakirodalmak is minden esetben megerősítik (v.ö. Csaba, 1998). Ezáltal a magasabb iskolai végzettség védőfaktor értéke itt jól beigazolódik, bár a korábban megfogalmazott állításunk továbbra is igaz: a magasabb iskolai végzettségűek jobb értékeket mutatnak az elhelyezkedés terén is, de kizárólag ez a változó kevés a biztos munkába álláshoz. Befolyásoló lehet számos egyéb tényező: a végzettség szakterülete, a választott szakma munkaerő-piaci helyzete, a lakóhely, munkatapasztalat, vagy akár a nem is.

A közfoglalkoztatottak válaszadásai során az „ideális munka, állás” keresése során átlagos értékét tekintve a legfontosabbnak a folyamatos és állandó munkalehetőséget tartják, majd ezt követően a megfelelő jövedelmet, az értelmes és hasznos munkavégzést, továbbá a kollegiális légkört és a jó munkakapcsolatokat. A legkevésbé fontosnak átlagértéke alapján azt tartják, hogy a munkavégzés helye a lakóhelyükön legyen, illetve a többletjuttatásokat, mint étkezés jegy, utazási igazolvány sem tekintik olyan fontosnak, mint a fentebb felsoroltakat. (10. ábra) Eszerint is beigazolódik Maslow szükséglet-piramisa², mi szerint „a magasabb szükségletek mindaddig nem lesznek fontosak az egyén számára, míg az alacsonyabb szintűeket – legalább részben – ki nem elégítette” (Bakacsi, 2004. 85. o.).

² A Maslow piramis ún. hiányalapú szükségletei közé tartoznak: fiziológiai szükségletek, biztonsági szükségletek, szeretet – valahova tartozás szükséglete, elismerés szükséglete; az ún. növekedésalapú szükségletek közé tartoznak: kognitív szükségletek, esztétikai szükségletek, önmegvalósítás (Bakacsi, 2004)

10. ábra



A közfoglalkoztatottak kapcsolata a fogadó partnerrel az előzetes munkatapasztalatok alapján vált meghatározóvá. A válaszadók 30 százaléka ismerte a fogadó partnert, mert az első Program során velük dolgozott, illetve 27,5 százalékuk szintén ismerte a partner önkormányzatot, civil szervezetet, mert velük munkakapcsolatban állt, de nem a közmunkaprogramban. 14 százalékuk pedig valamilyen együttműködés keretében ismerkedett meg a fogadó szervezettel. A közfoglalkoztatottakat igen magas, 40 százalékos arányban érdekli a közművelődés világa, és ők a továbbiakban szeretnék is ezen a területen maradni. Így a szervezeti karriertervezés megjelenése nem csak a szervezetek, illetve a kulturális közfoglalkoztatást kezdeményező Nemzeti Művelődési Intézet oldaláról értelmezhető, hanem az egyének is érzik ennek lehetőségét. Másik közel 40 százalékukat szintén érdekli ez a terület, de nem okvetlenül maradnának ezen a pályán.

Szintén pozitív visszajelzés, hogy a kulturális közfoglalkoztatottak 77,5 százaléka gondolja úgy, hogy a Kulturális Közfoglalkoztatási Programban való részvétel meghatározó életpályájuk szempontjából az egyéni karriertervezésük

szempontjából is. A Program legfontosabb előnyének a válaszadók fele a kapcsolatépítést gondolja. A társadalmi beilleszkedés folyamán a kapcsolati háló kialakítása és folyamatos bővítése létszükségletté válik. Ezt fejezi ki a klasszikus szociológia az élet során felhalmozandó tőkék fogalomrendszerével is. Eszerint a közvetlenül pénzzé formálható gazdasági tőke mellett az elsődlegesen a szocializáció során felhalmozott kulturális tőke (pl. képzettség, családi nevelés) erőforrásai a mindennapokban való boldoguláshoz és jól-léthez nem elégségesek.³ Teljessé az életünket a társadalmi tőke folyamatos bővítésével tehetjük, amelybe beletartozik a közösségi védőháló, a kapcsolatrendszer kiépítése, a csoporthoz tartozás tudata. (v.ö. *Bourdieu*, 1998; *Pusztai*, 2004). Ennek a felnőttképzési és munkaerő-piaci értelmezésében igazolást nyert az a tény, hogy a társadalmi tőke segítségével könnyebben megélhetjük a foglalkoztatási kríziseket, és a munkaerő-piacon való folyamatos jelenlét is könnyebben elérhető (*Juhász*, 2006). A kutatási mintában meghatározó az előnyt mutató válaszok között a pénzkereset lehetősége, és hogy a Program több ezer embernek stabil megélhetést biztosít hónapokon át. Hátrányként élik meg, hogy a közfoglalkoztatás csak ideiglenes foglalkoztatást biztosít, magát a munkát alulfizetettnek gondolják, illetve a válaszadók közel egynegyede a munkavállalás tekintetében kényszermegoldásnak tekinti a közfoglalkoztatást. A közhasznú munka nemzetközi definíciója szerint – amely a közfoglalkoztatásban él tovább – olyan foglalkoztatási forma, amely a munkanélküliek foglalkoztatását és beilleszkedését biztosító kényszermegoldás, amelyet állami hozzájárulással hoznak létre a piaci szféra munkahelyteremtésének elégtelenségéből kifolyólag (*Frey*, 1993 tanulmányát idézi *Csoba*, 2010a). *Artner* (2013) tanulmányában kifejti, hogy a közfoglalkoztatás csak válságenyhítő eszköz, konzerválja az olcsó bérű munkaerőt a tőke számára, azonban ez megerősíti a munkaerő alacsony minőségét is. Így a közfoglalkoztatás rendszere nem oldja meg az alapproblémát, amely a munkaerő minőségéből és annak megfizetéséből fakad. Összességében azonban elmondhatjuk, hogy a közfoglalkoztatottak átlagosan értékesnek és tartalmasnak érzik azokat a tevékenységeket, amelyeket a Program során végeznek és önmagukat a társadalom hasznos, értékes tagjának gondolják.

³ Ugyanígy a társadalmi tőke fontosságát hangsúlyozza Coleman, aki a gazdasági tőkét tárgyi vagy anyagi tőke, a kulturális tőkét emberi vagy humán tőke fogalmával illeti. A Bourdieau-i társadalmi tőke Colemannál is társadalmi tőke fogalmaként jelenik meg. (v.ö. Coleman 1998)

4. Összegzés

Dolgozatom összegzésének célja a dolgozatomban feltett hipotézisek beigazolásának megvizsgálása a szakirodalmak és a kutatás empirikus eredményei alapján.

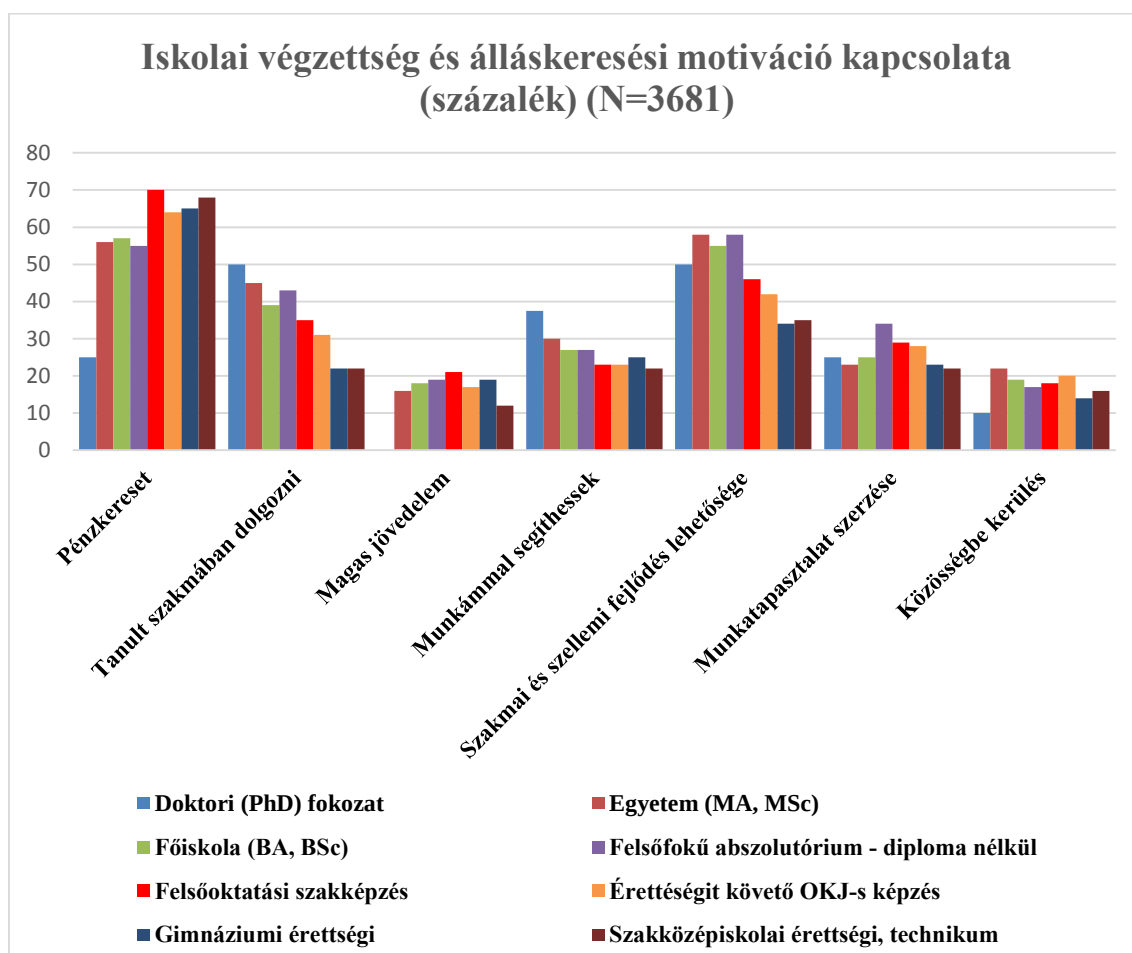
Kutatásom **első hipotézisében** azt feltételeztem, hogy a kulturális közfoglalkoztatási programokban való részvétel elsődleges motivációja a megélhetés, és ez az álláskeresési motivációik között is megjelenik, mint jövedelemszerzés, azonban a bekapcsolódóknak más közfoglalkoztatási programoktól magasabb iskolai végzettsége (elvárt minimum érettségi) magasabb szintű motivációkat is feltételez számunkra, mint például a folyamatos fejlődés igényét.

A hipotézis vizsgálatakor megállapítható, hogy a második Program kulturális közfoglalkoztatottainak iskolai végzettsége magasnak tekinthető, hiszen elvárt a minimum érettségi bizonyítvány, és ezen túl közel 30 százalékuk rendelkezik diplomával vagy közel áll annak megszerzéséhez (5. ábra). Ezzel szemben a hagyományos közfoglalkoztatásban főként az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező közfoglalkoztatottak jelennek meg, mint például a 2009 és 2010 között lezajlott „Út a Munkához Programban”, amelynek fő célcsoportja az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők voltak (Scharle, 2011). A kulturális közfoglalkoztatásban résztvevők tanulási motivációja is magas, hiszen 84,4 százalékuk tanulna szívesen tovább, főként OKJ-s végzettséget adó képzésben (6. ábra). A magas tanulási motiváció is erősíti azt a feltevést, miszerint a közfoglalkoztatottak keresik a fejlődési lehetőségeket. Maslow szükségletelmélete szerint, amíg alapszükségeink nincsenek (legalább részben) kielégítve, addig magasabb rendű szükségleteink nem erősödnek fel (idézi Bakacsi, 2004). A pénzszerzés erősen megjelenik az álláskeresés során (7. ábra), amely alapszükségletünknek tekinthető (a fiziológiai szükségleteket biztosító hiányalapú motiváció) és egyben a munkavégzés egyik eredménye, de a tanulási motiváció és a szellemi fejlődés utáni vágy, mint egy magasabb szintű motiváció is magas értéket (44,6 százalék) kapott a kutatásban, így elmondható, hogy magasabb szintű, növekedésalapú motivációik is erősek a kulturális közfoglalkoztatottaknak.

Az első hipotézisemben úgy feltételeztem, hogy a magasabb iskolai végzettség magasabb motivációkat feltételez. Az iskolai végzettséget és az álláskeresés

motivációinak kapcsolatát tekintve megállapíthatjuk, hogy a pénzkereseti lehetőség bár mindenkinél fontos motivátor, de az alacsonyabb iskolai végzettségűeknek fontosabb, mint a magasabb iskolai végzettségűeknek. Ezzel szemben a szakmai fejlődés lehetősége esetén ez fordítottn érvényesül: a magasabb iskolai végzettség magasabb igényszintet mutat a szakmai fejlődésre is. (11. ábra)

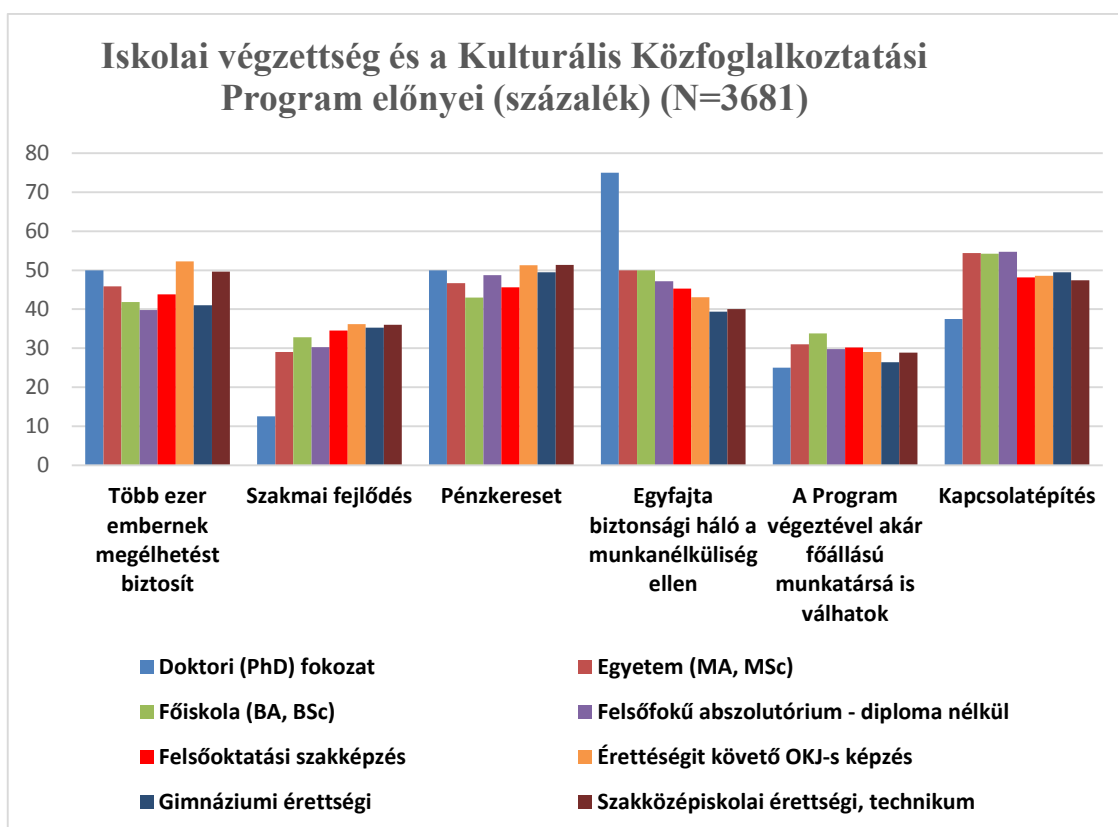
11. ábra



Az első hipotézist tovább vizsgálva a kulturális közfoglalkoztatottak iskolai végzettségét összevetve azzal, hogy mit tekintenek a Program előnyének, jól láthatjuk, hogy a legeggyöntetűbb válasz arról született – iskolázottsági szinttől függetlenül –, hogy több ezer embernek megélhetést, pénzkereseti lehetőséget biztosít. Szakmai fejlődést kisebb arányban várnak a Programtól, többeknek az egyéni karrierútjuk tekintetében a kulturális közfoglalkoztatásban részt venni visszalépést jelenthet, mivel előfordulhat, hogy nem iskolai végzettségükhöz mérten kapnak feladatokat a Program során. A kulturális közfoglalkoztatottak felsőfokú végzettséggel rendelkező rétege (egyetem,

főiskola, felsőfokú abszolutórium – diploma nélkül) a legnagyobb előnynek a kapcsolatépítést és a munkanélküliség elleni biztonsági hálót látja, de a többi, alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezőnél is meghatározó ezeknek a válaszoknak az aránya. (12. ábra) Ebből következtethető, hogy a magasabb iskolai végzettségűek tudatosabban tervezik egyéni karrierjüket, és minden foglalkoztatási formában látnak egyfajta továbblépési lehetőséget, így például a kapcsolataik bővítésével, ezáltal a társadalmi tőkéjük (v.ö. Bourdieu 1998) erősítésével.

12. ábra



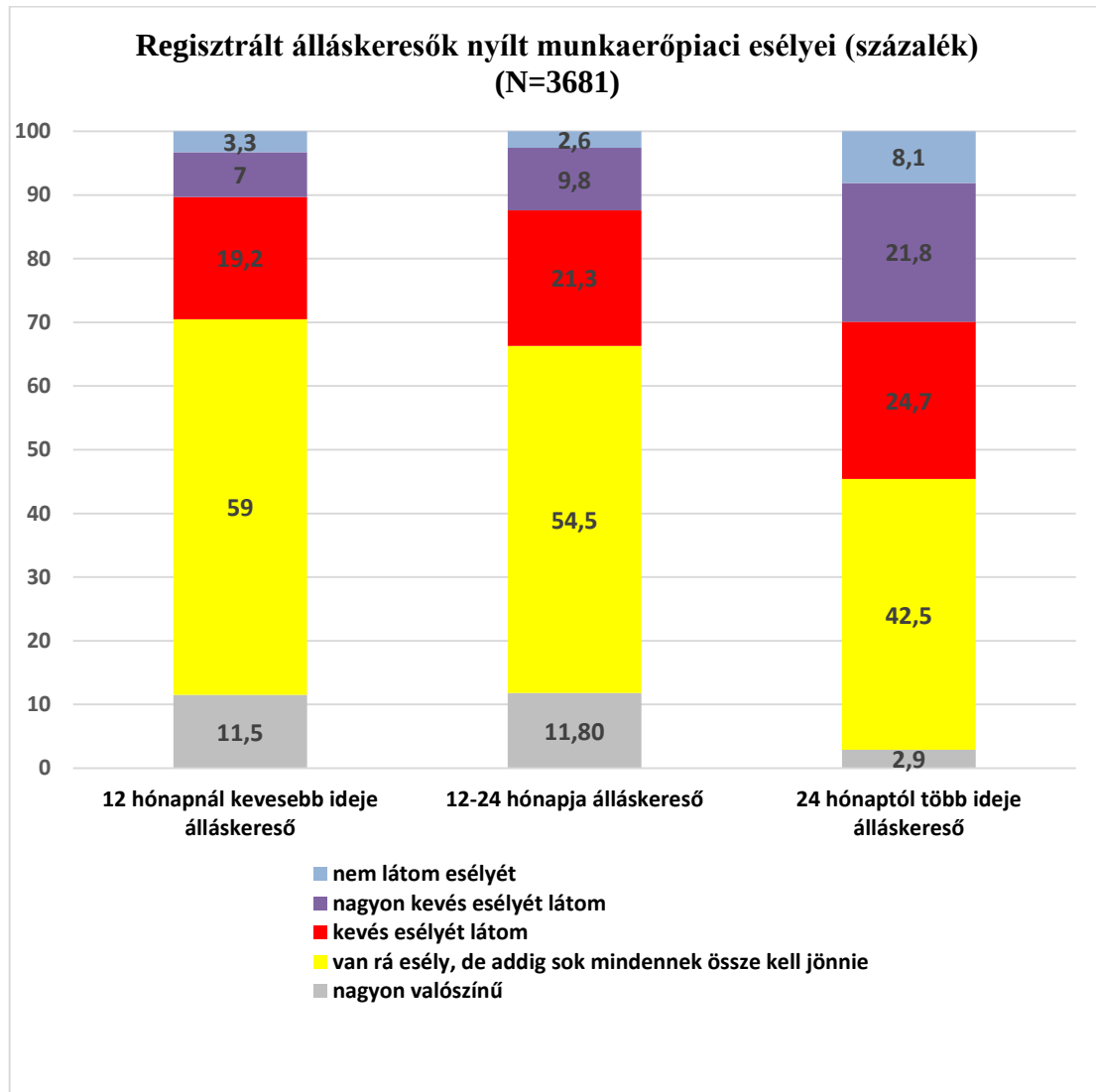
Első hipotézisem az volt, hogy a pénzszerzés mellett a Programba bekapcsolódó kulturális közfoglalkoztatottak magasabb motivációkkal érkeznek, mint például a szakmai fejlődés igényével. Ez kutatásom statisztikai adatainak elemzésével részben beigazolódott, hiszen magas a szakmai és szellemi fejlődés iránti igény, de a Program legnagyobb előnyének – iskolai végzettségtől függetlenül – a pénzkeresetet, a kapcsolatépítést és a munkanélküliség elleni biztonsági hálót tekintik, és átlagosan csak 30,8 százalékban gondolják úgy, hogy a szakmai fejlődés a Program fontos hozadéka lehet számukra.

Második hipotézisemben azt vizsgáltam, hogy a közfoglalkoztatásban való részvétel hozzájárulhat-e a folyamatos munkaerő-piaci aktivitás fenntartásához, a tartósan álláskereső vagy álláskereső esetében pedig a közfoglalkoztatás egy esély lehet-e a nyílt munkaerőpiacra való visszatéréshez.

A hipotézis vizsgálatánál abból indulhatunk ki, hogy a közfoglalkoztatásban való részvétellel az egyén munkatapasztalatai bővülnek, egyéni készségeit és kompetenciáit bővíteni, fejleszteni tudja, így nagyobb esélye lehet a nyílt munkaerőpiacra való visszakerüléshez. *Bánfalvy* (2003) megállapítása alapján az, akinek tartós munkatapasztalata van, és ezáltal jobban kötődik a munka világához, az a későbbiekben jobban teljesítő munkaerő lesz. Mivel a közfoglalkoztatottak álláskeresők, illetve sok esetben pályakezdők, így munkatapasztalat szerzése szempontjából mindenképpen előnyt jelent számukra a Programban való részvétel. Azonban *Csoba* (2010b) és *Kulinyi* (2013) szerint a közfoglalkoztatás nem jelent megoldást a foglalkoztatás problémájára, és csak alacsony százalékban lehet segítő módszer a nyílt munkaerőpiacra való visszavezetéshez. Ennek azonban ellentmond, az hogy az első Programban résztvevő 4.423 közfoglalkoztatott szerint a Program hozzájárul a későbbi elhelyezkedéshez a munkatapasztalat szerzéssel, a kapcsolati háló bővülésével és a képességek fejlődésével, és ez már az első Program idején és az azt követő hónapban 22 százalékos elhelyezkedést jelentett körükben (*Závogyán*, 2014b).

A második Program adatainak elemzése alapján bemutattam, hogy a kulturális közfoglalkoztatásban résztvevők 58,6 százaléka úgy gondolja, hogy eséllyel indul a nyílt munkaerőpiacon. Ezt a véleményt azonban árnyalhatja az is, hogy milyen régóta van álláskereső státuszuk. Így összevetettem, hogy mióta regisztrált álláskereső, illetve, hogy mennyi esélyt látnak arra, hogy el tudnak helyezkedni a Program lezárását követően. Vizsgáltam a maximum 12 hónapja, a 12 és 24 hónap közötti és a 24 hónapon túli álláskereső közfoglalkoztatottakat, akiknél az látszik, hogy a 24 hónap alatti időszakban álláskeresői státusszal rendelkezők közel azonos esélyeket látnak arra – regisztrált álláskeresői időtől függetlenül –, hogy el tudnak helyezkedni a nyílt munkaerőpiacon a Program után. A 24 hónapnál hosszabb ideje álláskereső azonban már rosszabb kilátásokkal rendelkeznek saját megítélésük alapján is (13. ábra).

13. ábra



A szakirodalom a közfoglalkoztatást gyakran kényszermegoldásként említi, amely nem segíti a későbbi elhelyezkedést, hanem csak a munkanélküliek foglalkoztatását és beilleszkedését biztosítja ideiglenesen (Frey, 1993 tanulmányát idézi Csoba, 2010a). Azonban a kulturális közfoglalkoztatásban elvárt minimum érettségi végzettség a Program által nyújtott munkatapasztalat szerzéssel, kapcsolati háló építéssel már jó esélyt adhat a nyílt munkaerőpiacra való visszatéréshez.

Második hipotézisem részben beigazolódik, mivel elmondhatjuk, hogy a közfoglalkoztatásban való részvétel részben hozzájárulhat a folyamatos munkaerő-piaci aktivitás fenntartásához, hiszen a munkatapasztalat és az egyéni fejlődés később eredményes munkavállalóvá teheti a közfoglalkoztatottat. Azonban azt csak részben

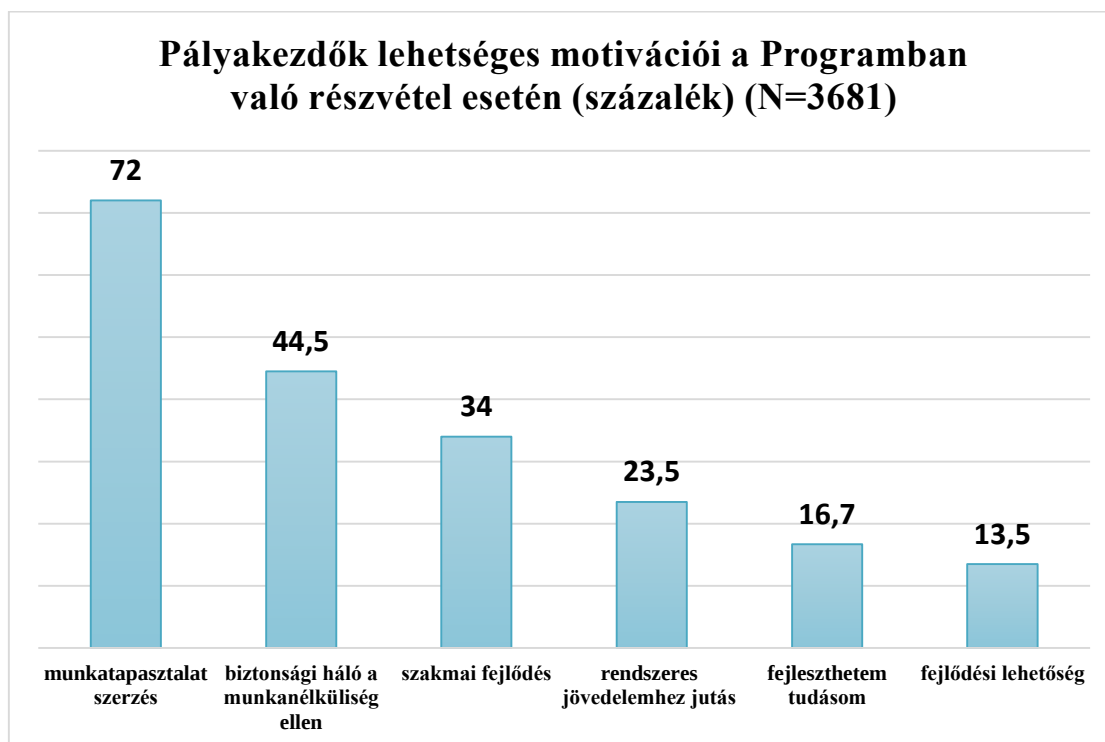
jelenthetjük ki, hogy az álláskereső vagy tartósan álláskereső esetében a kulturális közfoglalkoztatás esély lehet a nyílt munkaerőpiacra való visszatéréshez. Ezt ugyanis nagy mértékben befolyásolja az álláskeresői státusz időtartama, valamint iskolázottságuk, személyes képességeik és motivációik.

Harmadik hipotézisem alapján úgy gondolom, hogy Program résztvevői magasabb hozzáadott értéküket tulajdonítanak a Kulturális Közfoglalkoztatási Programnak, mint a hagyományos közfoglalkoztatási programoknak, azáltal, hogy értékteremtő munkát végezhetnek, pályakezdőként pedig védettebb környezetben szerezhetnek hasznos munkatapasztalatot, fejleszthetik képességeiket.

A kulturális közfoglalkoztatottak 77,4 százaléka meghatározónak tartja életpályája szempontjából a Kulturális Közfoglalkoztatási Programban való részvételt; és az itt végzett munkát, tevékenységet egy ötös skálán átlagosan 4,09 értékűnek jelölték, tehát a közfoglalkoztatottak átlagosan jónak minősítik a kulturális közfoglalkoztatás terén végzett munkát. Ez igazolja hipotézisem azon részét, hogy a kulturális közfoglalkoztatásban fontos a hozzáadott érték, az értékteremtő és hasznos munkavégzés. A hagyományos közfoglalkoztatási programokban ez a pozitív viszonyulás kevésbé jelenik meg, ott *Farkas és mtsai* (2014) leírják, hogy munkavégzés során gyakran segédmunkát végeznek és megaláztatások érik a közfoglalkoztatottakat, ezáltal a munkavégzés kevésbé lehet motiváló számukra, így egyértelműen a pénzkereseti lehetőség lehet a legdominánsabb motiváló faktor a hagyományos közfoglalkoztatásban való részvétel esetén.

A mintában szereplő 3.681 főből 1.015 fő (27 százalék) pályakezdő. Közülük 72 százalék gondolja úgy, hogy a kulturális közfoglalkoztatás számára jó munkatapasztalat szerzési lehetőség, amely egy lehetséges motiváció lehetett számukra a jelentkezésben. Emellett közel 50 százalékukat gondol úgy a Programban való részvételre, hogy ez egyfajta biztonsági hálót jelent számukra a munkanélküliség ellen, míg a fejlődési és pénzkereseti motivációk relatíve alacsonyabbak maradnak körükben a munkatapasztalat szerzési lehetőség és a biztonsági háló mögött. (14. ábra)

14. ábra



Harmadik hipotézisem második része nagyobb mértékben beigazolódik, mivel a pályakezdők főként munkatapasztalat szerzési lehetőséget látnak a Programban, amit egyfajta biztonságos környezetben szerezhettek azáltal, hogy a közfoglalkoztatás egy eszköz a munkanélküliség ellen, de szakmai fejlődést már kisebb arányban látnak a Programban, mivel kisebb arányban várható a kulturális szektorban az elhelyezkedésük.

Kutatásomban három hipotézist állapítottam meg, amelyek az összegzésben összefoglaltak alapján nagyobb részben beigazolódtak. Hipotéziseim igazolásához a kulturális közfoglalkoztatottak által kitöltött kérdőívek válaszait vettem alapul, illetve olyan szakirodalmakat, amelyek kutatásom során segítették dolgozatom megírását. Ahhoz, hogy még árnyaltabb képet kapjunk a kulturális közfoglalkoztatottakról a jövőben további kutatásokra lenne szükség, amelyek kiegészítik ezeket az eredményeket pl. mélyinterjúk segítségével.

A második Kulturális Közfoglalkoztatási Program mindeközben 2015. február 28-ával zárul. A Nemzeti Művelődési Intézet azonban már közzétette a harmadik Kulturális Közfoglalkoztatási Programba való jelentkezés lehetőségét (*Nemzeti Művelődési Intézet*, 2014b), így a tervezettek szerint halad tovább a közfoglalkoztatási program a kulturális szektorban, mint a foglalkoztatási modell egyre inkább állandósuló negyedik területe.

Bibliográfia

1. 170/2011. (VIII. 24.) Kormányrendelet a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról. Elérhető: http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=139759.254829, letöltés ideje: 2014.11.21. 18.20. h.
2. 1997. évi CXL. törvény a muzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról és a közművelődésről. Elérhető: http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=30818.254660, letöltés ideje: 2014.12.19. 20.15. h.
3. 2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról. Elérhető: http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=85785.266672, letöltés ideje: 2014.12.13. 11.15. h.
4. 2011. évi CLXXXIX. törvény Magyarország helyi önkormányzatairól. Elérhető: http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=139876.267050, letöltés ideje: 2014.11.21. 18.12. h.
5. 2011. évi CVI. törvény a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról. Elérhető: http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=139197.266558, letöltés ideje: 2014.11.21. 18.10. h.
6. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről. Elérhető: http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=143164.254541, letöltés ideje: 2014.11.21. 18.05. h.
7. 375/2010. (XII. 31.) Kormányrendelet a közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatásokról. Elérhető: http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=133934.251310, letöltés ideje: 2014.11.21. 18.30. h.
8. Angyal László (2014): *„A kulturális közfoglalkoztatási program révén bővült azoknak a száma, akik a közösségi művelődés világának részesei lettek.”* In:

- SZÍN Közösségi Művelődés a Nemzeti Művelődési Intézet folyóirata, **19.** 3. sz. 23-24.
9. Artner Annamária (2013): *Közfoglalkoztatás és versenyképesség*. In: Munkaügyi Szemle, **57.** 1. sz. 6-16.
 10. Bagó József (2013a): *A közfoglalkoztatás célja és szabályozása*. In: Munkaügyi Szemle, **57.** 1. sz. 4-5.
 11. Bagó József (2013b): *A közfoglalkoztatás mértéke*. In: Munkaügyi Szemle, **57.** 2. sz. 86-87.
 12. Bagó József (2014a): *A közfoglalkoztatás régi-új dimenziói*. In: Munkaügyi Szemle, **58.** 1. sz. 11-12.
 13. Bagó József (2014b): *A közfoglalkoztatás intézményi alakulása 2013-ban*. In: Munkaügyi Szemle, **58.** 4. sz. 10-20.
 14. Bakacsi Gyula (2004): *Szervezeti magatartás és vezetés*. Aula Kiadó Budapest.
 15. Bakacsi Gyula és mtsai (2006): *Stratégiai emberi erőforrás menedzsment*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
 16. Bánfalvy Csaba (1991): *A munkanélküliek szociális jellemzőiről*. In: Esély: társadalom- és szociálpolitikai folyóirat, **3.** 4. sz. 97-108.
 17. Bánfalvy Csaba (2003): *A munkanélküliség szociálpszichológiájáról*. Akadémiai Kiadó Budapest.
 18. Bass László (2010): *Az „Út a munkához” program hatása – egy kérdőíves felmérés tapasztalatai*. In: Esély: társadalom- és szociálpolitikai folyóirat, **21.** 1. sz. 48-67.
 19. Béres József (1995): *Pályakezdők a munkaerőpiacon és azon kívül*. In: Educatio, **4.** 2. sz. 359-363.
 20. Béres Rita (2013): *A munkanélküliség lélektani háttere – az újrakezdés esélye vagy a megrekedés veszélye?* In: Metszetek, **2.** 1. sz. 181-202. Elérhető: http://metszetek.unideb.hu/files/2013_1_11.pdf, letöltés ideje: 2014.12.27. 15.16. h.
 21. Bourdieu, Pierre (1986): *Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke*. In: Angelusz Róbert (szerk.): *A társadalmi rétegződés komponensei*. Új Mandátum, Budapest, 156-177.

22. Coleman, James (1998): *Társadalmi tőke*. In: Lengyel György – Szántó Zoltán (szerk.): *Tőkefajták. A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája*. Aula Kiadó, Budapest, 9-54.
23. Czink Judit (2014): „*Olyan hálózatosodás valósult meg, melyre az elmúlt évtizedekben nem volt példa.*” In: SZÍN Közösségi Művelődés a Nemzeti Művelődési Intézet folyóirata, **19.** 3 sz. 16-17.
24. Csaba Erika (1998): *Munkanélküliség Magyarországon a kilencvenes években*. In: Statisztikai Szemle, **76.** 7-8. sz. 571-583.
25. Csoba Judit (2010a): „*Segély helyett munka.*” *A közfoglalkoztatás formái és sajátosságai*. In: Szociológiai Szemle, **20.** 1. sz. 26-51.
26. Csoba Judit (2010b): *A közfoglalkoztatás régi-új rendszere. Útközben az "Út a munkához" programban*. In: Esély: társadalom- és szociálpolitikai folyóirat, **21.** 1. sz. 4-24.
27. Emberi Erőforrások Minisztériuma (2014): *Kulturális statisztika 2011*. Elérhető: www.kultstat.emmi.gov.hu, letöltés ideje: 2014.12.16. 12.57. h.
28. Farkas Zsombor, Molnár György és Molnár Zsuzsanna (2014, összeáll.): *A közfoglalkoztatási csapda: a Magyar Szegényellenes Hálózat jelentése a közfoglalkoztatottak háttéréről, helyzetéről és lehetőségeiről*. Magyar Szegényellenes Alapítvány, Budapest.
29. Gyökér Irén (2010): *A humán erőforrás menedzsment szerepe a szervezetekben*. In: Gyökér Irén, Finna Henrietta és Krajcsák Zoltán (összeáll.): *Emberi erőforrás menedzsment*. BME Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Üzleti Tudományok Intézet, Budapest, 10-23.
30. Gyökér Irén és Krajcsák Zoltán (2010): *Munkaerő fejlesztés, képzés*. In: Gyökér Irén, Finna Henrietta és Krajcsák Zoltán (összeáll.): *Emberi erőforrás menedzsment*. BME Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Üzleti Tudományok Intézet, Budapest, 164-179.
31. Henczi Lajos (2008): *Karriercélok és karriertervezés*. In: Henczi Lajos (szerk.): *Munkaerő-piaci ismeretek*. AIFSZ Kollégium Egyesület, Budapest, 9-35.
32. Hoppál Mihály (1970): *Egy falu kommunikációs rendszere*. MRT Tömegkommunikációs Kutatóközpont, Budapest.

33. Horváth István (2011): *"Közben" dolgoznak – A közfoglalkoztatás szabályairól.* In: Adó, **25.** 13-14. sz. 140-144.
34. Husz Katalin (2014): *„Több partnerszervezet a mai napig foglalkoztatja a programban résztvevő személyeket”.* In: SZÍN Közösségi Művelődés a Nemzeti Művelődési Intézet folyóirata, **19.** 3 sz. 26-27.
35. Incze Kinga (2007): *Magyarországi médiapiaci körkép.* [AKTI Füzetek 31. füzet.] Elérhető: <http://www.akti.hu/dok/fuzet31.pdf>, letöltés ideje: 2014.12.18. 15.23. h.
36. Juhász Erika (2006): *A XX. század kihívása: a munkanélküliség.* In: Balipap Ferenc (szerk.): *Az illegitim andragógusképzés megtemetője,* In memoriam Durkó Mátyás (1926-2005). Magyar Művelődési Intézet, Budapest, 128-136.
37. Kocsis Klára (2014): *Békés megye 75 településéből 60 településen foglalkoztattunk közösségi munkást.* In: SZÍN Közösségi Művelődés a Nemzeti Művelődési Intézet folyóirata, **19.** 3 sz. 19-20.
38. Koltai Luca (2013): *A közfoglalkoztatás szerepe válság idején az európai országokban.* In: Munkaügyi Szemle, **57.** 1. sz. 27-38.
39. Központi Statisztikai Hivatal (2013): *Statisztikai Tükör.* Elérhető: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/felnottoktatas.pdf>, letöltés ideje: 2013.04.06. 19.40. h.
40. Kulinyi Márton (2013): *A közfoglalkoztatás változó céljai.* In: Munkaügyi Szemle, **57.** 1. sz. 17-26.
41. Langer Katalin (2001): *Karriertervezés.* Telosz Kiadó, Budapest.
42. Máhr Zoltán (2014): *„Nemcsak munkát adunk, olyan munkát kínálunk, amelynek során közösségükért tehetnek...”* In: SZÍN Közösségi Művelődés a Nemzeti Művelődési Intézet folyóirata, **19.** 3 sz. 21-22.
43. Makra Borbála és Dénes-Varga Zsuzsa (2014): *„Mérhető volt az a többlet, amit a program keretében foglalkoztatott munkatársak jelenléte és tevékenysége adott.”* In: SZÍN Közösségi Művelődés a Nemzeti Művelődési Intézet folyóirata, **19.** 3 sz. 28-29.
44. Mátyus Aliz (2014): *A Kulturális Közfoglalkoztatási Programról. Hegyesi Judit és Ditzendyné Frank Mariann – 2013 szeptemberében.* In: SZÍN Közösségi Művelődés a Nemzeti Művelődési Intézet folyóirata, **19.** 3 sz. 81-83.

45. Munkácsy Ferenc (2013, szerk.): *A közfoglalkoztatás*. In: Munkaügyi Szemle, 57. 1. sz. 1.
46. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (2014a): *Amit a közfoglalkoztatásról tudni kell... - Tájékoztató a közfoglalkoztatás rendszeréről*. Elérhető: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=nfsz_kozfoglalkoztatasi, letöltés ideje: 2014. 11.10., 13:30 h.
47. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (2014b): *TÁMOP 2.1.6-12/1-2012-0001 azonosítószámú „Újra tanulok!” megnevezésű kiemelt projekt*. Elérhető: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_tamop_216_12, letöltés ideje: 2014.11.23. 15.38. h.
48. Nemzeti Művelődési Intézet (2014a): *Közel 5 ezer embernek ad munkát a kulturális közfoglalkoztatás*. Elérhető: <http://www.nmi.hu/hu/Hirek/Kozel-5-ezer-embernek-ad-munkat-a-kulturalis-kozfoglalkoztatasi>, letöltés ideje: 2014.10.03. 15.23. h.
49. Nemzeti Művelődési Intézet (2014b): *Partnerségi felhívás a III. Kulturális Közfoglalkoztatási Programhoz*. Elérhető: <http://www.nmi.hu/hu/Hirek/Partnersegi-felhivas-III-Kulturalis-Kozfoglalkoztatasi-Programhoz>, letöltés ideje: 2014.12.30. 12. 01. h.
50. OECD (2014): *Education at a Glance 2014, OECD indicators*. Elérhető: <http://www.oecd.org/edu/Education-at-a-Glance-2014.pdf>, letöltés ideje: 2014.12.15. 16.18. h.
51. Scharle Ágota (2011, szerk.): *A közcélú foglalkoztatás kibővülésének célzottsága, igénybevétele és hatása a tartós munkanélküliségre azaz: Út a munkához program értékelése 2010-2011*. Budapest Intézet – Hétfa Elemző Központ, Budapest.
52. Soltész Lászlóné (2011): *A közfoglalkoztatás szabályai*. In: Adó, 25. 15. sz. 73-79.
53. Szilágyi Dániel és Uzzoli Annamária (2013): *Az egészséges egyenlőtlenségek területi alakulása az 1990 utáni válságok idején Magyarországon*. Elérhető: http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/terstat/2013/02/szilagyi_uzzoli.pdf, letöltés ideje: 2014. 12.19. 20.21. h.

54. Udvari Kerstin és Varga István (2010): *Tervezett tervezetlenség – közfoglalkoztatási tervek tartalomelemzése*. In: Esély: társadalom- és szociálpolitikai folyóirat, **21.** 1. sz. 25-45.
55. Váradí Judit (2014): *A baranyai asszisztensek és koordinátorok, szakmai kollégák a mai napig összetartanak*. In: SZÍN Közösségi Művelődés a Nemzeti Művelődési Intézet folyóirata, **19.** 3 sz. 18-19.
56. Závogyán Magdolna (2014a): *A kulturális közfoglalkoztatás*. Előadás. Debrecen, Debreceni Egyetem, 2014. 04. 25.
57. Závogyán Magdolna (2014b): *A Nemzeti Művelődési Intézet Kulturális közfoglalkoztatási Programjáról*. In: SZÍN Közösségi Művelődés a Nemzeti Művelődési Intézet folyóirata, **19.** 3 sz. 4-11.

Ábrák jegyzéke

1. ábra: Az emberi erőforrások menedzsmentjének modellje.....	23
2. ábra: A foglalkoztatás lehetséges modellje a kulturális szférában	28
3. ábra: Kulturális intézmények száma 2011.....	39
4. ábra: Kulturális közfoglalkoztatottak számának megyénkénti megoszlása ..	40
5. ábra: A legmagasabb befejezett iskolai végzettség	41
6. ábra: Kulturális közfoglalkoztatottak továbbtanulási szándékai	44
7. ábra: Kulturális közfoglalkoztatottak álláskeresési motivációi.....	47
8. ábra: Jelenlegi közfoglalkoztatás jelentősége a résztvevők szerint.....	48
9. ábra: Jelentkezés okai a Kulturális Közfoglalkoztatási Programba	49
10. ábra: „Ideális munka, állás” összetevői a kulturális közfoglalkoztatottak szerint.....	51
11. ábra: Iskolai végzettség és álláskeresői motiváció kapcsolata.....	54
12. ábra: Iskolai végzettség és a Kulturális Közfoglalkoztatási Program előnyei.....	55
13. ábra: Regisztrált álláskeresők nyílt munkaerőpiaci esélyei.....	57
14. ábra: Pályakezdők lehetséges motivációi a Programban való részvétel esetén.....	59

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: A közfoglalkoztatás formái közötti főbb különbségek.....	17
--	----

Mellékletek

1. melléklet: A közfoglalkoztatást érintő jogszabályok áttekintése

Jogszabály	A közfoglalkoztatásra kiterjedő rendelkezései
2011. évi CVI. törvény a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról	– közfoglalkoztatási jogviszonyban végezhető munkák típusai – közfoglalkoztatók köre – közfoglalkoztatott személyének meghatározása – kizáró tényezők a közfoglalkoztatásból – közfoglalkoztatási munkaviszony időtartama, munkaideje, bérezése – a közfoglalkoztatási munkaviszony ideje alatti kötelezettségek a munkáltató részéről – közfoglalkoztatott számára biztosítandó munkavégzési feltételek a közfoglalkoztató részéről – hátrányos helyzetűek foglalkoztatása a közfoglalkoztatásban
2011. évi CLXXXIX. törvény Magyarország helyi önkormányzatairól	– feladat- és hatáskörébe tartozik a közfoglalkoztatás ellátása helyi szinten – biztosítani köteles a közfoglalkoztatási jogviszonyba lévő személy feladatellátását

Jogszábaály	A közfoglalkoztatásra kiterjedő rendelkezései
170/2011. (VIII. 24) Kormányrendelet a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról	– közfoglalkoztatási jogviszony alapján járó bérek megállapítása – bérezésben különbséget tesz a: • teljes-, illetve a részmunkaidős és a teljesítménybérezés alapján foglalkoztatott közfoglalkoztatottak, valamint • iskolai végzettség és szakképesítéssel és az ezekkel nem rendelkezők között
375/2010. (XII. 31.) Kormányrendelet a közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatásokról	– közfoglalkoztatási támogatások fajtái és azok feltételei • rövid időtartamú • hosszú időtartamú • országos közfoglalkoztatási programok • közfoglalkoztatás mobilitását szolgáló programok • vállalkozásoknak szóló támogatások – közfoglalkoztatási támogatások benyújtásának módja, helye és döntési szinterei

(Forrás: saját készítés a közfoglalkoztatásra vonatkozó jogszabályok alapján)



2. melléklet: Az empirikus kutatás kérdőíve

Adatlap 1.

*A megadott adatok a feldolgozás során elveszítik egyediségüket, minden tekintetben az adatvédelmi előírásoknak megfelelően kezeljük azokat.
A kérdőívet kérjük teljes körűen töltsék ki, minden szabadon kifejezhető válaszlehetőségnél foglalják össze a válaszaikat saját szavaikkal!*

AZ ALÁBBI KÉRDŐÍVVEL A KÖZFOGLALKOZÁSBAN RÉSZTVEVŐKET SZERETNÉNK MEGISMERNI, TEHÁT KÉRJÜK, HOGY SAJÁT MAGÁRA, illetve a FOGADÓ PARTNERRE VONATKOZÓAN TÖLTSE KI AZ ELEKTRONIKUS FELÜLETEN! Kérje a fogadó partner segítségét az esetleges értelmezési nehézségek esetén!

A fogadó partnerről

1. Az Ön fogadó partnere:

- a) önkormányzat
- b) intézmény
- c) a Nemzeti Művelődési Intézet megyei irodája
- d) civil szervezet
- e) egyházi intézmény, szervezet
- f) nonprofit gazdasági társaság (kht, zrt, stb.)
- g) egyéb, éspedig

2. A fogadó partner neve:

.....

3. A fogadó partner települése:

.....

4. A fogadó partner megyéje: (legördülő menüből választ)

5. A fogadó partner járása: (legördülő menüből választ)

6. A fogadó partner településtípusa:

- a) főváros
- b) megyeszékhely
- c) város
- d) község

7. Az Ön lakóhelye és munkavégzésének helye egyazon településen található?

- a) igen (ugrás a 9. kérdésre)
- b) nem



8. Amennyiben nem, akkor

8.1. jelenlegi lakóhelye településének neve:

.....

8.2. jelenlegi lakóhelyének megyéje (legördülő menüből választ)

8.3. jelenlegi lakóhelyének járása (legördülő menüből választ)

Iskolázottság, tanulmányok

9. Az Ön legmagasabb befejezett iskolai végzettsége:

- a) szakközépiskolai érettségi, technikum
- b) gimnáziumi érettségi
- c) érettségit követően OKJ-s képzés
- d) felsőfokú abszolutórium (végbizonyítvány) – diploma nélkül
- e) felsőoktatási szakképzés (2 éves szakképzés, diplomát nem ad)
- f) főiskola (BA, BSc)
- g) egyetem (MA, MSc)
- h) doktori (Phd) fokozat

10. Rendelkezik-e valamilyen, a közművelődéshez kapcsolódó végzettséggel?

- a) igen
- b) nem

Ha igen, mi az:

.....

11. Folytatott-e felsőfokú tanulmányokat? (Kérjük az elkezdett, de be nem fejezett tanulmányokat is jelezze!)

- a) igen
- b) nem

11. a Ha igen, akkor milyen területen folytatott Ön felsőfokú tanulmányokat? (több válasz lehetőség is jelölhető)

- a) agrár
- b) bölcsészettudományi
- c) gazdaságtudományi
- d) informatika
- e) jogi és igazgatási
- f) műszaki
- g) művészeti



- h) orvos- és egészségtudományi
- i) pedagógusképzés
- j) sporttudományi
- k) társadalomtudományi
- l) természettudományi

12. Szeretne-e a jövőben tanulni valamit?

- a) igen
- b) nem

13. Ha igen, milyen iskolázottsági szinten?

- a) OKJ-s képzés
- b) felsőoktatási szakképzés (2 éves szakképzés, diplomát nem ad)
- c) főiskola (BA, BSc)
- d) egyetem (MA, MSc)
- e) doktori (Phd) fokozat
- f) egyéb, éspedig (pl. nyelv, számítógép, pályázatírást, stb.....

Munkatapasztalatok, aktivitás

14. Rendelkezik-e Ön munkatapasztalattal?

- a) igen
- b) nem

15. Milyen beosztásban dolgozott az utolsó munkahelyén?

- a) Beosztott volt
- b) Középvezető volt
- c) Felsővezető volt

16. Mennyire voltak igazak az Ön KORÁBBI munkahelyi körülményeire az alábbi kijelentések? (Kérjük, válaszait egy egytől háromig terjedően jelölje, ahol az 1 = egyáltalán nem, 2 = kissé, 3 = nagyon!)

	1	2	3
a) önállóan dönthettem egyes dolgokban			
b) a munka önálló gondolkodást, kreativitást igényelt			
c) nehéz volt megfelelni az elvárásoknak			
d) képességeimnek megfelelő munka			



e)	megerőltető tempójú munkavégzés			
f)	túl rövid határidők			
g)	lehetőség az előrelépésre			
h)	egyhangúság			
i)	gyakori túlóra, túl sok munka			
j)	változatosság			
k)	kevés feladat és felelősség			
l)	irányított, kevésbé önálló munka			

17. Dolgozott-e valaha a közművelődéssel, közösségi művelődéssel kapcsolatos területen (művelődési ház, kultúrház, közösségi színtér, stb.)?

- a) igen
- b) nem

18. Dolgozott-e közgyűjteményi területen (könyvtár, múzeum, tájház stb.)?

- a) igen
- b) nem

19. Tagja-e Ön valamilyen civil közösségnek?

- a) igen
- b) nem

20. Tagja-e olyan civil közösségnek, amely kultúrával kapcsolatos alaptevékenységű?

- a) igen
- b) nem

21. Önkéntes munkát végzett-e valaha?

- a) igen
- b) nem

22. Jelenleg végez-e önkéntes munkát?

- a) igen
- b) nem



Közfoglalkoztatás és a kötődő kompetenciák

23. Jelenleg a programban Ön? (a közfoglalkoztatási szerződésben szereplő munkaköre szerint)

- a) közösségi koordinátor
- b) közösségi munkás
- c) asszisztens
- d) technikai személyzet

24. Ön pályakezdőnek minősül? *(Az álláskeresők közül azok a 25. életévüket – felsőfokú végzettséggel rendelkezők esetén 30. életévüket – be nem töltött fiatalok, akik tanulmányaik befejezését követően munkanélküli ellátásra nem szereztek jogosultságot.)*

- a) igen
- b) nem

25. Mióta volt Ön regisztrált álláskereső a programhoz való csatlakozása előtt?

.....hónap

26. Részt vett-e Ön a Nemzeti Művelődési Intézet által lebonyolított első Kulturális Közfoglalkoztatási Programban? (2013. november – 2014. április)

- a) igen
- b) nem (ugrás a 32. kérdéshez)

27. Ha részt vett az előző programban: Jelenleg

- a) annál a partnerszervezetnél dolgozom, ahol az első programban is
- b) másik partnerszervezetnél dolgozom

28. Ha részt vett az előző programban: Részt vett Ön a Nemzeti Művelődési Intézet által szervezett „Kulturális közösségsszervezés alapjai” elnevezésű képzésen?

- a) igen
- b) nem

29. Ha részt vett az előző programban és a képzésen: Hogy érzi, tudta hasznosítani a képzésen tanultakat?

- a) igen
- b) nem

30. Ha részt vett az előző programban: A program zárását követően

- a) ideiglenesen el tudtam helyezkedni a munkaerőpiacon
- b) közmunkaprogramhoz csatlakoztam
- c) nem álltam alkalmazásban mostanáig

31. Ha részt vett az előző programban: Az alábbiakban a Kulturális Közfoglalkoztatási Program zárása óta eltelt időszakra vonatkozó állításokat olvashat.

Igazak Önre az alábbi kijelentések? (Több állítást jelölhet.)

- a. figyelemmel kísértem a fogadó szervezet munkáját
- b. tartottam a kapcsolatot a fogadó szervezet dolgozóival
- c. a kulturális közfoglalkoztatási program hatására aktívabb közösségi életet élek
- d. önkéntesként csatlakoztam egy szervezethez
- e. szakkört, klubot indítottam
- f. csatlakoztam egy civil szervezethez
- g. beiratkoztam újabb képzésre, tanfolyamra
- h. egyéb változás:

32. Milyen kapcsolata volt a fogadó partnerrel? (Jelölje az Önre jellemző állítást!)

- a) korábban ismertem a fogadó partnert, mivel az előző programban is náluk dolgoztam.
- b) korábban ismertem a fogadó partnert, önkormányzatot, intézményt, civil szervezetet, velük munkakapcsolatban álltam, nem a közmunkaprogramban
- c) korábban ismertem a fogadó partnert, vele aktív együttműködésben voltam (pl. önkéntes munka, klubtagság, stb.), de nem álltam itt alkalmazásban
- d) korábban ismertem a fogadó partnert, önkormányzatot, intézményt, civil szervezetet, hallottam a tevékenységükről, velük munkakapcsolatban azonban nem álltam
- e) nem ismertem a fogadó partnert, önkormányzatot, intézményt, civil szervezetet

33. Mit tart Ön a jelenlegi közfoglalkoztatásban jelentősnek? (Kérjük, osztályozza, az 1 = nem jelentős, 5 = nagyon jelentős!)

- a) újra aktív lehetek, elfoglaltságom van
- b) hasznosnak érezhetem magam
- c) emberek között lehetek
- d) jövedelemhez juthatok
- e) tanulhatok valami újat
- f) új lehetőségeket találok a segítségével

1	2	3	4	5

34. Kérem, értékelje számítógép-felhasználói tudását az egytől ötig terjedően!

(1 a leggyengébb – nem ért a számítógéphez, 5 a legjobb érték – rendszeres számítógép használó)

1 2 3 4 5

35. Dolgozott Ön valaha kérdezőbiztosként kérdőívek felvételével?

- 1. igen
- 2. nem

36. Készített már interjút?

- 1. igen
- 2. nem

Közösségi aktivitások, a közművelődés világa

37. Milyen gyakran szokott Ön részt venni helyi közösségi eseményeken? (bálok, megemlékezések stb.) (Kérjük, osztályozza, az 1 = soha sem veszek részt helyi közösségi eseményeken, az 5 = igyekszem minden eseményen jelen lenni!)

1 2 3 4 5

38. Érdekl-e a közművelődés (közösségben végzett kulturális tevékenységek, aktivitások) világa? (Jelölje az Önre leginkább jellemző állítást!)

- a) érdekli a közművelődés világa, a továbbiakban szeretne ezen a területen maradni
- b) érdekli a közművelődés világa, de nem okvetlenül szeretne ezen a területen maradni

- c) nem ismeri még pontosan a közművelődés világát, most csöppent erre a területre
- d) nem érdekli a közművelődés világa, szükségszerűségből került erre a területre

39. Véleménye szerint egy művelődési háznak, közösségi színtérnek melyek a legalapvetőbb feladatai? (Több választás lehetséges, de maximum 3!)

a) rendezvények, alkalmak szervezése
b) szórakoztatás
c) felnőttképzés, tanfolyamok
d) ismeretterjesztés
e) szolgáltatások, vásárok
f) internetes hozzáférés biztosítása
g) felzárkóztatás, szociális segítség
h) vállalkozások segítése
i) helyi értékek, hagyományok gyűjtése, ügyének pártolása
j) a munkát keresők segítése
k) hagyományörzés (néptánc, népdal, tárgyalakotók)
l) amatőr művészek/művészeti közösségek segítése
m) alkalmat teremteni a kötetlen közösségi együttlétre (beszélgetések, találkozók)
n) fiataloknak közösségi tér, programok
o) időseknek közösségi tér, programok
p) hátrányos helyzetűeknek tér, programok, képzések
q) kisebbségek számára tér, programok, képzések

Munkavállalói elképzelések

40. Miért jelentkezett a Kulturális Közfoglalkoztatási Programba? (Több válaszlehetőség is megjelölhető, de max. 3!)

- a) részt vettem az előző körben is, megtetszett és szerettem volna folytatni
- b) tartósan munkanélküli vagyok és ez egy lehetőség, hogy újra visszatáláljak a munka világába
- c) pályakezdő vagyok és ez egy lehetőség, hogy munkatapasztalatot szerezzek
- d) fejleszthetem tudásomat és kompetenciáimat, bízva abban, hogy így visszakerülhetek az elsődleges munkaerőpiacra
- e) korábban is a kulturális szakmában dolgoztam, így felfrissíthetem tudásomat
- f) korábban nem dolgoztam kulturális területen, de érdekel ez a szakma
- g) nem volt más lehetőség, ezért jelentkeztem



- h) fejlődési lehetőséget látok ebben a Programban
- i) lehetőséget láttam benne, hogy saját településemen dolgozzam
- j) elsődlegesen a rendszeres jövedelemhez jutás motivált
- k) egyéb:.....

41. Honnan szerzett tudomást a Kulturális Közfoglalkoztatási Programról?

- a) ismerőstől, barátától
- b) családtagtól
- c) internetről
- d) médiából (televízió, rádió)
- e) nyomtatott sajtóból
- f) Munkaügyi Központon keresztül
- g) a fogadó szervezettől
- h) egyéb:.....

42. Figyelemmel kíséri Ön az aktuális álláshirdetéseket?

- a) igen
 - b) nem
- 44.1. Ha igen, akkor milyen fórumokon, formákban?

.....

43. Jelentkezett Ön az elmúlt 2 hónapban bármilyen állásra?

- a) igen, egy állásra
- b) igen, több állásra is
- c) nem jelentkeztem

44. Járt Ön állásinterjún az elmúlt fél évben? (Nem a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódva)

- a) igen
- b) nem

45. Van-e Önnek valamilyen konkrét elképzelése, terve a jövőre nézve foglalkoztatását illetően?

- a) igen
- b) nem

46. Mennyire tartja Ön valószínűnek, hogy a jelenlegi közfoglalkoztatás után elhelyezkedjen a munkaerőpiacon nem közfoglalkoztatás keretében?

- a) nagyon valószínű
- b) van rá esély, de sok mindennek kellene összejönnie ehhez
- c) kevés esélyét látom
- d) nagyon kevés esélyét látom
- e) nem látom esélyét

47. Mit tart fontosnak az Ön által elképzelt „ideális állás”, „ideális munka” összetevői közül? *(Kérjük, választ egytől ötig terjedő skálán jelölje be, ahol az 1= nem fontos, 5= nagyon fontos)*

a) egészséges, tiszta körülmények					
b) stresszmentes, kiismerhető közeg					
c) demokratikus viszonyok					
d) értelmes, hasznos munka					
e) megfelelő jövedelem					
f) a tanulmányaimnak megfelelő munka					
g) előremenetel, karrier lehetősége					
h) folyamatos, állandó munkalehetőség					
i) kollegiális légkör, jó munkakapcsolatok					
j) napi 8 órás, általában 8-16 közötti munkaidő					
k) lakóhelyemen legyen a munkahely					
l) többlettuttatások (pl. étkezési jegy, utazási utalvány)					

48. Mi motiválja az álláskeresés során?

- a) legyen egy állásom, amivel pénzt kereshetek
- b) abban a szakmában dolgozhassam, amit tanultam
- c) magas jövedelem legyen
- d) munkámmal segíthessek
- e) szakmai és szellemi fejlődés lehetősége
- f) munkatapasztalat szerzése
- g) közösségbe kerüljek
- h) egyéb:.....

49. Életpályája szempontjából meghatározó lehet-e Önnek a Kulturális Közfoglalkoztatott Programban való részvétel?

- a) igen
- b) nem

50. Mit tekint a Kulturális Közfoglalkoztatott Program előnyének? *(Több válasz is megjelölhető!)*

- a) több ezer embernek stabil megélhetést biztosít hónapokon át
- b) szakmai fejlődés
- c) pénzkereset
- d) egyfajta biztonsági háló a munkanélküliség ellen
- e) a program végeztével akár főállású munkatársa is lehetek a partnerszervezetnek
- f) kapcsolatépítés
- g) egyéb:

51. Mit tekint a Kulturális Közfoglalkoztatott Program hátrányának? (Több válasz is megjelölhető!)

- a) a foglalkoztatás csak ideiglenes
- b) ez a munka alulfizetett munka
- c) csak a kulturális területre korlátozódik
- d) munkavállalás tekintetében kényszermegoldás lehet
- e) előzetes ismeretek hiánya a területen a közfoglalkoztatottak részéről
- f) egyéb:

Jól-lét

52. Az elmúlt 4 HÉT BEN milyen gyakran érezte azt, hogy ... (Kérjük válaszait egytől ötig terjedően jelölje, ahol az 1 = soha, 2 = ritkán, 3 = időnként, 4 = gyakran, 5 = állandóan!)

a) tele van lendülettel, energiával					
b) nagyon feszült, ideges					
c) annyira lehangolt, hogy semmi sem tudja felvidítani					
d) nyugodt, kiegyensúlyozott					
e) szomorú, kedvetlen					
f) fáradt, kimerült					
g) boldog					

53. Hány olyan ember van, akire számíthat, ha komoly problémája van?
.....fő

54. Összességében mennyire érzi értékesnek, tartalmasnak azokat a tevékenységeket, amelyeket jelenleg végez? (Kérjük, válaszait egytől ötig terjedően jelölje, ahol az 1=egyáltalán nem értékes, tartalmas, 5=kifejezetten értékes, tartalmas)

1 2 3 4 5

55. Összességében mennyire tartja önmagát a társadalom fontos, hasznos tagjának? (Kérjük, válaszait egytől ötig terjedően jelölje, ahol az 1=egyáltalán nem fontos, hasznos, 5=kifejezetten fontos, hasznos)

1 2 3 4 5

56. Összességében mennyire elégedett Ön... (Kérjük, válaszait egytől ötig terjedően jelölje, ahol az 1=egyáltalán nem elégedett, 5 teljes mértékben elégedett!)



a) az Ön által kedvelt tevékenységekre fordítható idővel					
b) lakókörnyezetével					
c) családi életével, kapcsolataival					
d) lakóhelye közösségi életével					
e) lakóhelye kulturális életével					
f) anyagi lehetőségeivel					
g) egészségi állapotával					
h) önmagával					

Statisztikai adatok

57. Az Ön **neme:**

- a) nő
- b) férfi

58. Az Ön **születési éve:**

.....

59. **Születési helye:**

- a) község
- b) város
- c) megyeszékhely
- d) főváros

60. A **jelenlegi lakóhelyének településtípusa:**

- a) főváros
- b) megyeszékhely
- c) város
- d) község

Köszönjük, hogy válaszaival segítette munkánkat!