

Humán innovációs szemle 5. évf. 1/2. sz. (2014. november)**Tartalom**

- **DAJNOKI Krisztina , FENYVES Veronika : Fluktuációs sajátosságok feltárása egy multinacionális szervezet példáján keresztül 6-17** [687.28 kB - PDF]
- **SÁNDOR Tímea : Az AC/DC módszer és a 360°-os visszajelzés használatának szempontjai 18-33** [210.17 kB - PDF]
- **KÓMÍVES Péter Miklós , VÖRÖS Péter , DAJNOKI Krisztina : A felsőoktatás nemzetköziesedése: megoldás a hallgatói létszám csökkenésére? 34-42** [105.03 kB - PDF]
- **BENCZE Szabina , TÓTH-SZERECZ Ágnes : Az Európai Felsőoktatási Térség adta lehetőségek: Az Erasmus ösztöndíjprogramban részt vevő hallgatók tapasztalatainak felmérése 43-61** [766.15 kB - PDF]
- **Anikó MILE : Organization and Human Resource for Supporting Integrated Education of Children with Special Educational Needs 62-71 en** [215.14 kB - PDF]
- **BIRHER Nándor : Osztálytársadalom versus hálózati társadalom - egy modell ötlete 72-85** [733.29 kB - PDF]
- **CZAKÓ Kálmán : A közösségalkotó ember kapcsolatai és kötöttsége : gondolatok dr. Birher Nándor Osztálytársadalom versus hálózati társadalom - egy modell ötlete című tanulmányának margójára 86-91** [87.44 kB - PDF]
- **DÓZSA Zsófia , JUHÁSZ Gábor : Gondolatok és javaslatok a Baranya megyei területfejlesztési koncepció humán fejlesztéseket érintő kérdéseire 92-123** [254.81 kB - PDF]
- **ELEK Boglárka , PINTÉR Bettina , LÁSZLÓ Katalin : A kelet-ormánsági települések gazdasági, infrastrukturális és demográfiai jellegzetességei 124-138** [155.18 kB - PDF]
- **SIPTÁR Dávid , TÉSITS Róbert : A szegénységi szegregáció területi jellegzetességei Baranya megyében 139-162** [702.69 kB - PDF]
- **MIHÁLY Péter : Az idegenforgalmi infrastruktúra néhány térbeli jellegzetessége Szegeden 163-172** [1.18 MB - PDF]

FLUKTUÁCIÓS SAJÁTOSSÁGOK FELTÁRÁSA EGY MULTINACIONÁLIS SZERVEZET PÉLDÁJÁN KERESZTÜL

DAJNOKI KRISZTINA – FENYVES VERONIKA

Absztrakt

A megfelelő kompetenciákkal rendelkező munkavállalók toborzása, kiválasztása, beillesztése az egyik legjelentősebb humán erőforrás gazdálkodási funkció, ugyanakkor nem elég megtalálni a megfelelő embert, hanem meg is kell tartani. A fluktuáció minden szervezet életében problémaként jelenik meg, de vannak olyan szervezetek, ahol a dolgozói elégedettség kifejezetten alacsony szinten van, így a fluktuáció még nagyobb mértéket ölt. Számos oka lehet annak, ha a dolgozó a munkahelyváltás mellett dönt, ugyanakkor a szervezetek sok mindent tehetnek azért, hogy megtartsák a már meglévő embereiket. Vizsgálataink központjában egy olyan informatikai multinacionális vállalat található, ahol a szervezet legnagyobb energiáit az újonnan belépő és a vállalatot elhagyó dolgozókkal való munka emésztí fel, mivel a kilépő munkavállalók helyét új munkaerővel kell feltölteni, a vállalat dinamikus fejlődő létszáma mellett. A tanulmány célja, hogy a vizsgált szervezet munkaerő forgalmának elemzésével rávilágítson a multinacionális szervezet életében jelentkező fluktuációs sajátosságokra.

Kulcsszavak: munkaerőmozgás, elégedettség, elégedetlenség, kilépési okok, humán kontrolling, stabilitás, kilépési költségek

Bevezetés

Egy multinacionális vállalat egyik legfontosabb feladata a profit termelése, illetve minden redukálható költség csökkentése. Az egyik legnagyobb költségvesztést a vállalatból kilépő dolgozók okozhatják, ami nem csupán pénzben nyilvánul meg, hanem az elvesztegetett időben, energiában is, nem beszélve az új munkavállaló toborzására, kiválasztására, beillesztésére fordított pénzről, időről.

A korszerű humán erőforrás gazdálkodás kiemelten kezeli a dolgozók elégedettségének biztosítását, mely által az optimális teljesítmény is biztosítható, vagyis az egyéni és a szervezeti célok összhangban vannak.

A munkaerő áramlás mértékét befolyásoló tényezők, a kilépés okainak feltárása mellett a HR osztály fontos feladata a fluktuáció költségeinek nyomon követése, mivel a távozó munkaerő számos területre hatással lehet.

Ugyanakkor fontos azt is megvizsgálni, hogy a távozást meg lehetett volna előzni, avagy sem. Ahhoz, hogy az előbbi kérdésekre választ kapjunk, a szervezeten belüli munkaerő áramlást, mozgásokat kell megvizsgálni és feltárni a szervezeti jellegzetességeket.

A fluktuáció és költségvonzata

A munkaerőmozgás követése kiemelt jelentőséggel bír a szervezetben, mivel a távozó munkaerő pótlása rendkívül költségessé válhat. Anthony – Govindarajan (2009) célegyezőség elve alapján a szervezet olyan tevékenységek végrehajtására törekszik, amelyek arra ösztönzik az embereket, hogy saját érdekeiket a legjobban megfeleltessék a szervezet érdekeivel. Amennyiben ez megvalósul, úgy a fluktuáció mértéke is alacsonyabb szinten tartható. Allen (2008) tanulmánya alapján a kilépő alkalmazott éves fizetésének akár 50-60%-át is elérheti a munkaerő pótlása.

1. táblázat: Az önkéntes kilépés költségeinek részletezése

Pénzügyi költségek	HR személyzet ideje <i>(kilépő interjúk, bérszámfejtés, cafeteria)</i>
	Vezető ideje <i>(kísérlet a megtartásra, kilépő interjú)</i>
	Felgülemllett szabadság kiadása
	Ideiglenes megoldás <i>(esetleges pótlás, túlóra fizetése)</i>
Helyettesítési költség	Új munkaerő költsége
	Járulékos költségek <i>(bónusz, fizetés feletti egyéb juttatások, lakhely változtatás költsége)</i>
	A felettes vezető és a részleg alkalmazottainak ideje
	Orientációs program ideje és anyagának összeállítása
	HR személyzet költsége <i>(bérszámfejtés, cafeteria igénye)</i>
Tréning költségek	Kötelező tréning <i>(gyakorlati idő, eszközök, felszerelés biztosítása)</i>
	On the job tréningek <i>(felügyelő és a munkavállaló ideje)</i>
	Mentorálás <i>(mentor ideje)</i>
	Beilleszkedés <i>(kollégák ideje)</i>
	Hatékonyosság csökkenése, amíg az új munkaerő be nem tanul
Egyéb költségek	Késés a termelésben vagy az ügyfél kiszolgálásában, a szolgáltatás minősége csökken
	Elveszett ügyfelek
	Ügyfelek nem kapják meg azt, amit akkor kaptak volna, ha a dolgozó marad
	Szorosabb verseny, dolgozó konkurens céghez megy vagy saját vállalkozást indít
	A távozás miatt a munkakedv csökkenhet, másokat is távozásra készíthet
	Csapatmunka megbomlása
Munkaerő sokszínűség elvesztése	

Forrás: Allen (2008) alapján saját szerkesztés

A fluktuációs költségek közé tartozik a munkavégzés alóli felmentés költsége és járulékai, a kilépés költségei, a végkielégítés, a munkaerő kiválasztás, a felvétel és betanítás költségei és a belépő és kilépő alkalmazottak teljesítményének különbségéből adódó költségek (Ambrus – Lengyel, 2006).

Az önkéntes kilépéshez más költségek is köthetőek, ezeket a tényezőket az 1. táblázat ismerteti. Komoly plusz ráfordításokat jelent egy vállalat számára, ha nem törekszik az alkalmazottak megtartására és hagyja elharapózni a fluktuációt. Valakinek a helyettesítése sokszor a dolgozó fizetésének másfélszeresébe kerül, és minél magasabb az illető jövedelme, annál magasabb ez az arány. A svéd-magyar alapítású klasszikus személyzeti tanácsadással foglalkozó cégcsoport, a P&Bert Management Consulting Group a Consultation Magazinban (101) négy kategóriába sorolta a költségeket:

1. A dolgozó kilépésével összefüggő költségek: átmenti helyettes megtalálása, kilépést intéző munkatárs ideje, a ráfordított képzés összegének elvesztése, kapcsolati tőke és a szervezeti tudás elvesztése.
2. Az új munkavállaló megtalálásának az ára: a hirdetés ára, az interjúkra és tesztekre fordított idő, a sikertelen pályázók kiértékelése.
3. A betanítás költségei: a vállalati stratégia megismertetése, a kötelező tréningek biztosítása, a belső kapcsolati rendszer megismerése és kiépítése, a szervezeti kultúrához való alkalmazkodás.

A munkakiesés: időkiesés, túlóra költsége, új munkavállaló kezdeti hibáinak a korrigálása.

A fenti besorolások alapján a fluktuáció költségeinek megállapításakor nem csak az anyagi tényezőkhöz van a hangsúly, hanem a munkavállaló távozásának adminisztrációjával és ügyeinek intézésével járó idő is komoly költségtényezőként van jelen.

A fluktuációt befolyásoló tényezőket Ambrus – Lengyel (2011) alapján két típusba sorolhatjuk:

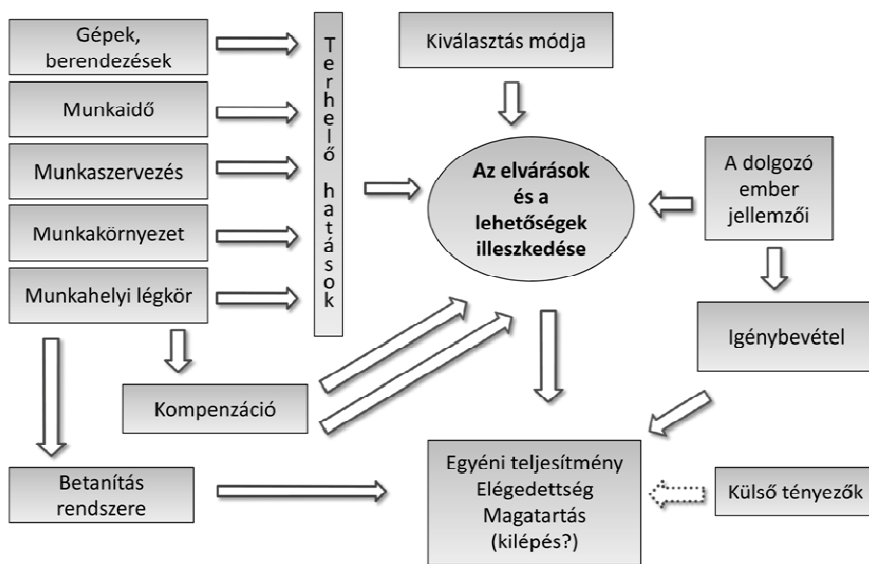
- a szervezet működésétől független külső okok: a gazdasági recesszió miatt a munkaerő elvándorlása más ágazatokba, nyugdíjazás vagy a munkavállaló egészségkárosodása,
- a szervezet működésével kapcsolatban lévő belső tényezők: nem megfelelő munkahelyi légkör, a kapcsolatok romlása, az ösztönzés hiányossága, leépítések.

Nemeskéri (2010) szerint a fluktuáció csökkentésének alapja az, ha feltárjuk azokat a tényezőket, amelyek fluktuációs okok lehetnek egy szervezet életében, vagyis a befolyásoló tényezőket rendszerben értelmezzük (1. ábra). Nemeskéri – Pataki (2007) szerint gyakran a szervezet nem megfelelő működése miatt dönt a munkavállaló a kilépés mellett. A modell hangsúlyozza, hogy a dolgozó magatartását az elvárások és a szervezet által nyújtott lehetőségek határozzák meg. Itt érdemes kiemelni a kongruencia elvét, hiszen ha kicsi vagy nincs összeillés a munkakört betöltő személy kompetenciái, valamint a munkaköri feladatok ellátásához szükséges kompetenciák között az leggyakrabban a hiánnyal, illetve fluktuációval párosul (Juhász, 2002). Ezzel összefüggésben természetesen a kiválasztás módja is meghatározhatja, hogy a dolgozó megmarad-e a szervezetnél, mivel a kiválasztási folyamat során nem elhanyagolható szempont, hogy a munkakör által megkívánt kompetenciák ismeretében történik-e a kiválasztás vagy a jelölt személyes kompetenciát feltérképezve igyekszik egy szervezet megtalálni a jelöltnek alkalmas munkakört. Nemeskéri – Pataki (2007) alapján a külső tényezők csak abban az

esetben jelenthetnek fenyegetést, ha szervezet belső strukturális gondokkal küzd. A kilépésnek számos oka lehet, de a kérdés mindig ugyanaz, hogy miért dönt úgy a munkavállaló, hogy elhagyja a szervezetet. Erre a választ a szervezeti felépítésben, a vállalati környezetben, a hierarchikus kapcsolatokban, menedzsment személetben vagy éppen a konkurens vállalatok elemzésében kell keresni.

A fluktuáció nem minden esetben jelent rosszat. Vannak olyan nemzetközi vállalatok, ahol mesterséges szinten tartják a fluktuációt, a leggyengébben teljesítők 10-15%-tól elköszönnek éves szinten és helyettük megpróbálnak jobbat alkalmazni, akár vezetői munkakörökben is (102), ez által biztosítva a korszerű szakmai ismeretek, valamint a friss, új gondolatok bekerülését a szervezetbe. Fontos, hogy a munkaerőmozgás ne öltön irreális méreteket a szervezetben, mert akkor kezelhetetlenné válhat. Ilyen helyzetben mindenképpen meg kell vizsgálni a szervezet által biztosított környezetet.

1. ábra: A fluktuációt befolyásoló tényezők modellje



Forrás: Nemeskéri – Pataki (2007)

A munkaerő áramlás típusai

A fluktuáció vizsgálatával feltárható a munkavállaló kilépésének oka, ugyanakkor az azonosításhoz tisztában kell lennünk azzal, hogy a munkaerő áramlás melyik típusával állunk szemben. Allen (2008) alapján a munkaerőmozgás vizsgálatakor különbséget kell tennünk az önkéntes (a munkavállaló által kezdeményezett) és a nem önkéntes (a szervezet által kezdeményezett) kilépés között. Az önkéntes kilépés kétféleképpen hathat a szervezetre: lehet funkcionális vagy diszfunkcionális. A funkcionális munkaerő

áramlás során olyan dolgozók távoznak a szervezetből, akiknek a teljesítménye nem volt számottevő és szaktudásuk könnyedén helyettesíthető. Ezzel szemben a diszfunkcionális munkaerő áramlás a szervezetre nézve káros, mivel olyan kulcskompetenciákkal vagy teljesítménnyel rendelkező emberek távozhatnak, akik hiányát megérzi a szervezet és nehézséget okoz a helyettesítésük. Azt, hogy kik tartoznak a funkcionális és kik a diszfunkcionális csoportba, azt nagyon nehéz meghatározni. Abelson (1987) szerint ezek a kategóriák szervezetről szervezetre változnak, mivel mindig az üzletág által megkívánt kompetenciák határozzák meg a munkaerő szükségletet. Ki kell emelni, hogy a szervezet néha még nagy energia és pénz befektetése árán sem képes megtartani az általuk kulcsembernek tartott dolgozókat, ami további két kategóriára bontja diszfunkcionális kilépést: megelőzhető és a megelőzhetetlen. A megelőzhető kilépés esetében a szervezet képes tenni az ellen, hogy ne következzen be a munkaerő elvándorlás. Például, amikor a munkavállaló azért akar váltani, mert hasonló profilú cégnél jobbak a munkakörülmények, akkor ez egy olyan tényező, amin tud változtatni a cég, ha akar és megelőzhető az elvándorlás. Az elkerülhetetlen kilépés az, amire a szervezetnek nincs hatása. Ilyen eset például az, amikor a munkavállaló úgy dönt, hogy másik országba költözik vagy egészségügyi problémái miatt vált, ez ellen a menedzsment már nem tud tenni.

A fluktuáció mérőszámai

A fluktuáció a munkaerőmozgás egyik fajtája, ami a munkavállaló munkahely változtatását jelenti (Ambrus – Lengyel, 2006). A munkaerőmozgás (fluktuáció) vizsgálata szervezeti egységenként, munkaerő csoportonként történhet.

2. táblázat: Fluktuációs mutatók

Munkaerő forgalom (%)	$\frac{\text{belépők} + \text{kilépők száma (fő)}}{\text{átlagos állományi létszám (fő)}} \times 100$
Kilépési forgalom (%)	$\frac{\text{kilépők száma (fő)}}{\text{átlagos állományi létszám (fő)}} \times 100$
Belépési forgalom (%)	$\frac{\text{belépők száma (fő)}}{\text{átlagos állományi létszám}} \times 100$
Munkaerő váltás (fő)	Min. {belépők száma; kilépők száma}
Munkaerőváltás intenzitása (%)	$\frac{\text{munkaerőváltás}}{\text{átlagos állományi létszám}} \times 100$

Forrás: Linder – Dihen (2005)

A munkaerő forgalom mértékét befolyásolják a szervezet adottságai, a gazdasági környezetben elfoglalt pozíciója, a vonzáskörzetének munkaerő-piaci jellemzői, a munkaerő-állomány összetétele, az egyéni indítékok és a munkaerő-mozgás szabadsága (Koncz, 2004).

A fluktuációs mutatók a humán kontrolling mérőszámai közé tartoznak. A mutatók információt szolgáltatnak a létszámtervezéshez, mely által az reálisabbá és megalapozottabbá válik. A humán kontrolling mérőszámok segítségével lehetővé válik, hogy a HR valóban értékteremtő folyamatokat tudjon működtetni és ezzel egy időben támogassa az adott időszakra kitűzött üzleti célok megvalósulását (Nemeskéri, 2010). A témához kapcsolódó egyes humán kontrolling mutatók közé tartozik a képzés megtérülés számai, a toborzási folyamat, outsourcing mutatószámai vagy a HR részleg hatékonyságának mutatószámai. Ezek által válik a HR mérhetővé és a humán tőke értékelhetővé (Böcskei, 2008). A fluktuáció vizsgálata során alkalmazható mérőszámokat a 2. táblázat ismerteti.

A fluktuációs mutatók a belső munkaerő-kínálat elemzésénél nyújthatnak érdemi információt. Az elemzés alapja a szervezet teljes létszámállománya, amelyhez viszonyítva vizsgáljuk a felmerülő létszámcsökkentést és -növekedést (Matiscsákné, 2012).

A fluktuáció vizsgálatakor az alábbi tényezőket is figyelembe kell venni: a nyugdíjazások száma, felmondások szám, elbocsájtások száma és a kilépések száma. Ha a kilépők száma túl magas, az arra enged következtetni, hogy a szervezet nem fordít kellő figyelmet az alkalmazottak megtartására, ami a termelékenység, hatékonyság romlásával járhat. A csökkentéshez érdemes megvizsgálni az okokat. Az önkéntes kilépők aránya is számszerűsíthető, ez esetben a munkavállalói felmondások számát viszonyítjuk az átlagos állományi létszámhoz (Kaplan – Atkinson, 2003). Érdemes a szervezeteknek egy olyan mértéket megállapítania, ami egy elfogadható érték a számára, s különösképpen odafigyelni azokra az időszakokra, amik ettől az értéktől jelentősen eltérnek a negatív irányba.

A belső fluktuációnak két iránya lehetséges, a vertikális és a horizontális irány. Az előbbi az előléptetést jelenti, a feljebb jutást, a horizontális az egyes szervezeti egységek közötti mozgást (Kresalek – Blumné, 2011).

A vállalatnak a belső mozgás alapvetően jót jelent, a munkaerő vándorlás csökkentése a vállalaton kívülre eső mozgások tekintetében jelenik meg feladatként.

Munkaerő tervezésnél a stabilitási indexet és a fluktuációs rátát vizsgáljuk. A stabilitási index azt mutatja meg, hogy az egy évvel ezelőtt átlagos statisztikai állományi létszám hány százalékát teszik ki azok száma, akik az elmúlt évben rövidebb ideig dolgoztak a cégnél, mint egy év.

A másik fontos mérőszám a fluktuációs index, ami a kilépés intenzitását méri (Matiscsákné, 2012). A fluktuációs mutatók optimális szinten való tartásáért egy szervezet életében kulcsfontosságú szerepet kap a munkaerő terv. A munkaerő-szükséglet kielégítése egyrészt a meglévő foglalkoztatottakból történik, illetve, ha ezek egy része nem alkalmas vagy elhagyja a munkáltatót, akkor azokat pótolni szükséges.

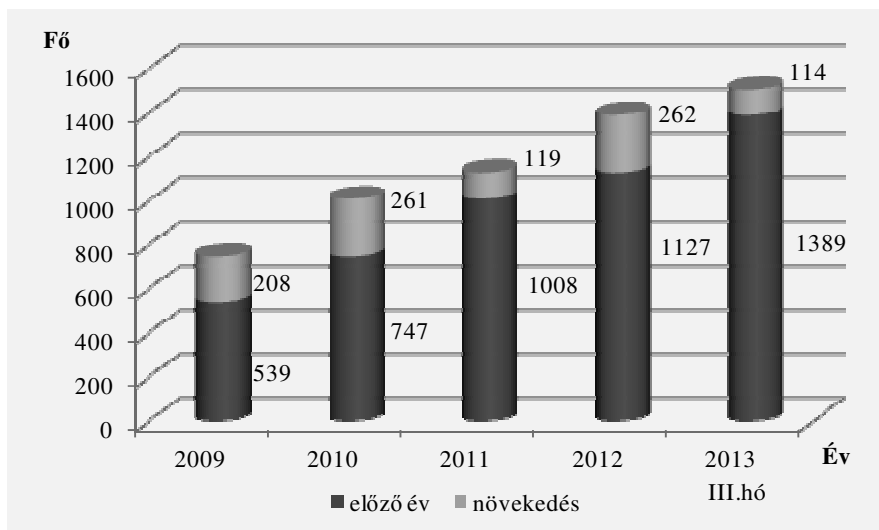
A kutatás anyaga és módszere

A vizsgálat szervezet egy németországi központú, budapesti és debreceni leányvállalattal rendelkező multinacionális cég. Az elmúlt években a szervezet folyamatosan fejlődött, bővült, melynek következtében 2010-re már 2000 fős létszámmal az ország egyik legjelentősebb szolgáltatójává vált. A vizsgálatok a debreceni telephelyen történtek, ahol a munkavállalók száma meghaladja az 1500 főt. A vizsgált cég debreceni székhelyén az egyik legnagyobb költségvesztést a vállalatból kilépő dolgozók okozzák. A fluktuáció vizsgálatához első lépésként az SAP rendszer dolgozói adatait használtuk fel és elemeztük a munkaerő-mozgásokat az elmúlt 5 évben. A fluktuációs sajátosságok megismerésének, illetve kezelésének következő lépése a kilépés okainak feltárása, majd a megtartási stratégiák kidolgozása, ami nem képezi a jelen cikk tárgyát.

A multinacionális vállalat munkaerő áramlásának sajátosságai

A vizsgált szervezet az irodaház megnyitását követő években dinamikus fejlődésnek indult és az állományi létszám is évről évre jelentős növekedést mutat és 2013-ban az aktív és a passzív állományban lévők együttes száma már meghaladta az 1500 főt (2. ábra). A növekedés – a fluktuáció ellenére – folyamatos és egyenletes tendenciát mutat. A vizsgált időszakban a legnagyobb létszámemelkedés 2011-ről 2012-re következett be.

2. ábra: A vizsgált szervezet létszámának alakulása



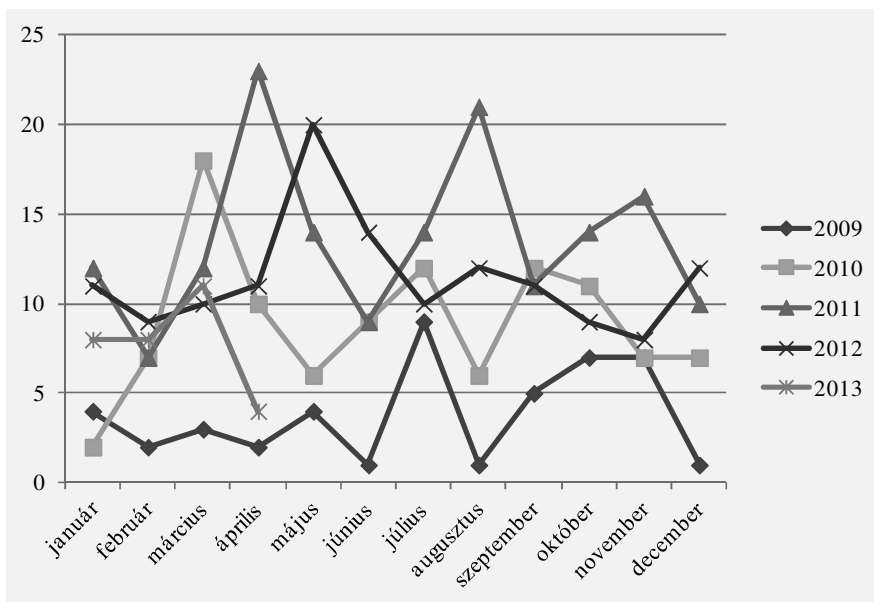
Forrás: saját vizsgálatok

2013-ban, pedig csak márciusig már 114 új munkalehetőséggel bővült a cég választéka. Tehát már az év elején egy olyan mértékű növekedéssel kell számítani, mint például a 2011-es évben. A növekedés mértéke jól mutatja, hogy a kilépő dolgozói létszámot eddig minden évben meghaladta az új munkaerő létszáma.

A munkaerő mozgás esetében a kilépők számának vizsgálata azért fontos, mert a dinamikus fejlődés miatt nem csak a bővülő helyeket kell feltölteni új munkaerővel, hanem a távozók helyére is új munkavállalókat kell toborozniuk. Szerencsésebb esetben a megüresedett munkakört a szervezet belső forrásból pótolja, ugyanakkor ez sem jelent minden esetben megoldást, mivel ez csak átmenetileg oldja meg a problémát, illetve a belső áthelyezéssel az áthelyezett személy munkakörére ismét embert kell találni. Természetesen a vizsgált szervezet is törekszik az alacsony fluktuációs szint fenntartására, ami nem csak kívülre mutat kedvező képet, stabil munkahelyet, hanem a költségek szempontjából is kedvezőbb a szakirodalomban ismertetett számos tényező miatt. A HR-esek feladata, hogy folyamatosan nyomon kövessék a kilépői létszámot, illetve az ő helyükre megfelelő képzettségű munkaerőt találjanak, és az újonnan elfogadott munkakörökre is megtalálják az új jelölteket.

A fluktuáció problémáját kiemelten kezeli a cég, amit az is igazol, hogy a szervezeti kultúrájukba megjelenik a munkavállalók elégedettségének kérdése, miszerint egy olyan munkahelyi környezetet és atmoszférát szeretnének teremteni, ahol a munkavállalók többsége jól érzi magát, és nem vándorolnak el egy jobb állás reményében.

3. ábra: A kilépők számának alakulása



Forrás: saját vizsgálatok

A létszámtervezési döntésekhez a kilépők számát évi összesítésben, illetve havi bontásban is érdemes elemezni (3. ábra). A vállalatot elhagyók létszáma 2011-ben érte el a csúcst, ugyanis 163 fő döntött úgy, hogy elhagyja a céget. Szintén magas a kilépők száma 2012-ben, amikor 137 fő távozott. Arányaiban megvizsgálva a fluktuációs index nem nőtt, mivel a szervezet létszáma emellett évről évre folyamatosan emelkedett, vagyis a kilépők helyét bőven feltöltötték újabb jelentkezőkkel. Ez alapján a 2012-es év stabilitása jónak mondható, mivel egy viszonylag nagyobb mértékű kilépést követően, százalékos arányaiban visszaesett az elvándorlási kedv.

A debreceni telephely megnyitása óta 2007-2013 áprilisáig 533 fő lépett ki a cégtől. A havi változásokat is érdemes megvizsgálni. Összességében az elmúlt években a március, április, május, valamint a július, augusztus hónapokban a legnagyobb mértékű az elvándorlás. A júliusi „csúcs” elvándorlást két alacsony elvándorlást mutató hónap, a június és szeptember fogja közre. Az eredmények alapján a nyár kezdetével csökkennek a kilépések, majd a nyár közepén igen magas arányt ölelnek fel, s a nyár végére abszolút visszább húzódik a kilépői hullám. Ugyanakkor a létszámtervezésnél figyelembe kell venni, hogy a kilépők közel 80 %-a a próbaidőt követően távozik, ami azt jelenti, hogy még két hónap felmondási idővel is kalkulálni kell, vagyis ha két hónappal visszább csúsztatunk, akkor kapjuk meg azt az időpontot, amikor a dolgozó úgy döntött, hogy el akarja hagyni a szervezetet. Ez alapján májusban döntenek a legtöbben a kilépés mellett, a legalacsonyabb értékeket pedig március, április és december mutatja. Az eredmények alapján a legtöbben az év kezdetkor, nyáron, illetve szeptemberben dönthetnek úgy, hogy nem akarnak tovább dolgozni a cégnél.

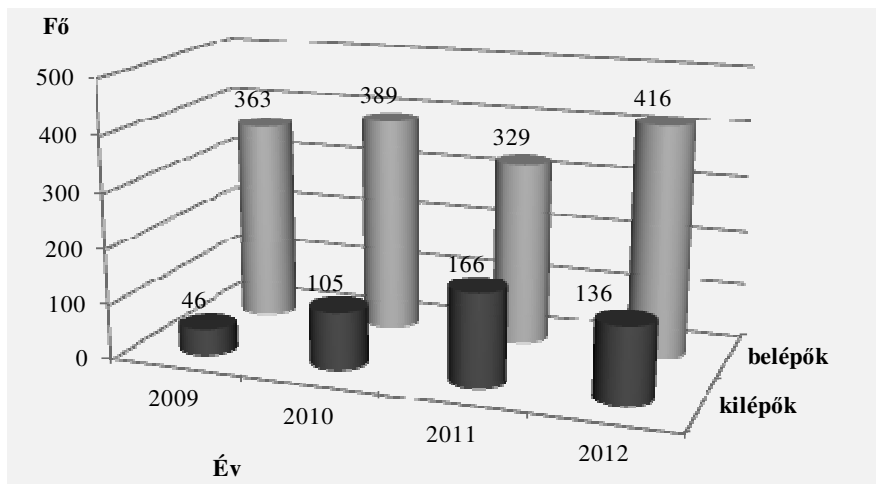
Az eredmények ismeretében a HR-esek felkészülhetnek, betervezhetik a forgalmasabb időszakokat, mivel ilyenkor a feladataik megnőnek. Elindulnak a keresések, az új pozíciók megnyitása, meghirdetése, a kollégák hivatalos ügyeinek az intézése, illetve a kilépni szándékozó dolgozók adminisztrációjának ügyintézése. Az újonnan felvételt nyert kollégák betanításának szervezése, a különböző értékelők, tesztek, kérdőívek kitöltetése, értékelése, az újítások bevezetése, különböző rendezvények szervezése. E mellett a megüresedő pozíciók folyamatos karbantartása, azaz nyomon követése, és lehetőség szerint a megfelelő munkavállalóval való feltöltése is fontos feladat.

A munkaerő forgalomból kimutatható a fluktuációs arány, illetve a HR-esek munkája is értékelhető. A kilépők és a belépők számának összessége megmutatja, hogy a HR-esek összesen hány embert vettek fel évente. A jelenlegi adatok alapján a 2012-es évben 280 teljesen újonnan megnyitott pozíciót kellett feltölteniük munkavállalókkal, s e mellett a 136 kilépő helyére is ismét újabb munkaerőt kellett keresniük és találniuk (4. ábra).

A dinamikusan fejlődő cég esetében a HR-nek meghatározó szerep jut. A megnövekvő feladatokat bővülő humán erőforrás osztállyal tudták, tudják ellátni. A megnövekedett felvételi létszám, a kilépők száma a munkaerő ellátás funkció jelentőségét hangsúlyozza, vagyis a toborzás, kiválasztás, beillesztési feladatokat, ugyanakkor a munkaerő megtartására is stratégiákat kell

kidolgozniuk. Ez esetben kiemelt szerepet kaphat az elégedettség, a szervezeti kultúra, a légkör, az ösztönzés- és a teljesítménymenedzsment. A vizsgált szervezetnél a fluktuációs arány a 2011-es év kivételével 10 % vagy az alatt mozgott (3. táblázat).

4. ábra: A munkaerő áramlás alakulása



Forrás: saját vizsgálatok

A 2007-es 107%-os belépési százaléknak az lehet az oka, hogy az adatok decemberiek, de még néhány emberrel év végéig változhatott a létszám, ami elenyésző, így nagyságrendileg nem okoz az eredményekben változást.

3. táblázat: Munkaerő forgalom (%)

Munkaerő forgalom	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013. III. hó
kilépő %	5%	8%	6%	10%	15%	10%	2%
belépő %	107%	80%	49%	39%	29%	30%	6%
növekedési ütem	100%	359%	139%	135%	112%	123%	108%
bázis	100%	359%	498%	672%	751%	926%	1002%

Forrás: Saját vizsgálatok

A szervezet növekedési ütemét vizsgálva csökkenő tendencia figyelhető meg 2011-ig, de egy dinamikusan fejlődő multinacionális vállalatnál az alakulást követő években figyelhető meg drasztikusabb arányú változás, ezt követően az előző évekhez viszonyítva átlag 15-35%-os növekedés tapasztalható. A bázis mutatószámok – összlétszám alakulása 2007-hez viszonyítva – folyamatos emelkedése mutatja, hogy a kilépések nem zavarják meg az összlétszám

folyamatos emelkedését, vagyis kevesebben távoznak a szervezetből, mint ahányat felvettek.

Következtetések

Az eredmények alapján összességében megállapítható, hogy a vizsgált multinacionális szervezet létszámát tekintve dinamikus fejlődést mutatott, ugyanakkor őket sem kerülte el a fluktuáció, melynek indexe 2011-ben érte el a 15%-ot. Az elmúlt 5 év adatai szerint a legtöbben évkezdéskor, nyáron, illetve szeptemberben dönthetnek a kilépés mellett, tehát a HR munkatársaknak ezekre az időszakokra kell felkészülni a megnövekvő adminisztratív és egyéb munkaerő ellátási feladatok elvégzésére. Az adatok alapján évente 400 dolgozó felvételére kerül sor, mivel a kilépők helyére is új munkatársakat kell keresni. A munkaerő forgalom változásának elemzése csak az egyik lépése a fluktuációs sajátosságok feltárásának, a következő feladat a kilépés okainak, az elégedetlenség hátterének feltárása, majd az eredmények tükrében a gyakorlatban kivitelezhető megtartási stratégiák kidolgozása.

Irodalomjegyzék

- Abelson, M. A. (1987): Examination of avoidable and unavoidable turnover. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 72. pp.382-386.
- Allen, G. D. (2008): *Retaining Talent*. SHRM Foundation, United States of America,
<http://www.shrm.org/about/foundation/research/documents/retaining%20talent%20final.pdf>. pp.1- 24.
- Ambrus T. – Lengyel L. (2006): *Humán controlling számítások*. Budapest, CompLex Kiadó, Budapest, pp.234-236.
- Ambrus T. – Lengyel L. (2011): *Humán controlling eszközök a gyakorlatban*. Budapest, CompLex Kiadó, Budapest, 303.p.
- Anthony, R. N. – Govindarajan, V. (2009): *Menedzserkontroll-rendszerek*. Panem Könyvkiadó Kft., Budapest
- Böcskei E. (2008): Az emberi erőforrás költségeinek elemzése. *A Controller: A gyakorló controllerek szakmai tájékoztatója* 11. pp. 5-9.
- Juhász M. (2002): *A kiválasztás pszichológiai alapjai*. Budapesti Műszaki és Gazdálkodástudományi Egyetem, Gazdaság és Társadalomtudományi Kar, Ergonómia és Pszichológiai Tanszék, oktatási segédlet, Budapest, 10.p.
- Kaplan, R. – Atkinson, A. (2003): *Vezető üzleti gazdaságtan, Haladó vezetői számvitel*, Panem Kiadó, Budapest
- Koncz K. (2004): *Kompetencia alapú személyügyi tervezés*. In: *Humán erőforrások gazdaságtana*. Bíbor Kiadó. Miskolc. 74 p.
- Kresalek P. – Blumné B. E. (2011): *Vállalati tevékenységek elemzésének módszertana I, Teljesítmény- és erőforráselemzés*, Pefekt Zrt., Budapest, pp. 87-100.
- Linder S. – Dihe L. (2005): *A személyügyi controlling gyakorlata*. L'Harmattan Kiadó. Zsigmond Király Főiskola, pp.50-98.

Matiscsákné L. M. (2012): Emberi erőforrás gazdálkodás. Complex Kiadó, Budapest, pp.407-441.

Nemeskéri Gy. – Pataki Cs. (2007): A HR gyakorlata. Ergofit Kft., Budapest. 205 p.

Nemeskéri Gy. (2010): Az üzleti HR. Munkaügyi szemle. II. szám. pp.56-63.

I01: Consultation Magazin

<http://www.cons.hu/index.php?menu=cikk&id=205>

I02: <http://www.kelko.hu/fluktuacio-mestersegesen/>

EXPLORING THE CHARACTERISTICS OF LABOUR TURNOVER IN A MULTINATIONAL ORGANIZATION

KRISZTINA DAJNOKI – VERONIKA FENYVES

Summary

Recruiting, selecting and integrating employees with adequate competences is one of the most important functions of human resource management, moreover, it is not enough to find the proper people, the organization should also be able to retain them. Staff turnover can cause a problem for any organization, but organizations with remarkably low employee satisfaction face higher turnover rates. An employee can decide to quit for various reasons, on the other hand, an organization can take several actions to attract and keep the existing workforce. The analysis was carried out in a multinational IT company, where dealing with newly hired and quitting employees requires a significant amount of the company's resources, as the resigning employees should be replaced by new hires besides providing for the company's dynamically growing need for workforce. The goal of this paper is to discover the reasons of resigning and the effects of turnover on the multinational organization with the help of workforce turnover analysis.

Keywords: labour turnover, satisfaction, dissatisfaction, reasons for resigning, human resources control, stability, exit costs

Az AC/DC MÓDSZER ÉS A 360°-OS VISSZAJELZÉS HASZNÁLATÁNAK SZEMPONTJAI^a

SÁNDOR TÍMEA

Összefoglaló

A vizsgálat célja feltérképezni az AC/DC módszer és a 360°-os visszajelzés használatának lehetőségeit és meghatározni a legoptimálisabb mérési eszközt a különböző vezetői kompetenciák esetén. A felmérés autóiipari gépkatrészeket gyártó multinacionális vállalati környezetben zajlott (N=42). A két módszerrel vizsgált vezetői kompetenciák: *döntésképeség, együttműködés, konfliktuskezelés, meggyőzés és problémamegoldás*. Az eredmények alapján láthatjuk, hogy a DC megfigyelői értékelések minden esetben alacsonyabbak minden más 360°-os értékelő csoport eredményénél, így az önértékelésnél is, szemben Carless és munkatársai (1998) eredményeivel. A 360°-os visszajelzés eredményeit érdemes értékelő csoportonként külön elemezni, mert azok sok esetben szignifikánsan különböznek egymástól. A DC és a 360°-os visszajelzés eredményei nem minden esetben használhatóak egymás kiegészítésére, melyet az interkódolás összefüggésének hiánya is megmutat. Érdemes a 360°-os visszajelzés eredményeit értékelő páronként és kompetenciánként külön választani, és csak bizonyos esetekben összevetni a DC eredményekkel.

Kulcsszavak: vezetői kompetenciák, AC/DC, 360°-os visszajelzés

Bevezetés

Tanulmányom azzal foglalkozik, hogy megvizsgálja, mennyire hatékonyak a különböző szervezetfejlesztési eszközök, azok közül is az AC/DC és a 360°-os visszajelzés.

Szeretném megérteni, e módszerek hogyan alkalmazhatóak vállalati környezetben a leghatékonyabban. Azokat az összefüggéseket keresem, amelyek rámutatnak e különbségekre.

Annak érdekében, hogy az eltéréseket megértsük, fontosnak gondolom az eltérő vezetői kompetenciák külön kezelését, mert nem tartom valószínűnek, hogy minden vezetői kompetencia, ugyanazon eszközzel mérhető, ugyanolyan megbízhatósággal.

Elemzésemben felhasználok a már meglévő tanulmányokat, és a saját tapasztalataimat, annak érdekében, hogy a vezetői kompetenciák mérésének objektivitását növeljem.

^a„A kutatás a TÁMOP 4.2.4.A/2-11-1-2012-0001 azonosító számú Nemzeti Kiválóság Program – Hazai hallgatói, illetve kutatói személyi támogatást biztosító rendszer kidolgozása és működtetése konvergencia program című kiemelt projekt keretében zajlott. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.”

Elméleti háttér

A kompetenciák mérése

A kompetencia a vizsgált munkakörhöz kapcsolódó mérhető teljesítménytényező, amely a teljesítményértékelési folyamatot szabályozza. Kompetencia megfogalmazások közül rengeteg található a szakirodalomban (pl. Woodruffe 1993; Klemm-McClland 1986; Spencer-Spencer 1993; Boyatzis 1982). Egyik ilyen megfogalmazás Woodruffe (1993) szerinti a következő: „a kompetencia a viselkedésminták egy készlete, melyet a munkakör betöltőjének be kell vetnie ahhoz, hogy a munkaköri feladatokat és funkciókat kompetensen lássa el”. A kompetencia rendszert előszeretettel használják szervezetek, vállalatok körében (Santos, 2000), mivel hatékony fejlesztés előtt, vagy teljesítményértékelés gyanánt. A kompetenciákról elmondhatjuk, hogy hatással vannak a munkakör valamely területére, korrelálnak a hatékony munkateljesítménnyel, mérhetőek és fejleszhetőek, ezért a kidolgozott kompetencia modell segít az objektív kiválasztási rendszer kidolgozásában, a teljesítményértékelő rendszer megalkotásában, a tréningek típusok és felépítés meghatározásában (Chong, 2000). A kompetenciák mérésénél fontos, hogy az objektív szempontok alapján történjen. Crocker (1981) szerint a szubjektív elkerülése megoldható azzal, ha az értékelő tudatosan felkészül az értékelésre és az értékelés által használt kritériumok meghatározására. DeNisi (1977) szerint viszont célszerű több értékelőt is alkalmazni emiatt a kompetenciák felméréséhez. Ilyen több szempontú értékelés a 360°-os visszajelzés és az AC/DC módszer is.

Az Assessment -and Development Center (AC/DC)

Az AC/DC módszernek fontos eleme, hogy a vizsgálatvezetőn kívül, képzett megfigyelők is jelen vannak a feladatmegoldások során, akik segítenek a jelöltek komplexebb értékelésében. „Assessment Center” (AC, Értékelő Központ) egy kiválasztási módszer, melyet külföldön a hetvenes éveikig főleg csak vezetőkre alkalmaztak, azóta Magyarországon is rohamosan terjed, elsősorban nagyvállalatoknál. A „Development Center” (DC, Fejlesztő Központ) a szervezeten belül a munkavállalók, vezetők teljesítményét vizsgálja, fejlesztés céljából. Gaugler és munkatársai szerint (1987) az AC/DC^b módszer (Értékelő/Fejlesztő Központ) sokkal jobban képes előrevetíteni a munkavállalók teljesítményét, mint más hasonló szervezetfejlesztési eszköz. Szidnai szerint (2005) a prediktorok validálási mutatója az AC/DC esetén 0,41-0,43, míg a munkapróba 0,53, a hagyományos interjú ezzel szemben csak 0,14-0,23 validálási mutatóval rendelkezik. Hunter és Hunter (1984) meta-analitikus technikával vizsgálta a kiválasztással kapcsolatos kutatásokat és az egyes módszerek előrejelző érvényességét a véletlenhez viszonyítva, bizonyítva az AC/DC nagyobb hatékonyságát. Azonban az AC/DC módszer

^b Jelen vizsgálat szempontjából csak a fejlesztésre összpontosítók, így az AC/DC kifejezésre ezután csak DC-vel utalok.

megbízhatósága is kérdéses, mivel az értékelők gyakran más szempontok szerint értékelik a jelölteket.

A 360°-os visszajelzés

A már említett több szempontú teljesítményértékelési rendszer a 360°-os visszajelzés is. A 360°-os visszajelzés képes több szempontból vizsgálni az értékelt teljesítményét, mivel értékeli ugyanazon szempontok alapján a jelöltet önmaga, a beosztott, a vezető, az azonos munkakörben dolgozó munkavállaló és egy külső értékelő is. Előnye, hogy több szempontból kap visszajelzést a személy. Hátránya, hogy DeNisi és Kluger (2000) szerint a szervezetek nehezen tudják használni a 360°-os visszajelzés eredményeit. Előfordul, hogy nem megfelelő az adatok felvétele vagy nem hatékony az eredmények visszajelzése. Előfordul, hogy az értékelők különbözőképpen értékelik a jelölteket. Megfigyelhető, hogy a vezetők szignifikánsan alacsonyabban értékelik a munkavállalókat, mint az azonos szinten dolgozó munkatársak, a beosztottak, vagy azok önmagukat (Atkins-Wood 2002). Vagyis a vezetők sokkal kritikusabbak az értékelések alkalmával. Emellett az is megállapítható, hogy a beosztottak és az azonos szinten dolgozó munkatársak adják a legmagasabb értékelést (Atkins-Wood 2002). Arndold és Feldman (1981) szerint a munkatársak felfele is értékelhetnek, a „társas kívánatosság” („social desirability”) miatt, vagyis a személyt a legjobb fényben próbálják feltüntetni az értékelők. A különböző elképzelések alapján felmerül a kérdés, hogy mennyire célszerű a 360°-os visszajelzés eredményeit összevonva kezelni. Bár megjegyzendő, hogy az értékelő csoportok eredményeinek súlyozásával ez a probléma korrigálható, de célszerű-e? A kutatók ezen, nehézségek kiküszöbölésére találtak megoldásnak a DC és a 360°-os visszajelzés együttes alkalmazását.

A 360°-os visszajelzés és DC együttes alkalmazása

London és Smither (1995) szerint a 360°-os visszajelzés igen népszerű szervezetfejlesztési eszköz, melyet gyakran egyszerre használnak a DC-vel a munkavállalók teljesítményértékelésére vagy felmérésére, például fejlesztés előtt. A két eszköz együttes alkalmazása lehetőséget ad a mérés megbízhatóságának növelésére. Az eredmények összevetésének kritériuma, hogy a 360°-os visszajelzés és a DC is ugyanazokat a teljesítménytényezőket mérje. A teljesítménytényezők rögzítettsége azonban elegendő lehet-e a megbízható eredményekhez? Mivel a 360°-os visszajelzés kérdőíves formában, több válaszadó együttes eredményeire támaszkodik egy emlékezeti folyamat által. Vagyis az értékelők egyfajta emléknym alapján előhívják az információkat az emlékezetükből és az alapján döntenek a feltett kérdésekben (Williams et al 1990). Ezzel szemben a DC egy megfigyelési helyzeten alapul, szintén több megfigyelő eredményeit veti össze, ahol a figyelemkoncentráció, a megfigyelések torzító hatásai vagy a kognitív feldolgozás fázisai is befolyásolják az értékelőket. Az is különbség, hogy a DC esetén a megfigyeltnek nincs beleszólása az eredmények alakulásába, míg a 360°-os visszajelzés

esetén az önértékelés is beleszámít az eredménybe. A torzító hatások igen befolyásolóak mindkét esetben (DeNisi et al 1984). Emiatt attól függetlenül, hogy ezen eszközök esetén a megfigyelési szempontok rögzítettek, sok az objektív nézőpontra kívüli befolyásoló tényező és kevés az érvényes vizsgálat. Kutatások azt is bebizonyították, hogy a DC és a 360°-os visszajelzés igenis más eredményeket produkál. Carless és munkatársai szerint (1998) a 360°-os visszajelzés önértékelése alacsonyabb, mint a DC megfigyelői értékelés. Illetve a megfigyelők sokkal jobban egyetértenek a saját értékelésükkel, mint az értékelt önértékelése alapján született eredménnyel (Atwater-Yammarino 1992). Vagyis van egyfajta megegyezés abban, hogy az „objektív” értékelők hogyan értékelnek minket, illetve mi magunkat, hogyan értékeljük. Ennek következtében felmerül az a kérdés, hogy mikor és milyen megbízhatósággal használhatóak a DC és a 360°-os visszajelzés eredményei.

Túl sok kérdés merül fel ezen módszerek önálló és együttes alkalmazása esetén is. Véleményem szerint túl „messziről” vizsgálják ezek a módszerek a kompetenciákat, érdemes lenne konkretizálni, mikor melyik eszköz használható megbízhatóan, és ezzel a gyakorlatban is használható eszközöket biztosítani a szervezetfejlesztés számára.

Empirikus vizsgálat

A vizsgálat célja

Vizsgálatom célja, feltérképezni egy középvezetői munkakör alapján a DC módszer és a 360°-os visszajelzés használhatóságának kritériumait. Eközben célom meghatározni a vezetői kompetenciák esetén a legmegfelelőbb mérési eszközt. Megvizsgálni mely kompetenciák esetén használható inkább a DC módszer és mely kompetenciák esetén érdemesebb inkább a 360°-os visszajelzésre támaszkodni. Illetve megvizsgálni a két módszer együttes alkalmazásának körülményeit is.

A vizsgálati személyek

A Linamar Hungary Zrt. gyártósori csoportvezetői munkakör munkavállalói a vizsgálati személyek, akik egy pilot fejlesztési program keretében vettek részt a felmérésben.

A Linamar Hungary Zrt. autópipari gépkatrészeket gyártó multinacionális vállalat, magyarországi leányvállalata orosházi és békéscsabai telephellyel működik. A felmérésben 42 fő vett részt, átlagos életkoruk 35 év, szórás 8,1. 37 férfi és 5 nő, a vállalat profiljából adódóan, inkább a férfi munkavállalók a dominánsak. Minden középvezető részt vett egy egy napos DC-n és 360°-os visszajelzést is kapott. A gyártósori csoportvezető olyan személy, aki a gazdálkodó szervezetnél a termelési munka ellenőrzését és közvetlen irányítását végzi. Általában ebben a munkakörben a vezetők maguk a termelést végzők közül kerülnek ki, ezért sokszor nem rendelkeznek a kellő vezetői készségekkel, így fejlesztésük igen indokolt.

A vizsgálati módszer

A DC feladatok

A DC feladatokat 6 fős csoportokban végezték el a középvezetők, eközben 3-6 kiképzett megfigyelő értékelt a résztvevők vezetői kompetenciáit egy egész napos felmérés keretében. Az értékelők egy 2 napos felkészítésen vettek részt. Egy egy napos elméleti és egy egy napos gyakorlati oktatáson. A megfigyelők az elméleti napon megismerkedtek a munkakörhöz kapcsolódó kidolgozott kompetencia rendszerrel, a vizsgált vezetői kompetenciákkal, azok kidolgozásának fázisaival.

1. táblázat: A DC feladatokban megfigyelt kompetenciák

Kompetencia	Megfigyelhető viselkedésjegyek	Kompetencia	Megfigyelhető viselkedésjegyek
Konfliktuskezelés	- reagál a konfliktusokra	Problémamegoldás	- problémára fókuszál
	- kezdeményez		- strukturált
	- rugalmas		- megoldási stratégiát javasol
	- egyensúlyra törekszik	Meggyőzés	- nyílt és őszinte
	- higgadt, türelmes		- hiteles kommunikáció
	- cél orientált		- racionális érvelés
	- konstruktív		- megértés ellenőrzése
Együttműködés	- aktív bevonódás	Döntésképesség	- megváltoztatja a másik álláspontját
	- információ megosztása		- adatgyűjtés
	- konszenzus keresése		- mérlegelés
	- csoport érdeket képvisel		- határozott javaslatok
	- mindenkit figyelembe vesz		- döntést hoz
Problémamegoldás	- azonosítja a problémát	- összefoglal	
	- cél és érdekorientált, azonosítja a célokat	- értékeli az alternatívákat	
	- helyzetelemzést végez		

Forrás: saját vizsgálat, 2014

Ez által véleményezték a kompetenciákat és azok szintjeit, így jobban magukénak érezhették a feladatot. A gyakorlati napon pedig saját élménnyel gazdagodtak, a konkrét DC napi feladatokat hajtották végre és az objektív szempontrendszer szerinti értékelést gyakorolták. Így mindenki az értékelést és a résztvevői munkát is elvégezte, emiatt a megfigyelőkről elmondhatjuk, hogy az értékeléseik eredményeire objektíven alapozni lehet. Az objektivitás növelése érdekében a felmérések alkalmával a feladatok alatt változott, hogy ki kit figyelt meg, így minden résztvevőről több megfigyelő szerezhettek információt. Az eredmények a DC nap végén összesítésre kerültek. A megfigyelt vezetői kompetenciákat és a megfigyelhető viselkedésjegyeket a következő táblázat foglalja össze (1. táblázat).

A megfigyelhető viselkedésjegyeket^c alacsony és magas kategóriába sorolhatták a megfigyelők, majd egyenként értékelték az adott kompetenciát egy meghatározott skálán (gyenge, átlagos, jó, kiváló). Minden vezetői kompetencián belül, a kidolgozás folyamán 4 kompetencia szint került meghatározásra. A jelen táblázat a középvezetői munkakörhöz szükséges minimálisan elvárható teljesítményezőket tartalmazza, az alapvető szintet (1. táblázat). A DC-n egy az egyben az 1. táblázatban jelölt megfigyelhető viselkedésjegyeket értékelték a kiképzett megfigyelők. A táblázat csak gondolatébresztőket tartalmaz az értékelők számára, mivel minden értékelő le lett oktatva a megfigyelhető viselkedésjegyek azonos értelmezéséről.

A felmérésre használt DC feladatok^d

A kompetencia rendszer kidolgozása munkakörelemzés, BEI interjú (McClelland- Spencer 1990) és szakértői bizottság felállításával történt. Ennek a munkakörelemzésnek az eredménye adta az alapot a kidolgozott DC feladatoknak, ott tapasztalt munkafeladatok, szituációk és helyzetleírások képében.

1. *Munkaköri feladatok priorizálása csoportosan:* A munkakörhöz tartozó feladatok listába gyűjtése. A lista a munkaköri leírás és a munkakör elemzés segítségével kerül kialakításra. A DC alkalmával a csoport feladata, hogy közösen rangsorolják az egyes feladatokat. A legfontosabbat jelölik hármassal, amit kevésbé tartanak fontosnak, az legyen kettes és ami egyáltalán nem fontos az legyen egyes csoportosítású. Így minden gondolat mellé egy 1-3-ig terjedő szám kerül. A rangsorolással minden csoporttagnak egyet kell értenie, érvekké alátámasztva meg kell egymást győzni, miért azt a besorolást választották. A feladat megoldására 30 perc áll rendelkezésre, ha elkészültek a feladattal, ki kell választani maguk közül valaki, aki prezentálja az eredményt.
2. *Munkaköri feladatok probléma akcióterv:* A felsorolt munkaköri feladatok közül, ki kell választani egy kritikus területet, amelyről úgy

^c A megfigyelhető viselkedésjegyek meghatározása a Big Five Tanácsadó Iroda és a Linamar Hungary Zrt. munkatársai segítségével történt.

^d A DC feladatok kidolgozása a Big Five Tanácsadó Iroda közreműködésével történt.

gondolják, nem működik hatékonyan. Erre egy megoldási (akció) tervet szükséges összeállítani, hogyan tudnák az adott problémát, az adott kritikus helyzetet kezelni, min változtatnának, hogy megfelelően működjön az adott feladat. A megoldására szintén fél óra áll rendelkezésre. Az akcióttervet egy flipchart papírra kell rögzíteni és a 30 perc letelte után, valakinek szintén prezentálni kell a feladatot.

3. *Helyzetgyakorlatok:* Egy egyéni szituációs feladat, mely alkalmával elképzelt munkahelyi szituációkat kell eljátszani párban a trénerrel. A feladat, hogy a kapott instrukció alapján képzelje bele magát az adott szerepbe és játssza el azt, úgy ahogy a helyzetben a munkában reagálna.
4. *Kié legyen a furgon?* Következő szituációs feladatot csoportosan kell megoldani, mindenki kap egy szerepleírást a Kié legyen az új furgon?-szituációs gyakorlatból (Rudas 2007). Feladat, hogy képzelje bele magát a szerepbe és annak megfelelően viselkedjen, közösen döntsék el, Kié legyen az új furgon. Érveljének, vitatkozzanak a másikkal, ha szükséges. A feladat megoldására fél óra áll rendelkezésre. A feladatok végén, minden alkalommal a résztvevők egyenként kikérdezésre kerülnek, hogy érezték magukat, milyen volt számukra a feladat, hogyan látták önmagukat és társaikat.

360°-os visszajelzés

A középvezetők tájékoztatásukat követően, maguk adták meg, azoknak a vezetőknél, munkatársaknak és beosztottaknak neveit, akikről úgy gondolták, hogy ismerik annyira a munkájukat, hogy értékelni tudják azt. Ezek közül az értékelő jelöltek közül véletlenszerűen került kiválasztásra két fő vezető, két fő azonos szinten dolgozó munkatárs, és két fő beosztott, akik az értékelést elvégezték. A szakirodalomban a csoportonként 1-1 kiválasztott értékelő alkalmazása a megszokott (Atkins-Wood 2002). Ezzel szemben megbízhatóbbnak találtam a 2-2 fő értékelő pár alkalmazását. A külső értékelő választására nem volt lehetőség, mert a csoportvezetők nem állnak ilyen partnerrel kapcsolatban. Emellett természetesen önmagukat is értékelték a középvezetők. A DC-n és a 360°-os értékelésen is ugyanazok a kompetenciák és megfigyelhető viselkedésjegyek (lsd. 1. táblázat) kerültek értékelésre. A 360°-os visszajelzés alkalmával ezeknek a megfigyelhető viselkedésjegyeknek a pozitív megfogalmazásai találhatóak. Mivel itt nem lettek az értékelők kiképezve, így a megfigyelhető viselkedésjegyek, az adott kontextusba ágyazva, mondatba foglalva lettek meghatározva, hogy minden értékelő számára azonos értelemmel bírjon a jelentés, úgy ahogy azt a DC megfigyelők is értelmezték.

A kiválasztott, a munkakör szempontjából fontos kompetenciák a következők voltak: *konfliktuskezelés, együttműködés, meggyőzés, problémamegoldás, döntésképeség, ellenőrzés, felelősségvállalás, szorgalom, precizitás és teljesítmény-menedzsment.* Jelen tanulmány szempontjából csak a DC-vel együtt vizsgált kompetenciák kerültek elemzésre (*döntésképeség, együttműködés, konfliktuskezelés, meggyőzés, problémamegoldás*). A további

kompetenciákról a szakértői bizottság^e úgy vélte, a DC alkalmával nem megfigyelhetőek. A kompetenciák definícióit^f a következő táblázat foglalja össze (2. táblázat), illetve ezek a kompetencia meghatározások kerültek felhasználásra a DC és a 360°-os visszajelzés alkalmával is.

2. táblázat: Kompetenciák fogalmi meghatározásai

<p><u>Döntésképeség:</u> Az egyén időben és a következményeket vállalva képes meghozni a reálisnak tekinthető döntést.</p>
<p><u>Együttműködés:</u> Az egyén képes munkatársaival, beosztottjaival, a szervezet céljainak elérése érdekében hatékonyan, előremutatóan együtt dolgozni.</p>
<p><u>Konfliktuskezelés:</u> Az egyén képes a problémás, konfliktusos helyzetek okait nyíltan, konstruktívan feltárni és igyekszik megelőzni a konfliktusos helyzetek kialakulását. Ha mégis kialakul a konfliktus nyertes-nyertes szituáció kialakítására törekszik. Közvetítő szerepet vállal mások konfliktusainak megoldásában.</p>
<p><u>Meggyőzés:</u> A vezető a vállalat alapértékeinek megfelelően képes elérni, hogy az irányítása alatt álló csoportban dolgozók magukénak érezzék a vállalat jövőképét és aktívan, felelősségteljesen tevékenykednek a célok elérése érdekében.</p>
<p><u>Problémamegoldás:</u> Az egyén képes a problémát azonosítani, részletekre bontani, a részek közötti összefüggések, ok-okozati kapcsolatokat meghatározni, feltárni, a rendelkezésre álló megoldási lehetőségeket végiggondolni, számba venni és közülük a cél elérését, azaz a probléma megoldását a legjobban megvalósító változatot kiválasztani.</p>

Forrás: saját vizsgálat, 2014

Statisztikai elemzés

Az eredmények csoportosítása a következőképpen történt. A DC eredményeinek értelmezéséhez az adatok csoportosításra kerültek, a gyenge és átlagos válaszok kerültek a gyenge kategóriába, a jó és a kiváló válaszok pedig a jó kategóriába. A 360°-os visszajelzés esetén az ahol két értékelő értékelt, ott az értékelők eredményei csoportonként átlagolásra kerültek. A vizsgált vezetői kompetenciákat egy 1-4-ig terjedő skálán véleményezték az értékelők, 1= egyáltalán nem jellemző, 2=nem jellemző, 3= jellemző, 4=teljes mértékben jellemző. Az eredmények elemzésénél gyenge és jó kategóriába lettek csoportosítva a válaszok, a gyenge kategóriába kerültek az 1-es és a 2-as válaszok, a jó kategóriát alkották a 3-as és a 4-es értékek. Így a megfogalmazások értelmében, ha 1-es vagy 2-as választ adtak az értékelők, akkor a megfigyelhető viselkedésjegy nem vagy gyenge szinten jelentkezett

^e A szakértői bizottság tagjai a Big Five Tanácsadó Iroda munkatársai és a Linamar Hungary Zrt. munkatársai.

^f A kompetencia definíciók meghatározása a Linamar Hungary Zrt. munkatársainak segítségével történt.

csak, ha 3-as vagy 4-esre értékelték a jelöltek, akkor pedig jó vagy kiváló teljesítményt mutatott a megfigyelhető viselkedésjegy területén a személy. A statisztikai elemzés a következő próbákkal történt. A 360°-os visszajelzés kérdőív skáláinak megbízhatóságára Cronbach α -t, az értékelők (beosztott, azonos, vezetői, önértékelés) közötti különbségek kiküszöbölésére Median Cronbach α -t alkalmaztam (3. táblázat). A kompetenciák Median Cronbach α -ját minden értékelő csoport α -jának átlagolásával számítottam ki. Az értékelő csoportok közötti különbségek ábrázolására átlagot és szórást számoltam, majd ANOVA Post hoc, Turkey HSD módszert, szignifikancia szint $p < 0,005$. A DC és a 360°-os visszajelzés értékeléseinek összehasonlítására Khí-négyzet próbát alkalmaztam. A két mérőeszköz skálázása ugyan különböző, de az értékek megfelelő csoportosításával, már értelmezhetőek a keresztábra elemzés eredményei. Pearson féle korrelációs módszert használtam a DC és a 360°-os visszajelzés értékelő csoportok eredményeinek vizsgálatára. A két eszköz (DC és 360°-os visszajelzés) interkódolás megbízhatóságának vizsgálatára pedig Cohen-féle Kappa próbát.

3. táblázat: Kompetenciák medián α értéke

Kompetencia	Median α	Kompetencia	Median α
Döntésképesség	0,701	Ellenőrzés	0,758
Együttműködés	0,724	Felelősségvállalás	0,770
Konfliktuskezelés	0,783	Precizitás	0,720
Meggyőzés	0,639	Szorgalom	0,710
Problémamegoldás	0,895	Teljesítmény menedzsment	0,751

Forrás: saját vizsgálat, 2014

A 360°-os visszajelzés kérdőív skáláinak megbízhatósága a *problémamegoldás* kompetencia esetén erős, a további kompetenciák esetén a közepesen erős kategóriába sorolható.

Eredmények

Az eredmények kompetenciánként kerültek elemzésre, döntésképesség, együttműködés, konfliktuskezelés, meggyőzés és problémamegoldás témánként, a táblázatokban található az összes eredmény, a szignifikáns eredmények kerültek szöveges kifejtésre is.

Döntésképesség kompetencia eredményei szerint a keresztábra elemzés alapján a legtöbb 360°-os visszajelzésen jól teljesítő személy gyengén teljesített a DC-n (59%, $r = -0,24$, $p > 0,05$, 4. táblázat). A legtöbb gyengén teljesítő személy DC-n, önmaga szerint jól teljesít a *döntésképesség* területén (60,9%, $r = 0,060$; $p > 0,05$; 4. táblázat). A 360°-os visszajelzés ANOVA eredménye az mutatja, hogy értékelő csoportok szignifikánsan különbözően értékelték a jelölteket ($F(3) = 10,02$, $p < 0,01$). A csoportok összehasonlítása alapján (6. táblázat) három értékelő pár szignifikánsan különbözik egymástól. Az önértékelés x

vezetői értékelés: $p < 0,01$; vezetői értékelés x azonos értékelés: $p < 0,01$; beosztott értékelés x vezetői értékelés: $p < 0,01$.

Együtműködés kompetencia eredményei szerint a 360°-os visszajelzés ANOVA eredménye azt mutatja, hogy értékelő csoportok szignifikánsan különbözően értékelték a jelölteket ($F(3)=4,986$, $p < 0,01$). Szignifikánsan különbözik egymástól (6. táblázat) a beosztott értékelés x vezetői értékelés: $p < 0,01$. A többi páronkénti összehasonlítás azonban nem különbözik szignifikánsan egymástól.

Konfliktuskezelés kompetencia eredményei szerint a legtöbb gyengén teljesítő DC-n, önmaga szerint is gyengén teljesít a konfliktuskezelés területén (83,3%; $r=0,384$, $p < 0,05$, 4. táblázat). A 360°-os visszajelzés ANOVA eredménye az mutatja, hogy értékelő csoportok szignifikánsan különbözően értékelték a jelölteket ($F(3)=9,032$, $p < 0,01$). Szignifikánsan különbözik egymástól (6. táblázat) az önértékelés x vezetői értékelés: $p < 0,01$; vezetői értékelés x azonos értékelés: $p < 0,01$; beosztott értékelés x vezetői értékelés: $p < 0,01$.

Meggyőzés kompetencia eredményei szerint a 360°-os visszajelzés ANOVA eredménye az mutatja, hogy az értékelő csoportok szignifikánsan különbözően értékelték a jelölteket ($F(3)=5,08$, $p < 0,05$). Szignifikánsan különbözik egymástól (6. táblázat) az önértékelés x vezetői értékelés: $p < 0,05$; beosztott értékelés x vezetői értékelés: $p < 0,01$.

A problémamegoldás kompetencia eredményei szerint a 360°-os visszajelzés ANOVA eredménye az mutatja, hogy értékelő csoportok szignifikánsan különbözően értékelték a jelölteket ($F(3)=15,95$, $p < 0,01$). A csoportok összehasonlítása alapján (6. táblázat) szignifikánsan különbözik az önértékelés x beosztott értékelés: $p < 0,01$; azonos értékelés x vezetői értékelés: $p < 0,01$; beosztott értékelés x vezetői értékelés: $p < 0,01$; önértékelés x azonos értékelés: $p < 0,01$.

A két eszköz interkódolása (DC és 360°-os visszajelzés) egyik kompetencia esetén sem mutat kapcsolatot. A döntésképeség kompetencia Kappa értéke: 0,003, az együtműködés kompetencia kapa értéke: 0,024, a konfliktuskezelés kompetencia Kappa értéke: 0,092, a meggyőzés kompetencia Kappa értéke: 0,095, a problémamegoldás kompetencia Kappa értéke: 0,30.

4. táblázat: Keresztábra elemzés eredményei

Értékelés	360°	döntésképeség önértékelés 360°		döntésképeség vezetői 360°		döntésképeség azonos 360°		döntésképeség beosztott 360°		összes 360°	
DC		gyenge	jó	gyenge	jó	gyenge	jó	gyenge	jó	gyenge	jó
döntésképeség	gyenge	9	14	12	11	10	13	12	11	10	13
	jó	6	12	9	7	9	9	8	10	7	9
Értékelés	360°	együttműködés önértékelés 360°		együttműködés vezetői 360°		együttműködés azonos 360°		együttműködés beosztott 360°		összes 360°	
DC		gyenge	jó	gyenge	jó	gyenge	jó	gyenge	jó	gyenge	jó
együttműködés	gyenge	15*	4	9	10	7	12	8	11	9	10
	jó	11	11	7	13	14	8	12	10	9	11
Értékelés	360°	konfliktuskezelés önértékelés 360°		konfliktuskezelés vezetői 360°		konfliktuskezelés azonos 360°		konfliktuskezelés beosztott 360°		összes 360°	
DC		gyenge	jó	gyenge	jó	gyenge	jó	gyenge	jó	gyenge	jó
konfliktuskezelés	gyenge	20*	8	17	11	15	12	17	11	14	13
	jó	4	9	3	8	5	8	5	7	4	6
Értékelés	360°	meggyőzés önértékelés 360°		meggyőzés vezetői 360°		meggyőzés azonos 360°		meggyőzés beosztott 360°		összes 360°	
DC		gyenge	jó	gyenge	jó	gyenge	jó	gyenge	jó	gyenge	jó
meggyőzés	gyenge	15	11	12	14	12	14	16	10	9	17
	jó	6	9	7	6	8	7	8	7	6	7
Értékelés	360°	problémamegoldás önértékelés 360°		problémamegoldás vezetői 360°		problémamegoldás azonos 360°		problémamegoldás beosztott 360°		összes 360°	
DC		gyenge	jó	gyenge	jó	gyenge	jó	gyenge	jó	gyenge	jó
problémamegoldás	gyenge	12	9	13	7	10	11	12	9	12	8
	jó	9	10	8	10	8	12	8	12	5	12

* szignifikancia szint: $p > 0,05$.

Forrás: saját vizsgálat, 2014

5. táblázat: 360°-os visszajelzés és a DC eredményeinek kapcsolata

	Döntésképeség		Együttműködés		Konfliktuskezelés		Meggyőzés		Problémamegoldás	
	Átlag	Szórás	Átlag	Szórás	Átlag	Szórás	Átlag	Szórás	Átlag	Szórás
Beosztott értékelése	4,02	0,29	3,53	0,31	3,28	0,33	3,35	0,31	3,46	0,29
Azonos szintű értékelés	3,92	0,27	3,4	0,3	3,28	0,28	3,35	0,28	3,36	0,27
Önértékelés és	3,74	0,26	3,41	0,31	3,19	0,33	3,37	0,31	3,17	0,26
Vezetői értékelés	3,65	0,26	3,27	0,27	2,95	0,25	3,17	0,31	3,06	0,31
DC értékelés	2,26	1	2,53	0,86	2,26	0,94	2,29	0,98	2,53	1,07

Forrás: saját vizsgálat, 2014

6. táblázat: A 360°-os visszajelzés ANOVA eredményei

	Döntéské- pesség	Együttmű- ködés	Konfliktus- kezelés	Meggyőzés	Probléma- megoldás
önértékelés x vezetői értékelés	p<0,01*	p>0,05	p<0,01*	p<0,05*	p>0,05
vezetői értékelés x azonos értékelés	p<0,01*	p>0,05	p<0,01*	p>0,05	p<0,01*
beosztott értékelés x vezetői értékelés	p<0,01*	p<0,01*	p<0,01*	p<0,01*	p<0,01*
önértékelés x beosztott értékelés	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p<0,01*
önértékelés x azonos értékelés	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p<0,01*
azonos értékelés x beosztott értékelés	p>0,05	p>0,05	p<0,01*	p>0,05	p>0,05

p = szignifikancia szint.

Forrás: saját vizsgálat, 2014

Megvitatás

Vizsgálatom célja volt feltérképezni középvezetői munkakör alapján a DC módszer és a 360°-os visszajelzés használatának kritériumait. Eközben meghatározni a vezetői kompetenciák esetén a legmegfelelőbb mérési eszközt. Megvizsgálni mely kompetenciák esetén használható inkább a DC módszer és mely kompetenciák esetén érdemesebb inkább a 360°-os visszajelzés eredményeire támaszkodni, az értékelő csoportok közötti különbségek figyelembevételével. Illetve megvizsgálni a két módszer együttes alkalmazásának körülményeit is.

Az eredmények alapján megfigyelhető, hogy a DC megfigyelői értékelések minden esetben alacsonyabbak minden más értékelésnél, az önértékelésnél is, szemben Carless és munkatársai (1998) eredményeivel. Ebből az a következtetés vonható le, hogy az objektív szempontok alapján értékelő kiképzett megfigyelők szigorúbban értékelnek, mint mindenki más a 360°-os visszajelzés alkalmával. A különbség oka lehet például az is, hogy a DC alkalmával kevés a rendelkezésre álló információ a jelöltekről az egy napos felmérés alatt. Ezzel szemben a 360°-os visszajelzés esetén az értékelések komplexebbek, és több a rendelkezésre álló adat. A különbség miatt, érdemes további kutatással megvizsgálni, ennek az eredménynek a pontos okát.

A 360°-os visszajelzés eredményéből megállapítható, hogy az értékelő csoportok sorrendje minden esetben a következő: a beosztottak értékelték a legmagasabbra a középvezetőket minden kompetencia esetén. Ezt követte az

azonos szinten lévő munkatársak értékelése, az önértékelés, a vezetői értékelés pedig a legalacsonyabb. Az eredmény Atkins és Wood (2002) tanulmányához hasonló, bár ők nem vizsgálták külön a kompetenciákat. Tanulmányom eredményei alapján megfigyelhető, hogy a kompetenciák egyenként is ezt az eredményt hozzák.

A kompetenciák külön elemzése esetén a következő eredmények születtek. A *döntésképeség* kompetencia vizsgálata esetén azt tapasztalható, hogy nem érdemes a két módszerből származó eredményeket összehasonlítani. Célszerű a 360°-os visszajelzés esetén a következő értékelő párok eredményeinek felhasználására törekedni, mert azok az értékelések hasonlóbbak, vagyis az értékelő csoportok hasonló szempontok alapján értelmezik az értékelési kritériumokat, mégis több oldalról kapunk visszajelzést. Ezek az értékelő párok a következők: önértékelés és beosztott értékelés, önértékelés és azonos értékelés, azonos -és vezetői értékelés.

Az *együtműködés* kompetencia esetén a 360°-os visszajelzés alapján, (mivel az értékelő párok megítélései nem különböznek egymástól) célszerű minden értékelő pár eredményeit figyelembe venni, kivéve a vezetői - és a beosztott értékelést, mert ez a kettő nagymértékben különbözik egymástól. A 360°-os visszajelzés és a DC eredményeinek együttes alkalmazása az *együtműködés* kompetencia esetén nem javasolt, mivel, a 360°-os visszajelzés eredményei pontosabb képet mutatnak.

A *konfliktuskezelés* kompetencia esetén szintén nem célszerű a két módszer együttes alkalmazása, összehasonlítása, mivel az interkódolás eredménye nem megbízható. Tanácsos inkább a 360°-os visszajelzés önértékelés és azonos értékelés, az önértékelés és beosztott értékelés, és a beosztott és azonos értékelés eredményeinek figyelembevétele, mert azok pontosabb képet mutatnak.

A 360°-os visszajelzés és a DC eredményeit a *meggyőzés* kompetencia vizsgálata esetén sem célszerű összehasonlítani. Inkább a 360°-os visszajelzés eredményei mérvadóbbak, főleg az önértékelés és azonos szintű értékelésre, az önértékelés és beosztott értékelésre, a vezetői és azonos értékelésre és az azonos és beosztott értékelésre.

A *problémamegoldás* kompetencia esetén a két módszer együttes alkalmazása már elképzelhetőbb. A kettő közül a DC eredményeket érdemesebb választani, mert a 360°-os visszajelzés az értékelő csoportok között túl nagy különbséget mutat, csak az önértékelés és a vezetői értékelés, az azonos és a beosztott értékelés nem különbözik egymástól.

Megfigyelhető, hogy a DC eredményei nem minden esetben mutatnak összefüggést a 360°-os visszajelzés eredményeivel. Így együttes használatuk sem jelent mindig megoldást a szervezetfejlesztők részére. Érdemes a 360°-os visszajelzés eredményeit is megvizsgálni értékelő csoportonként külön-külön, mert azok nem biztos, hogy minden esetben megbízható információval szolgálnak. Ajánlott minden kompetencia esetén figyelembe venni azt, hogy melyik esetben, melyik módszer alkalmazható hatékonyabban az objektív eredmény elérése érdekében. Ezen elképzelés alapján talán kicsit közelebb kerülhet a szervezetfejlesztés az elméletek gyakorlatba való átültetéséhez.

További kutatási lehetőségeket rejthet még a téma magában. Például meg lehetne vizsgálni a 360°-os visszajelzés önértékelés eltérő eredményének okát. További vezetői kompetenciák mérése és bevonása is érdekes lehet. Érdekes lenne megvizsgálni, hogy a különböző vezetői kompetenciák között van-e összefüggés ezen elképzelés alapján. Azonban a legnagyobb kérdés, hogy használhatóak-e ezek a költséges módszerek és eszközök a vezetők objektív értékelésére, vagy az egyszerűbb mindig jobb alapon közelebről és kevesebb szempont szerint vizsgálva a vezetői készségeket hamarabb megtaláljuk a megoldást.

Irodalomjegyzék

- Arnold, H. J.- Feldman, D. C. (1981). Social desirability response bias in self-report choice situations. *Academy of Management Journal*, 24, 377-385.
- Atwater, L. E.- Yammarino, F. (1992). Does self-other agreement on leadership perceptions moderate the validity of leadership and performance predictions? *Personnel Psychology*, 45. 141-164.
- Atkins, P. W. B- Wood, R. E. (2002). Self-versus other's ratings as predictors of assessment center rating: validation evidence for 360-degree feedback programs. *Personnel Psychology*, 55. 871-904.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager- Modell for Effective Performance*, John Wiley and Sons, Canada.
- Carless, S. M- Mann, L.-Wearing, A. J. (1998). Leadership, managerial performance and 360-degree feedback. *Journal of Applied Psychology*, 82(2.) 281-292.
- Chong, Chee-Leong, Ho, Yuen-Ping, Tan, Hwee-Hoon, NG, Kwan-Kee (2001). „A Practical Model for Identifying and Assessing Work Competencies” in: <http://www.esc.edu./MDF> (Vol.3., No.1. 2000).
- Crocker, J. (1981). Judgement of covariation by social perceivers. *Psychological Bulletin*, 90, 272-292.
- Dennisi, A. S. (1977). Sampling strategies and several other factors influencing the accuracy of performance evaluations. Unpublished PhD dissertation, Department Psychological Sciences, Purdue University.
- Dennisi, A. S, Caferty, T. P- Meglindo, B. M. (1984). A Cognitive View of the Performance Appraisal Process: A Model and Research Propositions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 33, 360-396.
- Denisi, A. S.- Kluger, A. N. (2000). Feedback effectiveness: Can 360-degree appraisals be improved? *Academy of Management Executive*, vol. 14. No. 1.
- Gaugler, B.- Rosenthal, D. B- Thornton, G. C.- Bentson, C. (1987). Meta-analysis of assessment center validity. *Journal of Applied Psychology*, 72. 493-511.
- Hunter, J. E- Hunter. R. F. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin*, 96, 72-98.
- Klemp, G. O.- McClland, D. C. (1986). *What characterizes intelligent functioning among senior managers? Practical Intelligence*. Cambridge University Press.
- London, M.- Smither, J. W. (1995). Can multi-score feedback change perceptions of goal accomplishment self-evaluations, and performance related outcomes? *Personnel Psychology*, 48. 803-839.

- Rudas, J. (2007). *Delfi örökösei*. Lélekben Otthon Kiadó. Budapest.
- Santos, F. C.. (2000). Integration of Human resource management and competitive priorities of manufacturing strategy. *International Journal of Operation and Production Management*. Vol. 20. No. 5 pp. 610-628.
- Spencer, L.- McClland, D.-Spencer, S. (1990). *Competency Assesment Methods*, History and State of Arts. Boston, Hay/McBer Research Paper.
- Spencer, I. M.-Jr. Spencer, S. M. (1993). *Competence at work*. John Wiley Sonc. Inc., New York.
- Szidnai, L. (2005). *A grafológia validálásáról*. Szigorlati dolgozat. BME, Budapest.
- Willians, K. J.-Cafferty, T. P.-Dennisi, A. S. (1990). The Effect of Performance Appraisal Salience on Recall and rating. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 46, 217-239.
- Woodruffe, C. (1993) "What Is Meant by a Competency?", *Leadership and Organization Development Journal*, 14 (1.) 29 – 36.

ASPECTS OF APPLYING AC/DC METHOD AND 360 DEGREE FEEDBACK¹

TÍMEA SÁNDOR

Summary

The goal of this research was to explore the applicability of AC/DC method and 360 degree feedback, as well as to determine the most optimal method for the evaluation of different leadership competencies. The survey was carried out in a multinational company, which produces machine components for automotive industry (N=42). The following management competencies were examined by both methods: decision making, cooperation, conflict management, persuasion and problem solving. Based on the achievements we can assert that all DC observation assessments are lower than any of the 360 degree feedback results, including self-assessment, as opposed to the results of Carless and his colleagues (1998). The DC results and 360 degree feedbacks cannot always be used to supplement each other, this relation of the two methods is also revealed by the lack of intercoding correspondence. Consequently it is reasonable to analyse separately the results of the 360 degree feedback on the basis of valuation pairs and competencies and compare these to the results of DC only in specific cases.

Keywords: leadership competencies, AC/DC method, 360 degree feedback

¹, This research was supported by the European Union and the State of Hungary, co-financed by the European Social Fund in the framework of TÁMOP-4.2.4.A/ 2-11/1-2012-0001 'National Excellence Program'.

Köszönetnyilvánítás: köszönöm a Linamar Hungary Zrt.-nek és Parászka Tibor humánpolitikai igazgatónak, hogy biztosította az adatfelvételt, és szakmai tudásával segítette a munkámat és köszönöm a humánpolitikai osztálynak segítségüket. Emellett köszönöm témavezetőmnek Prof. Dr. Münnich Ákosnak a segítségét és támogatását.

A FELSŐOKTATÁS NEMZETKÖZIESEDÉSE: MEGOLDÁS A HALLGATÓI LÉTSZÁM CSÖKKENÉSÉRE?

KÓMÍVES PÉTER MIKLÓS – VÖRÖS PÉTER – DAJNOKI KRISZTINA

Összefoglaló

A magyar felsőoktatás rendszere az utóbbi 15 évben megváltozott, főbb vonásaiban idomulni tudott a világszerte tapasztalható tendenciákhoz, ugyanakkor a magyarországi sajátosságokkal, a demográfiai változásokkal és azok hatásaival is szembe kell néznie. A hazai felsőoktatási intézményeknek fel kell készülnie arra a demográfiai hullámvölgyre, ami abból adódik, hogy néhány éven belül jelentősen csökkenni fog az érettségiző generáció létszáma, amely majd a magyar felsőoktatási rendszerben tanuló hallgatók összlétszámának csökkenéséhez vezet. A tanulmány célja, hogy a statisztikai adatok tükrében ismertesse a demográfiai helyzet alakulását, illetve várható hatását a felsőoktatási rendszerre, valamint a releváns szakirodalmak segítségével bemutasson egy lehetséges megoldást a felsőoktatás problémájának kezelésére, ami nem más, mint a felsőoktatás nemzetköziesedése, nemzetköziesítése. A cikk végső célja a felsőoktatás kihívásainak és lehetőségeinek összegzése, amivel az elkövetkezendő időszakban szembe kell néznünk, illetve amire fel kell készülnünk.

Kulcsszavak: demográfiai változások, globalizáció, felsőoktatási stratégia, külföldi beiskolázás, minőségbiztosítás

Bevezetés

A felsőoktatás rendszere az utóbbi években a társadalmi és politikai közbeszéd fősodrába került. Az a reflektorfény, amely – sokszor nem túl szerencsés módon – az egyetemekre és főiskolákra vetült, széleskörű vitát generált. Ennek hatására megkezdődött a felsőoktatás társadalmi szerepének, funkciójának újragondolása – ez a folyamat napjainkig sem zárult le. Az életre hívott Felsőoktatási Kerekasztal (I01) kezdetben Klinghammer István felsőoktatásért felelős államtitkár vezetésével vágott bele a reformelképzelések összegzésébe. A Felsőoktatási Kerekasztal munkájának irányítását 2014-es hivatalba lépését követően Palkovics László felsőoktatásért felelős államtitkár vette át, aki – az ágazati érdekképviselői szervek véleményének kikérését követően összegzett – reformelképzeléseit Fokozatváltás a felsőoktatásban címmel terjesztette be a testület elé. A stratégiai terv hosszú távlatokban elemzi a hazai felsőoktatási rendszer jövőképét, amennyiben kísérletet tesz a 2030-as évek itthoni egyetemi rendszerének leírására. A megfogalmazott hosszú távú célok lehetővé teszik, hogy végre olyan létfontosságú kérdésekkel is foglalkozzon a felsőoktatás-irányítás, mint például az előre jelezhetően csökkenő tendenciát mutató beiskolázható létszám.

Statistikai helyzetkép

A magyar felsőoktatásnak néhány éven belül rendkívül súlyos demográfiai kihívásokkal kell szembenéznie. Az országban született gyermekek egyre alacsonyabb száma a köznevelés különböző rendszerei után immár a felsőoktatás egészét is hátrányosan érintik majd. A Központi Statisztikai Hivatal adatközlése szerint 1980 óta voltaképpen folyamatosan csökken az ország népessége (KSH, 2014a). Az 1980-as 10,709 milliós lakosság szám 2014-re 9,877 millió főre apadt. Hasonló csökkenő ívet ír le az élveszületések száma, még úgy is, hogy ebben az esetben a mért adatok között sokkal nagyobb az ingadozás. A rekord 1954-es évben 223 347 élveszületést regisztráltak az országban, amely 1962-re 130 053-ra csökkent, majd 1975-re jelentős növekedést produkálva 194 240-re emelkedett. Természetesen láthatóak a szüléshez-születéshez kapcsolódó ciklikusságok, vagyis az egy időben született nagyobb gyermekszám a családalapítás korában is több utódot produkál. Tény ugyanakkor, hogy 1998 óta egyetlen évben sem haladta meg Magyarországon a regisztrált élveszületések száma a 100 000 főt, 2011-ben és 2013-ban pedig már a 90 000-es újszülötti létszámot sem érte el a társadalom (KSH, 2014a).

Az ország lakosság számának csökkenésével ellentétes ívű görbét ír le a felsőoktatásban tanuló hallgatók létszáma. Míg 1979 és 1990 között a hallgatói összlétszám tulajdonképpen állandónak tekinthető (99 000 és 103 000 között ingadozik), addig 1991 és 2005 között folyamatosan emelkedik a felsőoktatásban tanulók létszáma (107 000-ról 424 000-re). Ez a folyamat persze nem fokozatos növekedéssel játszódott le: a változások ütemét jól jelzi, hogy az 1999-es 279 000 fős hallgatói tömeg 2002-re 382 000 főre nőtt, vagyis 3 év alatt 100 000 főt meghaladó létszámgyarapodás történt a felsőoktatásban. A 2005-ös létszámrekorder évet követően fokozatosan apadni kezdett a hallgatói összlétszám, 2013-ban az összes hazai egyetemen és főiskolán 320 000 hallgató folytatott tanulmányokat. A hallgatói összlétszámon belül a nappali tagozatos hallgatók száma 1985 és 2007 között folyamatosan nőtt, fokozatos és lassú apadás csak 2009-et követően indult meg ezen a területen: az 1985-ös 64 000 nappali tagozatos hallgatói létszám idő közben 243 000 főre gyarapodott, és még a 2013-as jelentések alapján is van 224 000 fő nappali tagozatos hallgató Magyarországon (KSH, 2014b).

A hallgatói létszámadatokat elemezve egyértelműen kirajzolódik, hogy a felsőoktatás összességében veszített hallgatói létszámából, azonban ez a csökkenés elsősorban a nem nappali tagozatos formában, hanem inkább a levelező és távoktatásos munkarend szerint tanuló hallgatók körében volt tapasztalható. A nappali tagozatos hallgatók létszáma 2007 és 2009 között úgy is stagnálni tudott, hogy az országos hallgatói összlétszám csökkenni kezdett, vagyis a nappali tagozatos hallgatók aránya az összesített hallgatói tömegben belül nőni tudott. Polónyi (2012) a felsőoktatásban tanuló hallgatók összetétele kapcsán leírja, hogy a hallgatói létszám csökkenése nincsen összefüggésben a gazdasági világválsággal, hiszen a részidős képzésben tanuló hallgatók létszámának csökkenése már 2003-ban megindult, a tendencia pedig 2005-re a nappali tagozatos hallgatók körébe is begyűrűzött. A levelező vagy

távoktatásos formában tanuló hallgatók létszámának csökkenését Polónyi (2012) elsősorban a rendszerváltást követő nagy továbbtanulási igény lecsengésében látja, de másodsorban a kétszintű képzési rendszer 2006-os bevezetését is említi, amely – vélhetően – új továbbtanulási stratégiák felállítására sarkallhatta mindazokat, akik nem első diplomájukat szerették volna megszerezni. Leszögezhető ugyanakkor az a tény is, hogy a 100 000 lakosra jutó hallgatói arány tekintetében még a csúcsevekben sem volt európai összevetésben kiugróan magas a magyar érték, összességében a hazai felsőoktatási rendszer a többi kelet-közép európai rendszerrel együtt próbálta lehozni a nyugati hálózatokhoz viszonyított lemaradását (Mészáros, 2012).

Érdemes megvizsgálni a diplomát szerzők számát is. 1978 és 1995 között a kiállított felsőfokú oklevelek száma kisebb-nagyobb kilengésekkel 24 000 és 28 000 fő között mozog. A legnagyobb, 28 000 fős diplomázó évfolyam épp 1978-ban végzett, míg a negatív rekorder évnak 1992 tekinthető, mindössze 22 000 kiállított diplomával. A nappali tagozatos diplomások aránya az már 1978-ban is meghaladta az 50%-ot, az 1990-es évek első felében azonban inkább már az volt a jellemző, hogy a diplomázók kétharmada tanult nappali tagozaton. 1996 és 2005 között jelentősen emelkedik a kiállított diplomák száma, miközben a nappali tagozatos diplomázók aránya jelentősen csökken. Míg az 1996-ban kiállított 31 000 diplomából 22 000-et nappali munkarendben tanuló hallgatók szereztek meg, addig a 2005-ben kiadott 57 000 diplomából csak 33 000 került nappali tagozatos hallgatókhoz. 2005 óta a kiadott diplomák száma – kisebb ingadozással – 50 000 körül alakult évente, amelyből általában 30 000-38 000 nappali tagozatos hallgatók tudását igazolja (KSH, 2014c).

Válaszok a hallgatói létszámcsökkenésre – globalizáció a felsőoktatásban

A statisztikai adatok alapján megállapítható, hogy a magyar felsőoktatási rendszerben tanuló hallgatók összlétszáma csökken. Ez a tendencia több lehetőséget is megnyit a felsőoktatás-irányítás és a felsőoktatási intézmények előtt. Ezek egyike a minőség emelése a kisebb hallgatói létszámra jutó nagyobb oktatói figyelem mellett. A klasszikus mester-tanítványi viszony újbóli megjelenése kívánatos cél, amelynek elérését a felsőoktatás-irányítás is preferálja (Fokozatváltás a felsőoktatásban, 2014:8). A minőség emelése természetesen nem valósítható meg megfelelő minőségbiztosítási rendszer, a szakok és képzőhelyek megfelelő, objektív, rögzített szabályokon alapuló kontrollja nélkül, hiszen csak így hozhat a felvételiző megalapozott döntést akkor, amikor szakot vagy képzőhelyet választ (Csiszár, 2013). Mindez azért is fontos, mert ahogyan a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság korábbi elnöke megfogalmazta, nagyon egyszerű egy olyan minőségbiztosítási rendszert felépíteni és a világ elé tárni, amely nem végez érdemi tevékenységet, pusztán a jogszabályi elvárásokat, kötelezettségeket elégíti ki. Nagy tehát az intézményvezetők személyes felelőssége abban, hogy a minőségbiztosítás – sokszor a magyar tradícióktól elütő – elemei a gyakorlatban is meghonosodjanak, működjenek egy-egy felsőoktatási intézményben (Bazsa, 2014).

A magyar hallgatói létszámcsökkenésre más válaszok is adhatóak, ideális esetben a fentebb vázolt minőségemeléssel párhuzamosan. Ezek közül is kiemelkedik jelen cikk fő témája, a felsőoktatás nemzetköziesedése vagy nemzetköziesítése. Derényi (2014) megkísérelte tanulmányában a nemzetköziesítés összes dimenzióját feltárni, vagyis az általa meghatározott fogalom lefedi egyebek mellett a diploma-mobilitást, a különféle ösztöndíjrendszerek keretében megvalósuló külföldi részképzéseket (például az Erasmus-ösztöndíj) és a nem angol anyanyelvű országokban az angol nyelven folyó képzések megjelenését. Másként megfogalmazva ez a fogalom jelenti a hallgatók és oktatók határokon átvélt mobilitásának elősegítését, támogatását. A bőséges definíciót leszűkítve jelen cikk keretében a felsőoktatás nemzetköziesedését elsősorban a magyar felsőoktatási intézmények külföldi beiskolázási aktivitásának növelése értelmében használjuk.

Ha hiteles képet kívánunk alkotni a magyar felsőoktatásról, akkor okvetlen meg kell említeni, hogy a hazai képzések nemzetköziesedése, vagyis a magyar nyelvű szakok idegen nyelvű párjának megjelenése és a külföldi beiskolázás egyik kiemelt célja az így elérhető nagyobb saját bevétel, vagyis tandíj realizálása az intézmények költségvetésében. A felsőoktatási intézmények működésének egyik legfontosabb célja és egyben eredménye a kutatási tevékenység folytatása, amely azonban – a technológiai fejlődés előrehaladtával – egyre költségigényesebbé válik. Az ebből kifolyólag felmerülő intézményi és egyéni igényeket a kelet-közép európai államok központi költségvetései nem tudják olyan mértékben finanszírozni, mint ami a globális versenypozíciók megőrzése vagy erősítése céljából szükségszerű lenne. Ezért a felsőoktatási intézmények kénytelenek növelni saját bevételeiket (Németh, 2012). Nem képes azonban minden felsőoktatási intézmény erre, hiszen a tananyag nemzetköziesítésének lehetősége erősen függ a kutatott terület jellegétől: a természettudományokban vagy orvostudományokban könnyedén megoldható feladat leküzdhetetlen kihívás elé állíthat például egyes bölcsészeti- vagy társadalomtudományi szakokat azok erős nemzeti jellege miatt (Fézer, 2013).

A Fokozatváltás a felsőoktatásban című stratégiai anyag a nemzetköziesedés más oldalát emeli ki: „A magyar felsőoktatás nemzetköziesítése: a XXI. század egyik legnagyobb kihívása a tudomány és a kutatás nemzetköziesedése, melyben a világszínvonal elérése érdekében a magyar felsőoktatásnak is lépést kell tartania az uralkodó tendenciákkal, képessé kell válnia a magyar tudomány eredményeit megismerni, megtanulni vágyó külföldiek befogadására és minőségi képzésére.” (Fokozatváltás a felsőoktatásban, 2014:36).

Nem lehet elhallgatni azonban a nemzetköziesedés egy további aspektusát sem, amely jellegét tekintve tökéletesen harmonizál azzal a nézetrendszerrel, amelyben a Fokozatváltás a felsőoktatásban című stratégiai anyag is fogant. Mint azt Berács (2012) is megfogalmazza, „a felsőoktatás és a tudomány exportja, az innovációban játszott szerepe miatt duplán is ösztönözheti a gazdasági növekedést. Egyrészt magában a felsőoktatásban generálhat növekedési potenciált, másrészt pozitív externáliaként az üzleti szféra

versenyképességét nagyban növelheti, ha a nemzetközi piacon is versenyképes szakembereket bocsát ki.”

A kormányzati stratégia tervezetét olvasva szembeötlő a felsőoktatási intézmények és az Emberi Erőforrások Minisztériuma által kitűzött célkitűzések közötti egyezés. Minden intézménynek célja az ott folyó oktatási és kutatási tevékenység nemzetközi jellegének erősítése, hiszen csak a nemzetközi kutatói életbe aktívan kapcsolódó oktatók képesek arra, hogy versenyképes és modern tudást adjanak át hallgatóiknak. Ugyanígy csak a nemzetközi kutatási eredményeket a mindennapokban alkalmazó és feldolgozó oktató-kutatók állhatnak a szaknyelvi ismereteknek olyan fokán, amely képessé és alkalmassá teszi őket az idegen nyelven hirdetett képzések keretén belül történő oktatásra. A Fokozatváltás a felsőoktatásban című stratégiai anyag a magyar felsőoktatási rendszer nemzetköziesítését az alábbi célok teljesítésével kívánja elérni (Fokozatváltás a felsőoktatásban, 2014:48-49):

- A hazai intézmények pozicionálása a nemzetközi versenyben.
- A hallgatói és oktatói-kutatói nemzetközi mobilitás növelése.
- A stratégiai fontosságú partnerállamokkal az intézményi szintű nemzetközi kapcsolatrendszer erősítése.

A fenti célkitűzések közül az első kettő bír igazi relevanciával a felsőoktatási intézmények nemzetközi beiskolázási tevékenysége szempontjából. Ezekkel kapcsolatban elengedhetetlenül fontosnak tartjuk néhány értelmezési lehetőség, vélemény kifejtését, amely könnyebbé teheti az általános célkitűzések konkretizálását akár a magyar felsőoktatási rendszer, akár egy meghatározott felsőoktatási intézmény tekintetében.

A nemzetközi felsőoktatási piac legfontosabb szereplői maguk a felsőoktatási intézmények, amelyek az oktatáson túlmenően kutatási tevékenységet is végeznek (Frézer, 2013). Ez a kettős szerepvállalás pedig rendkívüli módon megnehezíti az egyes intézmények összemérést a gyakorlatban. Az utóbbi években széles körben ismertté vált felsőoktatási rangsor a Shanghai Jiao Tong University által készített Academic Ranking of World Universities, amely a világ felsőoktatási intézményeit állítja sorrendbe egy egyedi metrika alapján. Ebben a pontszámok 60%-át az intézményben dolgozó oktatók és kutatók száma, tudományos minősítettsége és az általuk készített közleményekre mutató hivatkozások száma adja, külön kiemelve a Science és a Nature című folyóiratokban közölt publikációkat, illetve további 30%-nyi pontot ér az intézmény oktatói, kutatói és végzett hallgatói köréből kikerülő Nobel- és Field-díjasok száma (Thakur, 2007). A Shanghai lista néven is előszeretettel idézett lista nagyon erősen koncentrálna a tudományos teljesítményre, és kevésbé van tekintettel a felsőoktatás szolgáltatásait megrendelők elvárásaira. Ez utóbbi kör meghatározása egyébként sem egyszerű, hiszen a felsőoktatást bizonyosan nem csak a leendő munkáltatók „rendelik meg” az államtól. Megrendelőként kell tekintenünk például az – eltérő tanulási motivációval bíró – hallgatókra is, akik egyre nagyobb számban, az önköltséges képzések esetében finanszírozóként is szerepelnek (Frézer, 2013). A szerző tanulmányában jól összegzi azt az ambivalens képet, amely a nemzetközi

felsőoktatási minősítő szervezetekkel kapcsolatban alakulhat ki. „Látható, hogy szinte kivétel nélkül minden világrangsor a kutatói kiválóság mérőszámai alapján következtet vissza az oktatás színvonalára. (...) ezeknek a nem-hivatalos rangsoroknak – szubjektivitásuk ellenére is – jelentős hatása van a felsőoktatási piacra. Különösen a már említett felsőoktatási globalizációban résztvevő, más államok intézményeibe migráló hallgatók preferenciáit nagymértékben meghatározhatják ezek a listák.” (Frézer, 2013:212-213). Vagyis összegezve a fentieket kijelenthető, hogy a napjainkban ismert nemzetközi felsőoktatási rangsorok nem kimondottan alkalmasak a tényleges oktatási tevékenység minőségének mérésére, viszont jelen pillanatban a már ismert metrikáknál jobb mérési rendszer nem áll rendelkezésünkre. Ebből kifolyólag a magyarországi felsőoktatási intézmények kizárólag abban az esetben léphetnek előre a nemzetközi ranglistákon, ha növelni tudják kutatási tevékenységüket. Ez viszont azt tenné szükségessé, hogy az egyetemek a mainál nagyobb arányban tudjanak alkalmazni tisztán kutatással foglalkozó státuszokon magasán képzett munkatársakat, akik teljes munkaidejüket tudományos tevékenységekre tudják koncentrálni.

A hallgatói és oktatói-kutatói nemzetközi mobilitás növelése, amennyiben a felsőoktatási intézmények nemzetközi beiskolázási tevékenységére koncentrálna kerül elemzésre, elsősorban a hallgatói mobilitás kérdései szempontjából bír relevanciával. Hrubos (2011) tanulmányában egyértelműen bizonyítja, hogy a hallgatói mobilitás sok szempontból problematikus folyamat. A tanulmány vizsgálta a kredit-mobilitás egyes sarkalatos pontjait, és arra jutott, hogy a hallgatók számára legfontosabb szempont ebben az esetben a külföldön szerzett kreditek hazai elismerése volt. Általános tapasztalatként említi a szerző, hogy minél inkább központosítottan zajlik egy felsőoktatási intézményben a kreditelismerés, annál zökkenőmentesebb a folyamat. A részidejű mobilitás folyamatát jelentősen nehezíti az a körülmény is a tanulmány szerint, hogy az alapszakok, vagyis a BA- és BSc-képzések nagyon zsúfoltak, a hallgatóknak sok vizsgát kell teljesíteniük, ami csökkenti mobilitási hajlandóságukat. Hrubos (2011) mindebből azt a következtetést vonja le, hogy a kredit-mobilitás helyett a jövőben várhatóan a diploma-mobilitás irányába mozdul majd el a hallgatói érdeklődés. Ez pedig egyszerre jelent lehetőséget és kihívást a magyar felsőoktatási rendszernek. Lehetőség, hiszen ennek az összegzett véleménynek a fényében a jövőben várhatóan nőni fog a külföldiek érdeklődése a hazai képzési kínálat iránt. És kihívás is, hiszen várhatóan több magyar kezdi majd meg valamelyik külföldi felsőoktatási intézményben tanulmányait. Róluk azonban, valószínűleg lemondhatunk, amit Kenesei (2014) a felsőoktatási stratégiáról írt cikkében megerősít: „Aki viszont külföldön kezdi el felsőfokú tanulmányait, az az ország tudományos élete számára valószínűleg örökre elveszett.”

Összességében Berács – Malota (2011) tanulmánya alapján elmondható, hogy Magyarország vonzó lehet a külföldi hallgatóknak, ez a vonzerő pedig akár tovább is növelhető, különösen abban az esetben, ha a hallgatók itt-tartózkodását akár a küldő, akár a fogadó állam (vagyis Magyarország) támogatja. Hazánkba 120-nál is több országból érkeznek a hallgatók, hogy itt

folytassák tanulmányaikat, a 2009/2010-es tanévben 27 olyan ország volt, ahonnan 100-nál több hallgató érkezett Magyarországra.

Következtetések

A hazai felsőoktatás előtt álló kihívásokat és lehetőségeket összegezve, az alábbi pontokat állíthatjuk össze:

- Magyarországon a demográfiai adatokból előrevetíthető módon a következő években jelentősen csökkenhet a felsőoktatásba felvételizők létszáma. Ez lehetőséget teremt arra, hogy a tömegessé vált felsőoktatásban csökkenjen az egy oktatóra jutó hallgatók száma, vagyis több lehetőség nyíljon az elmélyült műhelymunkára.
- A csökkenő hallgatói létszám lehetővé teszi, hogy az oktatók leterheltsége csökkenjen, ezáltal a jelenleginél több és magasabb színvonalú, nívósabb periodikákban elhelyezett publikációkat adjanak közzé. Lehetőség nyílna továbbá több tisztán kutatói álláshely létesítésére is.
- A felszabaduló oktatói kapacitás egyik lehetséges felhasználási módja a külföldi beiskolázás jelenlegi arányának és létszámának növelése. Ehhez a mainál több idegen nyelvű, elsődlegesen angol nyelvű képzés hirdetésére van szükség.
- A magyar felsőoktatást vonzóbbá kell tenni a külföldi hallgatók számára, hiszen a jövőben várhatóan a teljes idejű diploma-mobilitás kerül előtérbe a kredit-mobilitás ellenében. Ennek érdekében erősíteni kell a hazai felsőoktatási intézmények nemzetközi rangsorokban elfoglalt pozícióit.
- A hazai képzések minőségének emelése érdekében a jövőben is folytatni kell az intézményi minőségbiztosítási rendszerek kiépítését és megerősítését, összhangban a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság célkitűzéseivel.

Irodalomjegyzék

- Bazsa Gy. (2014): A minőségügy és az akkreditáció. *Educatio* 2014/1. 97.p.
- Berács J. (2012): Nemzetköziesedési trendek és intézményi megfelelés. In: Hrubos I. (szerk.): *Elefántcsonttoronyból világitótorony. A felsőoktatási intézmények misszióinak bővülése, átalakulása.* Aula Kiadó, Budapest, 137.p.
- Berács J. – Malota E. (2011): Megéri hozzánk jönni tanulni? *Educatio* 2011/2. pp.220-221.
- Csiszár I. (2013): A Doktoranduszok Országos Szövetsége és a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság közötti kapcsolat. In: Szabó Szilvia – Szántó Tibor (szerk.): *20 éves a Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság.* Magyar Felsőoktatási Akkreditációs Bizottság, Budapest, 49.p.
- Derényi A. (2014): A felsőoktatás nemzetköziesítése: globális pillanatkép. In: Veroszta Zs. (szerk.): *A mozgás tere. A magyar felsőoktatás és a nemzetközi mobilitási folyamatok.* Balassi Intézet, Budapest, 15. p.
- Fézer T. (2013): A felsőoktatási intézmények nemzetközi minősítésének szempontjai, anomáliái. In: Babos T. – Czene G. – Morvai T. (szerk.): A

- nemzetközi minősítő, értékelő és véleményalkotó szervezetek háttéréről és nemzeti szuverenítésra gyakorolt hatásáról. Postgraduates' International Network, Budapest, pp.197-213.
- Hrubos I. (2011): Örök felsőoktatási érték – változó hangsúlyokkal. *Educatio* 2011/2. 213.p.
- Kenesei I. (2014): Hátramenetben. A felsőoktatási stratégiáról. *Élet és Irodalom*, LVIII. évfolyam 46. szám. <http://mnytud.arts.unideb.hu/tananyag/olvasni/kenesei-hatramenetben.pdf>
- Központi Statisztikai Hivatal (2014a): http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/h_wdsd001a.html?674 Utolsó letöltés dátuma: 2014. 11. 30.
- Központi Statisztikai Hivatal (2014b): http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/h_wdsi001a.html?77 Utolsó letöltés dátuma: 2014. 11. 30.
- Központi Statisztikai Hivatal (2014c): http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/h_wdsi001b.html?465 Utolsó letöltés dátuma: 2014. 11. 30.
- Mészáros T. (2012): Gondolatok a magyar felsőoktatásról szóló vitákhoz. In: Temesi J. (szerk.): *Felsőoktatás-finanszírozás: nemzetközi tendenciák és hazai helyzet*. Aula Kiadó, Budapest, pp.258-259.
- Németh A. O. (2012): Felsőoktatás-finanszírozás Kelet-Közép-Európában. In: Temesi József (szerk.): *Felsőoktatás-finanszírozás: nemzetközi tendenciák és hazai helyzet*. Aula Kiadó, Budapest, pp.68-70.
- Fokozatváltás a felsőoktatásban. A teljesítményelvű felsőoktatás fejlesztésének irányvonalai. Budapest, 2014, pp.8-49. http://www.kormany.hu/download/5/65/20000/Fels%C5%91oktat%C3%A1si%20strat%C3%A9gia_2014_10_21.pdf Utolsó letöltés dátuma: 2014. 10. 24.
- Polónyi I. (2012): Honnan jönnek a hallgatók? *Educatio*, 2012/2, pp.244-246.
- Thakur, M. (2007): The Impact of Ranking Systems on Higher Education and its Stakeholders. *Journal of Institutional Research* 13(1), 86.p.
- I01: http://index.hu/belfold/2013/01/31/megalakult_a_felsooktatasi_kerekasztal/

INTERNATIONALIZATION OF HIGHER EDUCATION: AN ANSWER FOR THE DECREASE IN THE NUMBER OF STUDENTS

PÉTER MIKLÓS KŐMÍVES – PÉTER VÖRÖS – KRISZTINA DAJNOKI

Summary

The system of higher education in Hungary has changed in the last 15 years. Although structurally it has been adapted to globally observed tendencies, it still has to face the burden of specific Hungarian characteristics, including

demographic changes and their effects. Hungarian higher education institutes need to prepare for demographic downturn, as the number of students graduating from high schools will considerably decrease in the upcoming years. Consequently, the total number of students participating in higher education will also be lower. The objective of this study is to elaborate on the progress of this demographic change and its anticipated impact on the higher education system. Based on relevant references it also aims to present a possible solution to manage this problem of the higher education, namely the internationalization of higher education. Our ultimate aim was to summarize the challenges and possibilities of higher education that we have to face and prepare for in the next period.

Keywords: demographic changes, globalization, strategy of higher education, recruitment of foreign students, quality assurance

**AZ EURÓPAI FELSOÓKTATÁSI TÉRSÉG ADTA LEHETŐSÉGEK:
AZ ERASMUS ÖSZTÖNDÍJPROGRAMBAN RÉSZT VEVŐ HALLGATÓK
TAPASZTALATAINAK FELMÉRÉSE**

BENCZE SZABINA[§] - TÓTH-SZERCZ ÁGNES^h

Absztrakt

Az Európai Felsőoktatási Térség egyik leghatékonyabb és legkihasználtaabb szegmense a hallgatói mobilitás, külföldi tapasztalatszerzés lehetősége. Az egyetemek átjárhatósága, valamint a hozzá kapcsolódó ösztöndíj-programok alternatívát jelentenek a képzések során, valamint tágítja a hallgatók látókörét. A nyelvtanulás eredményessége mellett számos olyan ismerettel bővíülhet tudásuk, amelyek pozitívan hathatnak folyó tanulmányaikra, későbbi munkavállalásukra is. A programban korábban részt vevő hallgatók véleményének, tapasztalatainak vizsgálata rendkívül hasznos visszacsatolásként szolgál a hallgatói mobilitás hatékonyságának mérésére.

Kulcsszavak: hallgatói mobilitás, Bologna folyamat, ösztöndíj, Erasmus program

Az Európai Felsőoktatási Térség megalakulását követően számos változást reméltek az európai felsőoktatási intézmények. A Bologna Folyamat kibontakozásában innovációs lehetőségeket, újonnan megnyíló alternatívákat láttak, s bíztak az európai egyetemek kooperációjának hatékony működésében. A Bolognai Nyilatkozat aláírásakor alapelveket, célkitűzéseket fogalmaztak meg, amelyeknek véleményünk szerint központi eleme a hallgatói mobilitás megvalósulása. A további célok és következmények mind ennek a jelenségnek függvényei vagy okozatai, s ezért kutatása igen relevánsnak tekinthető a témán belül. A hazai szakcikkeket, tanulmányokat olvasva számos olyan információt kaphatunk a hallgatói mobilitás témakörében, amelyek a magyarországi adatokat dolgozzák fel. Ám ezek jelentős része már elavult, vagy nem tárgyal olyan hangsúlyos kérdéseket, mint a hallgatók külföldi tanulmányainak finansziális háttere, a leglátogatottabb szakok kiemelése, vagy a munkavállalás során használható külföldön elsajátított készségek feltérképezése. Kutatásunk során az általánosan ismert információk mellett ezeket a kevésbé tárgyalt kérdéseket szeretnénk feldolgozni és ismertetni az Erasmus ösztöndíjprogramban korábban részt vett, vagy jelenleg külföldön tartózkodó hallgatók válaszáinak segítségével.

A téma indoklása, célkitűzések

Manapság igen népszerű a felsőoktatásban részt vevő hallgatók körében a külföldi szakmai tapasztalatszerzés, képzés lehetősége, melynek

[§] PhD hallgató, „Oktatás és Társadalom” Neveléstudományi Doktori Iskola

^h PhD hallgató, „Oktatás és Társadalom” Neveléstudományi Doktori Iskola

megvalósításában kardinális szerepet tölt be az Erasmus ösztöndíjprogram (Tarnay 2005). Az Erasmus program működésének köszönhetően 1998 és 2004 között valamivel több, mint tizenkétezer magyar hallgató vett részt valamilyen külföldi képzésben. Sikerességét igazolja az is, hogy a hallgatói mobilitás mintegy 70 százaléka e program keretein belül zajlik (Bokodi 2005). A téma aktualitását feltételezi továbbá, hogy a hallgatói mobilitás témakörében végzett eddigi kutatások és a rendelkezésre álló adatbázisok igen eltérőek és nem naprakészek, emiatt az adatok összehasonlíthatósága is nehézkes. A megfelelő információk hiánya korlátozza a nemzetközi, illetve a haza hallgatói mobilitás jelenlegi arculatának, irányának, tendenciájának, problémás, illetve hiányos területeinek feltárását (Kasza s.a.). A fentiekben felsorolt okokból kiindulva e tanulmány keretein belül vállalkozunk arra, hogy egy átfogó képet adjunk az Erasmus ösztöndíjprogramban résztvevő diákok mobilitási arculatáról.

Az Erasmus programban résztvevő magyar diákokra jellemző mobilitási trendek aktualizálásán túl megvizsgáljuk a hallgatók tapasztalatai alapján az Erasmus ösztöndíjprogram hatásosságát és hatékonyságát.

Emellett kitérünk a hallgatói mobilitás elsődleges céljának tárgykörére, a külföldön megszerzett nyelvismeret, tapasztalat horizontális, illetve vertikális dimenzióban szerezhető előnyeire; illetve vizsgáljuk azt is, hogy milyen mértékben használható ki a külföldön szerzett szakmai tapasztalat és nyelvismeret a nemzetközi és/vagy a hazai munkaerőpiacon.

A kutatás során vizsgáljuk a külföldi fogadó egyetemek követelményrendszerét is a hallgatók saját bevallása alapján.

Kutatásmódszertan

A választott téma jellegét, komplexitását tekintve kvantitatív kutatási módszeren belül Survey technikát alkalmaztunk, így egy 23 kérdésből álló online kérdőív segítségével végeztük el a vizsgálatot. A kérdőív főként zárt kérdéseket tartalmaz, ezen belül is elsősorban szelektív típusú kérdéseket és Likert-skálákat. A célcsoport hatékony elérésének érdekében felvettük a kapcsolatot a Tempus Közalapítvánnyal, akik megfelelő adatbázissal rendelkeznek az Erasmus ösztöndíj-programban résztvevő hallgatókról. Az általunk elkészített online kérdőívet minden magyarországi egyetem Erasmus programirodájának továbbították, ahol a programirányítók az adatbázisukban szereplő hallgatók jelentős hányadának továbbították kérdéssorunkat. Az esetlegesen elavult hallgatói e-mail címek miatt nem jutott el a felmérni kívánt teljes populációhoz kérdőívünk, ám a 478 kitöltött adatlap így igen meggyőző adatmennyiségnek tekinthető. A kérdőív számtalan olyan kérdésre keres választ, amelyek a nemzetközi hallgatói mobilitási vizsgálatokban nem kerültek tárgyalásra, vagy kifejtésük elégtelennek bizonyult. A vizsgálat segítségével a már korábban kutatott kérdések - mint a leglátogatottabb ország kiszűrése vagy az odalátogatók aránya - aktualitást nyerhetnek, az egészen újszerű kérdések - mint a külföldön eltöltött időszak hossza, a finanszírozás mértékével való elégedettség és a legkedveltebb szakok

felmérése- pedig hasznos adatokat szolgáltathatnak a magyar közoktatás számára.

Az Európai Felsőoktatási Térség (EFT)

Az Európai Felsőoktatási Térség létrejöttének előzményeként 29 ország képviselőinek aláírásával megszületett a Bolognai Nyilatkozat. Ennek a folyamatnak ma már közel 50 tagja ismert, így az európai együttműködés kellően megalapozottnak bizonyult. A kooperáció alapját a felsőoktatásban kibontakozó verseny generálta, amelyben Európa nem foglalt el túl előkelő pozíciót. Ennek okai a kutatási innovációs területek fokozatos elvesztésében, az oktatói és hallgatói mobilitás számottevő hiányában, valamint az Európában szerzett végzettségek elismerésének akadályában nyilvánultak meg egyre nagyobb mértékben. A tervezett összefogás alternatív megoldásként szolgálhatott a képzési rendszer hatékonyabb, rugalmasabb funkcionálására, a hallgatói mobilitás ösztönzésére, a piac-orientáltság elősegítésére (Csekei 2010). Az Európai Felsőoktatási Térség létrejöttének célja elsősorban egy olyan egységes rendszerszemlélet kialakítása volt, amely lehetőséget biztosított arra, hogy a térség országaiban egységes képesítési struktúra valósulhasson meg. Az elképzelések szerint a programban résztvevő európai országokban megszerzett képesítések egységes keretrendszerével lehetőség nyílik a Bolognai folyamat átláthatóságának növelésére. Ennek legfontosabb hozományai a következőképp strukturálhatóak: a külföldön szerzett képesítések előmozdítása nemzetközi elismerése a megszerzett okmányok tanúsításának hatékonyabb értékelésével; a különböző nemzetiségű európai polgárok mobilitásának elősegítése; a minőségbiztosítás feltételeinek előmozdítása (Barakonyi 2009).

Bár az Európai Felsőoktatási Térség létrejöttének céljai komplexek, jól körülírtak voltak, korábban is találkozhattunk olyan kezdeményezésekkel, amelyek a térség fejlődését, innovációját kívánták elősegíteni. Már az 1980-as években megalakult a hallgatók mobilitását elősegítő Erasmus program, a képesítések nemzetközi elismerését megcélzó Nemzetközi Felsőoktatási Elismerési Információs Központok, majd az 1990-es évek során a Tempus Program, amely a tapasztalatok nemzetközi átadását tűzte ki céljává, s megemlítést érdemel a széleskörű tájékoztatást biztosító Információs Központok Európai Hálózata is (Csekei 2010). Ám kimagasló eredményeket, tartós változásokat önmagában nem hozott egyik kezdeményezés sem.

A Bologna Nyilatkozat 1998-as kezdeményezései ezzel szemben hatalmas tömegeket mozgattak meg. Az Európai Bizottság képviselői, nemzetközi szervezetek, egyetemi vezetők, kutatók, oktatók és hallgatók is megjelentek Bolognában a jeles alkalomból. A Bologna Nyilatkozat tézisei egyfajta paradigmaváltást eredményeztek a felsőoktatás színterein, hiszen új nézetek, új irányzatok jelentek meg általa Európában.

2010-ig olyan célokat tűzött ki a felsőoktatás reformjában, amelyek előremozdíthatják pozícióját a felsőoktatási versenyszférában. Hat olyan tételt fogalmaztak meg, amelyek segítségével pozitív fordulatot reméltek akár világviszonylatban is. Az első tétel a végzettségek rendszerének olyan

kialakítása volt, amely áttekinthetőbbé teszi a képezések átláthatóságát, elismerhetőségét. A második elv az alapképzésben történő szakos képzés hatékonyságát célozta meg, amely elegendő felkészültséget nyújt a munkaerőpiacon való elhelyezkedés során a végzett hallgatók számára. A második lépcsőfok mesterképzés formájában a professzionális tudás, a továbbtanulás, az élethosszig tartó tanulás jelent meg a Bologna folyamatban, logikusan ráépítve az alapképzési szakokra. A koncepció harmadik eleme az egységes képzési rendszer kialakítása lett. Segítségével a kreditátvitel, a külföldi tanulmányok elismerése vált volna hatékonyabbá. Az előzőekben felsorolt tézisek következményeként bíztak a negyedik elmélet, a mobilitás produktív megvalósulásában. Ennek segítségével az egyetemi élet, a tapasztalatcserék, a módszerek, a kutatási eredmények felpezsdülését remélték. Az ötödik elv a minőségbiztosítás szerepét hangsúlyozta, s a nemzetközi kooperációban bízott, amely osztatlan, egységes rendszert biztosítana ennek a területnek. Az utolsó tézis az európai dimenzió általános támogatása volt, amely az összes eddig felsorolt célterület megkönnyítését szolgáltná (Csekei 2010).

Kulcsfontosságú eseménynek számított a Leuvenben megrendezett konferencia is, amely a Bolognai Folyamat alapelveit gazdagította részvevőinek közreműködésével. Ezek az alapelvek szintén célkitűzésként szerepeltek a térség munkássága során, így a Bologna Folyamat hosszú távú működéséhez tartották szükségesnek megvalósításukat.

Egy önálló paradigmának tekinthető elve a korábban is preferált élethosszig tartó tanulás, amely az egyén tanulási tevékenységét szó szerint értelmezi a megszületésétől a halálig futó megszakítás nélküli kontinuumon. A Bolognai folyamat megalkotóinak elképzelései szerint a folyamatos önképzés mindenképpen pozitívumokkal jár, mivel fejleszti az egyén ismereteit, s képessé teszi a változó világhoz való alkalmazkodásra, a munkaerő piaci változásokhoz való idomulásra. Ennek elősegítésében az egységes képzési rendszer és az egymásra épülő szakaszok nagy szerepet játszanak (Harangi 2003). A foglalkoztathatóság kérdése szintén központi kérdése az Európai Felsőoktatási Térség működésének. Jelenlegi és távlati céljai közt előkelő helyet foglal el a képzési- és a munkaerőpiac közelítése, amely a végzettséget szerző hallgatók elhelyezkedését könnyítené meg akár nemzetközi viszonylatban is. Minél jobban összhangban állnak egymással a munkaerő piaci igények a képzési kínálattal, annál több lehetőséggel kecsegtet a társulás a munkavállalók számára. Ennek előzményeként természetesen szintén alapelveként tekinthető az oktatás, a kutatás és az innováció kapcsolatának korrekciója. A kutatások jelentőségére alapozva kívánnak magasabb pozíciót elfoglalni a felsőoktatási versenyszférában az európai intézmények, amelyek a tudományos tevékenységek népszerűsítésével, elősegítésével valósulhatnak meg effektíven. A kutatói réteg szélesítése általános feladat, amelyet a hallgatóközpontú tanulás metodikájával érhetnek el leghamarabb. Végül a nemzetközi nyitottság és a mobilitás alapkérdései szerepelnek az európai egyetemek célkitűzései között, amelyről az későbbiekben bővebben is olvashatunk. (Csekei 2010)

Szakemberek garmadája foglalkozik napjainkban is az Európai Felsőoktatási Térség, s ezen belül a Bolognai Folyamat működésének hatékonyságával, eredményességével, hozományaival és következményeivel. Az elképzelések, kitűzött célok egy része nem valósult meg az elvárt mértékben, a hozzáfűzött remények több országban kudarcot vallottak. A változás névelegesen létrejött, az irányelvek kereteit biztosították, funkcióját sok esetben azonban mégsem látja el. Az utóbbi évtizedek során egyik princípium a hallgatói mobilitás kérdése lett, amely ugyan európai viszonylatban nem jelentős hazánkban, de elterjedése egyre hangsúlyosabban jelent meg az elmúlt néhány évtizedben.

Nemzetközi hallgatói mobilitás

Az európai egyetemek sokáig szinte teljesen izoláltan működtek, s a nemzetközi kapcsolatokra irányuló kezdeményezések is csak szakaszosan következtek be a felsőoktatás egyes területein. Az első szakasz során az európai egyetemek zöme már az 50-es években próbálta előidézni a hallgatói mobilitás növekedését, melynek akkoriban csupán az eltérő kultúrájú nemzetek megismerése, a tolerancia kialakítására és az előítéletek megszüntetésére irányultak. Ennek megvalósulását a tanulmányok kölcsönös elismertetésével ösztönözték. A második szakasz során a külföldön folyó tanulás célja inkább a hallgatói létszámok növelésében, a gazdasági innovációs előrelépés lehetőségeiben rejlett. A harmadik szakaszt az egyetemek közötti kooperáció, a praktikus tapasztalatokon alapuló tapasztalatszere és a közös európai dimenzió kimunkálása mozgatta. A folyamat lezárásaként pedig a Bologna Folyamathoz való önkéntes csatlakozás, a program elveivel való azonosulás valósult meg, amelynek célkitűzése az európai oktatási rendszer összehangolása lett. (Teichler 2003)

Mivel a Bolognai Folyamat egyik kulcsfogalmaként vált ismertté a hallgatói mobilitás, azt feltételezhetnénk, hogy ennek impresszióit, konzekvenciáit átfogó hatásvizsgálatok követték nyomon. Ám a témában kutató szakemberek elégedetlenek a rendelkezésre álló adatokkal, hiszen a statisztikák hiányosak, a vizsgálódások során nyert adatok pedig sokszor nem reprezentatívak és adekvátak. Az UNESCO, az OECD és az EUROSTAT mérései tekinthetők a legprecízebbnek, amelyek kimutatásai azt bizonyosan tükrözik, hogy a hallgatói mobilitást Európa országaiban expanzió jellemzi. Az európai térséget vizsgálva legmagasabb arányban Svájcban, az Egyesült Királyságban és Ausztriában találkozhatunk. Domináns adatokat mutat Belgium, Franciaország, Németország és Svédország is. A kutatások alapján kiderül, hogy az Európán kívüli kontinensekről szignifikánsan több hallgató érkezik térségünkbe, míg interkontinentális viszonylatban a hallgatói mobilitás aránya alulmarad. (Teichler 2011)

A hallgatói mobilitás várható hozadéka közül több aspektus kiemelhető, amely mindenképpen az európai egyetemek versenyképességét segítené elő. Egyik legmeghatározóbb cél a képzett, mobil munkaerő megteremtése lenne, amelynek alapvető feltétele a tanulmányok alatt elsajátított külföldi tapasztalatszerzés. A fogadó országokban nyert tapasztalatok és készségek, technikák és többlettudás a hallgató és az anyaország számára is

megkérdőjelezhetetlen profitot termelhet. A munkaerőpiac, a kutatás és az innováció elősegítésére pedig a nemzetközi hallgatói mobilitás keretein belül a tehetségek idevonzása és megtartása jelenthet megoldást. Viszont a modern peregrináció szerepe nem csak a tapasztalatszerzésen, a készségek elsajátításán alapul. Elengedhetetlen hozzáadéka az utazó hallgatóseregnek a nemzetközi kapcsolatrendszerek kialakítása, amelyek hosszútávon előnyösek lehetnek a szakmában való érvényesülés során. A fogadó egyetemek perspektíváját tekintve a szellemi profit mellett a külföldről érkező hallgatók fogadása finansiális előnyökkel is járhat, hiszen a bevételként könyvelt tandíj profitot termel a felsőoktatási intézmények számára. Ezt a lehetőséget az USA-ban maximálisan kiaknázzák, s ezen felül igen magas arányban maradnak is fogadó egyetemükön a hallgatók, amely szellemi hasznot is hoz számukra. A rendszer egyik jelentős hozzáadéka továbbá a kereszt-mobilitás lehetősége, amely egy speciális formája a hallgatói mobilitásnak. A fogalom a szakterületek, szakok változtatását jelenti, amellyel megelőzhető a hallgató és az állam számára is rendkívül költséges pályamódosítás többletkiadása. Amennyiben a hallgató alkalmatlannak érzi magát a szakterületen, vagy a munkaerőpiac formálódása indokolja a váltást, időt és energiát takaríthat meg. (Barakonyi 2009)

A hallgatói mobilitást támogató kezdeményezések hozadékaként a hosszabb időintervallumot felölelő képzések látogatása is megszaporodott Európában, ami azt jelenti, hogy a hallgatók egy csoportja felsőoktatási tanulmányainak egészét egy külföldi országban tölti. Ez a kategória főleg azokat a hallgatókat öleli fel, akik egy magasabb gazdasági pozíciót birtokló ország egyetemén folytatnak tanulmányokat annak reményében, hogy végzettsége vagy munkavállalási esélye magasabb presztízsű lesz. Interkontinentálisan, Európán belül inkább az időszakos hallgatói mobilitás dominál, tehát a hallgató a tanulmányi idő egészét nem tölti a fogadó egyetemen. A kedvezőtlenebb egzisztenciával rendelkező országokban elindulása óta egyik legnépszerűbb lehetőséget teremtő program az Erasmus ösztöndíj-program, amely támogatási rendszerével azoknak teremt alkalmat a külföldi tapasztalatszerzésre, akiknek egyéb módon nem lenne erre lehetősége (Teichler 2011). A hazai gyakorlatban- kiemelve az Erasmus program keretein belül végzett tanulmányokat- főleg a horizontális mobilitási típusról beszélhetünk, amely a hallgató által látogatott szak külföldi részeges lehallgatását takarja (Barakonyi 2009).

Hallgatói mobilitás, európai helyzetkép

A hallgatói mobilitás évről-évre növekvő aránya minden témában kutató szakember érdeklődésének célpontjában megjelenik. A kutatások 2006-2007-ig viszonylag pontos adatokat szolgáltatottak, ám kevés információt tartalmaznak. A vizsgáltak főleg arra fókuszálnak, hogy melyek a legkedveltebb országok, amelyeket a hallgatók látogatnak, s hogy mekkora számban jelennek meg az oktatásban. Ám a képzés időtartamát, legkedveltebb szakjait, s anyagi finanszírozását nem ismerhetjük meg egyetlen tanulmányból sem.

1. táblázat: Az Egyesült Királyságba érkező hallgatók száma (1997-2006)

Ország	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Kína	2,660	2,883	4,017	6,310	12,095	20,710	35,155	47,740	52,675	50,755
Franciaország	12,101	12,844	13,254	12,910	9,950	9,940	10,560	11,295	11,685	12,456
Németország	12,582	13,037	13,568	13,750	11,370	10,960	11,785	12,095	12,555	13,265
Görögország	21,737	25,602	28,605	29,580	31,150	28,585	26,005	22,825	19,685	17,675
Hong Kong	7,767	7,977	8,829	8,380	8,335	8,870	10,105	10,575	10,780	9,456
India	2,302	2,965	3,498	3,760	4,875	7,750	12,465	14,625	16,885	19,205
Írország	15,572	15,894	15,144	13,930	13,510	13,235	13,460	14,715	16,345	16,790
Olaszország	4,990	5,254	5,748	6,080	5,415	5,170	5,440	5,215	5,315	5,460
Japán	4,685	5,332	5,686	6,150	6,470	6,355	8,300	6,395	6,180	6,200
Malajzia	18,015	17,380	12,632	10,140	10,005	10,680	11,780	11,805	11,475	11,450
Nigéria	1,834	1,920	1,902	2,120	2,650	3,340	4,585	5,940	8,145	9,805
Szingapúr	5,646	6,081	6,016	5,460	4,410	4,175	4,250	3,905	3,630	3,275
Spanyolország	6,945	7,220	7,660	7,780	5,800	5,705	6,095	6,105	6,000	6,225
Amerikai Egyesült Államok	9,448	10,117	10,981	11,470	9,425	9,985	11,630	13,380	14,385	14,755

Forrás: Verbik, Line – Lasanowski, Veronica (2007): International student mobility- Patterns and trends. The Observatory on Borderless Higher Education. London. Saját szerk.

A külföldi tapasztalatszerzés gyakorlati hasznosítására vonatkozó kutatásokat ugyan folytattak korábban (Eurpean research study, 1998-1999), de a munkaerőpiac változásai és az általános feltételek módosulása miatt úgy gondoljuk, ezek már elvesztették aktualitásukat. Az egyik legkevésbé kutatott terület a külföldi tanulmányok munkavállalásra irányuló hatásának elemzése. (Kasza s.a.)Magyarország egyetemlein a hallgatók mobilitási aránya európai viszonylatban igen csekély. A felmérések adatai alapján kijelenthetjük, hogy a magyar hallgatóknak a megjelenési aránya kevesebb, mint az európai átlagértékek fele. (Kasza 2010) A Tempus Közalapítvány 2010-es adatai alapján a magyar hallgatók általi 10 leglátogatottabb európai ország megfelel a 2007-es Makóvnyi-féle adatgyűjtés értékeit mutató táblázatnak, így megállapítható, hogy a térség legkedveltebb országai közé tartozik az Egyesült Királyság, Franciaország, Németország, Ausztria és Belgium. (Barakonyi 2009 ; Kasza 2010) A Londonban, 2007-ben mért adatok szerint szintén ezek a legnagyobb népszerűségnek örvendő országok. Európa egyik leglátogatottabb országának az Egyesült Királyság számít, melyet a különböző mobilitási programokban részt vevő hallgatók 12%-a választ úti célként. Az alábbi táblázat az Egyesült Királyságba érkező hallgatók számát jelzi a felsorolt országok hallgatóit tekintve. (Verbik- Lasanowski 2007)

Az Erasmus ösztöndíj-program

A II. világháborút követően, az 1950-es években kezdett újjáéledni az európai nemzetközi egyetemi és akadémiai kooperáció, ennek ellenére a hallgatói mobilitás Európában 30 éves késéssel, csak az 1980-as években a különböző külföldi tanulmányokat támogató programok segítségével kapott nagyobb

figyelmet. Az első nagy lépés az Erasmus program 1987-es elindításához köthető (Kasza,s.a.), amely egy neves filozófusról, humanistáról, Rotterdami Erasmusról (1465-1536) kapta a nevét (Kurucz-Beregi-Hlavaty 2010). A programhoz a kilencvenes évektől a keleti blokk országai is csatlakoztak. Majd a kilencvenes évek végére az Európai Unió által támogatott programok – köztük kiemelkedően az Erasmus program – a hallgatói mobilitás központi szereplőjévé váltak. A mobilitást illetően a tényleges fordulópontot a bolognai folyamat elindulása és az Európai Felsőoktatási Térség (EFT) létrehozása jelentette (Kasza s.a.). Az Erasmus program eredeti célja az volt, hogy a felsőoktatásban részt vevő hallgatók közel 10 százaléka számára pályázatok formájában lehetőséget nyújtson arra, hogy átmenetileg egy másik európai ország egyetemén folytathassa tanulmányait (Kasza s.a.), valamint külföldön végezhesse szakmai gyakorlatát, amely nagyban hozzájárul a munkaerőpiacon szükséges készségek elsajátításához más ország gazdasági és társadalmi kultúrájának megértéséhez, melynek hatására sokkal rugalmasabbá és elfogadóbbá válik a hallgató (Kurucz-Beregi-Hlavaty 2010).

Korábbi kutatások eredményeire támaszkodva elmondható, hogy azoknál a hallgatóknál, akik az Erasmus ösztöndíj-program keretein belül tanultak külföldön jóval nagyobb felkészültség, illetve erősebb tanulmányi hatás figyelhető meg. Ez a tény főként azzal magyarázható, hogy a program elsősorban arra összpontosít, hogy azon hallgatókat segítse, akik az Erasmus által nyújtott kiegészítő ösztöndíj nélkül nem élhetnének a nemzetközi tapasztalatszerzés alternatívájával. A program korábbi értékeléséből kirajzolódik, hogy a kulturális és szakmai, tudományos tanulás összefonódása kiemelt jelentőségű. Az Erasmus hallgatók jelentős hányada arról számolt be, hogy szakmai tudása nagymértékben gyarapodott. Annak ellenére nyilatkoztak pozitívan a külföldön szervezett többlettudásról, hogy sok esetben ütköztek akadályokba, nehézségekbe a külföldi tanulmányok elismertetését illetően – az általunk végzett vizsgáltok eredményei alapján ez a probléma továbbra is fennáll -.

Emellett fontos megemlítenünk, hogy a kontinens nyugati szegmensében valamivel kisebb az Erasmus program mobilitási értéke, mint a Kelet-Közép-Európából származó hallgatók körében. E hallgatók számára a külföldi tanulmányok hatása, illetve a mobilitás hozadéka jóval magasabb (Teichler 2011). Ennek ellenére az Erasmus hallgatók visszajelzésének vizsgálata az időszakos külföldi tanulmányok értékcsökkenését mutatja. Három kutatás adatai kerültek összevetésre: a programban 1988/1989-ben részt vevő hallgatók öt évvel későbbi vizsgálata, az Erasmus hallgatók 1994/1995-ös végzett évfolyamon belüli vizsgálata négy éves időtávban, végül a program 2000/2001-es résztvevőinek öt éves követéses adatai (Janson, Schomburg, Teichler 2009). Az előzőekben felsorolt adatokból látható, hogy az Erasmus segítségével szerzett külföldi tapasztalat értéke is csökkenő tendenciát mutat; ezt bizonyítja, hogy a nemzetközi tapasztalatok munkavégzésre irányuló pozitív hatása 49 százalékról, 44 százalékra, végül – az utolsó mérési adatok alapján - 39 százalékra csökkent. Emellett vizsgálták azt is, hogy milyen hatással volt a külföldi mobilitás a jövedelemre; elsőként 25 százalék, majd 22 százalék, majd csak 16 százalékban hatott a mobilitási részvétel. A válaszadó

egykori hallgatók munkavégzésének nemzetközi dimenzióját is vizsgálták; elsőként a fogadó ország nyelvének használatára kérdeztek rá, ami 47 százalékról egészen 38 százalékra csökkent. Ugyanezen kérdéscsoporthoz tartozott az elsajátított szakmai tudás használatának kérdése; a válaszok alapján 30 százalékról 25 százalékra esett vissza (Teichler 2011).

Kutatási eredmények

A Pécsi Tudományegyetem Oktatás és Társadalom Neveléstudományi Doktori Iskola doktorhallgatóiként a hazai egyetemek Erasmus-ösztöndíjprogramban résztvevő hallgatóinak tapasztalatairól kívántunk információkat gyűjteni, amelyre a Tempus Közalapítvány munkatársainak közreműködésével kerülhetett sor. Kapcsolattartó munkatársuk segítségével az ország minden egyetemének programirodája megkapta a kérdőívünket, amelyet az adatbázisukban szereplő minden hallgatóhoz eljuttott. A felmérés során igyekeztünk olyan jellegű kérdéseket megfogalmazni, amelyek átfogó képet mutathatnak az Erasmus-ösztöndíj segítségével külföldi tanulmányokat folytató hallgatók tapasztalatairól. Az első kérdéscsoport a programban való részvétel időintervallumára, helyszínére vonatkozó adatokat szolgáltat. A második kérdéscsoport az ösztöndíjprogramra vonatkozó hallgatói ismeretekről, a célállomás kiválasztásával kapcsolatos elképzelésekről, valamint a kiutazás feltételeiről, körülményeiről nyújt információkat. A harmadik kérdéscsoport segítségével arra kerestük a választ, hogy a külföldi tanulmányokat követően tudását, ismereteit milyen mértékben, s milyen színtereken tudta leginkább hasznosítani a hallgató, s egyáltalán gazdagodott-e praktikus tapasztalatokkal. A negyedik kérdéscsoport a fogadó egyetemen szerzett tapasztalatokra világít rá különös tekintettel az oktatás folyamatára, követelményrendszerére. Az ötödik kérdéscsoport pedig a hazautazó hallgatók nehézségeit térképezte fel, s a képzéssel kapcsolatos kritikák megfogalmazására adott lehetőséget számukra.

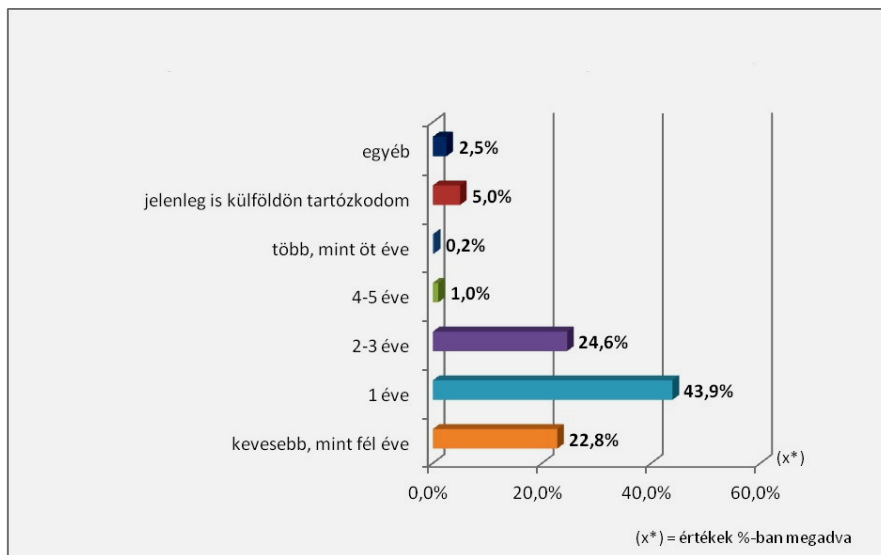
A kutatás értékelése

A kutatásban az Erasmus programirodák koordinátorainak segítségével a hallgatók számára internetes felületen eljuttatott kérdőívek közül 487 szabályosan kitöltött, értékelhető kérdőív érkezett vissza. A demográfiai adatokat tekintve 351 nő és 136 férfi töltötte ki az űrlapokat, akiknek átlagéletkora 24 év. Az adatok szerint a vizsgált populációban dominánsan női válaszadókkal találkozhattunk. A kapott átlagéletkorból azt a következtetést vonhatjuk le, hogy kitöltők közt életkoruk eloszlása szerint vegyesen szerepeltek a felsőoktatási rendszer aktuális alanyai, s korábban végzett hallgatók is.

A válaszadók több magyarországi egyetem hallgatói és végzett hallgatói közül kerültek ki. A kitöltők többsége az Eötvös Lóránd Tudományegyetem különböző karainak diákjai, túlnyomó részt a Bölcsésztudományi Kar hallgatói. Igen magas arányban talákoztunk továbbá a Pécsi Tudományegyetem

hallgatóinak űrlapjaival, akiknek számottevő többsége a Közgazdaságtudományi Karán végez vagy végzett tanulmányokat.

1. ábra: Mikor vett részt Erasmus ösztöndíjként külföldi csereprogramban? (%)



Forrás: Saját vizsgálat, 2014

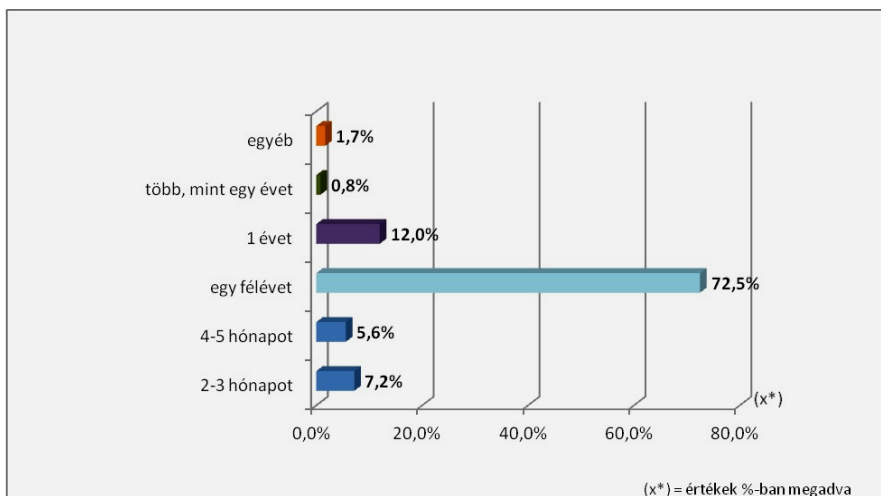
A válaszadók közül továbbá magas arányban képviselték magukat a nyelvszakos hallgatók. A külföldi egyetemek és az eltérő kultúra után való érdeklődés esetükben egyáltalán nem meglepő. Meggyőző számban szerepeltek továbbá a választott szakok közt a marketing, a jogász, a nemzetközi tanulmányok, a szociológia, az építészet és a nemzetközi gazdálkodás hallgatói is. Logikusnak hat a feltételezés, miszerint a nemzetközi tanulmányokat folytató hallgatók külföldön, szakirányuknak megfelelő ismereteket is kívánnak szerezni. Az Erasmus ösztöndíjas hallgatók számottevő többsége az alapképzés (különböző BA képzés) során vette igénybe a külföldi tanulmányok folytatásának lehetőségét, míg a mesterképzési szakok látogatása alatt a kiutazások száma arányaiban jócskán alulmarad. A legkevesebb hallgató doktori (PhD) tanulmányai során utazik külföldre tanulás céljából.

Az első kérdéscsoport eredményei abban segítettek kutatásunkat, hogy megismerjük a tanulmányaikat folytató hallgatók külföldi tartózkodásának idejét (1. ábra), időintervallumát és helyszínét. Az első kérdés során megtudhatjuk, hogy a hallgatók 43,9%-a, vagyis közel a kitöltők fele egy éve vett részt a programban. A válaszadók 24,6 %-a 2-3 éven belül folytatta le külföldi tanulmányait, 22,8%-uk pedig kevesebb, mint fél éve. A kitöltők csekély hányada 3 évnél régebben töltötte tanulmányai egy részét külföldön, 5%-uk pedig jelenleg is határon túl tartózkodik a program keretében. Az

adatok alapján a válaszadók jelentős része egy éven belül vett részt az ösztöndíjprogramban. Ez arra enged következtetni, hogy tapasztalataik és benyomásaik frissek, aktuálisak élményeikkel kapcsolatban. Az eredmények fényében valószínűsíthető, hogy a korábban kiutazott hallgatók válaszadási arány kisebb mértékű. Az egyetemi évek során használt e-mail címek esetleg elévülhettek, így lehetséges, hogy minden megkérdezethez nem jutott el a kérdéssor.

A külföldön végzett tanulmányok hosszúságára vonatkozó kérdés (2.ábra) során igen nagymértékben, 72,5%-os arányban adták azt a választ, miszerint egy egész tanulmányi félévet töltöttek kint a hallgatók. 12%-uk egy teljes évet, 7,2%-uk 2-3 hónapot, 5,6%-uk pedig 4-5 hónapot vett igénybe a program kínálta lehetőségek alapján. Elenyésző mértékben számottevően több vagy kevesebb ideig folytatták tanulmányaikat a határon túl. Az eredmények konklúziójaként megfogalmazható, hogy a hallgatók túlnyomó részének a fogadó egyetemen tartózkodása alatt lehetősége nyílt a felsőoktatási intézmény széleskörű megismerésére, s tájékozódhatott annak követelményrendszeréről.

2. ábra: Külföldi tartózkodás időtartama (%)



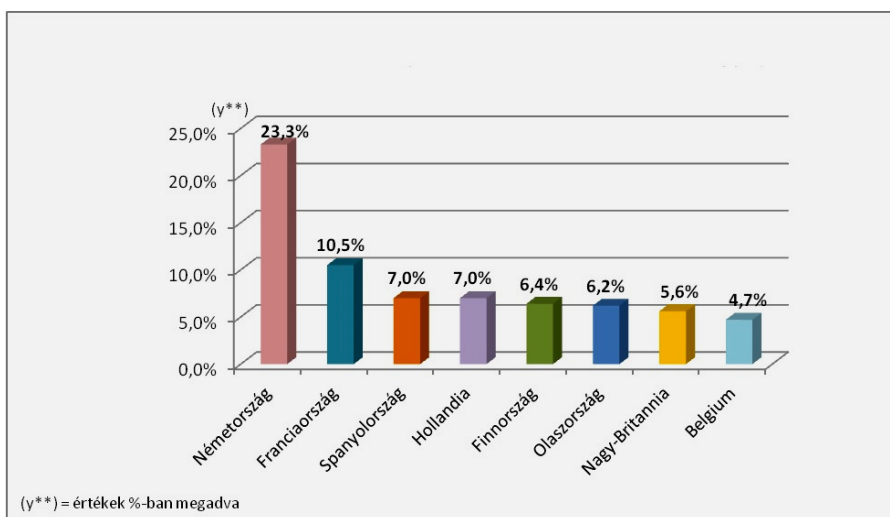
Forrás: Saját vizsgálat, 2014

A hallgatók szabad választása biztosított az Erasmus ösztöndíjprogram keretein belül, így lehetőség nyílik a fogadó egyetem kiválasztására (3. ábra). A felmért populáció körében legnépszerűbbnek Németország egyetemei bizonyultak, hiszen a válaszadók 23,3%-a ezt a lehetőséget jelölte meg a kérdéssorban, a népszerűségi lista második helyezettjeként pedig Franciaország 10,5%-os fölényrel könnyelhető el. A további fogadó egyetemek rangsorában apró eltéréssel követi egymást harmadikként Spanyolország és Hollandia 7%-kal, negyedikként Finnország 6,4%-kal, ötödikként Olaszország 6,2%-kal, hatodikként Nagy-Britannia 5,5%-kal, végül hetedikként Belgium

4,7%-kal. A korábban végzett felmérések megközelítőleg hasonló rangsort mutatnak. A Tempus Közalapítvány által 2010-ben végzett felmérés során Németország és Franciaország pozíciója teljesen azonos jelen kutatás eredményeivel, s a legnépszerűbb 10 ország felsorolásában is megegyező országokat fedezhetünk fel. A szerialitás eltéréseinek hátterében valószínűleg a kitöltők arányának korlátozott mértéke áll esetünkben.

A fogadó országok, egyetemek kiválasztáskor a hallgatóknak rendelkezésére álló forrásaik, s személyes érdeklődésük tekintetében kellett mérlegelnie. Primer kíváncsiságot dominánsan, 40%-os arányban a fogadó nemzet vonzereje és kultúrája jelentkezett a hallgatók körében, amelyet az ország által beszélt nyelvismeret elsajátításának célja követett a megkérdezettek válaszaik alapján.

3. ábra: A legnépszerűbb külföldi fogadó országok az Erasmus hallgatói mobilitás tekintetében (%)



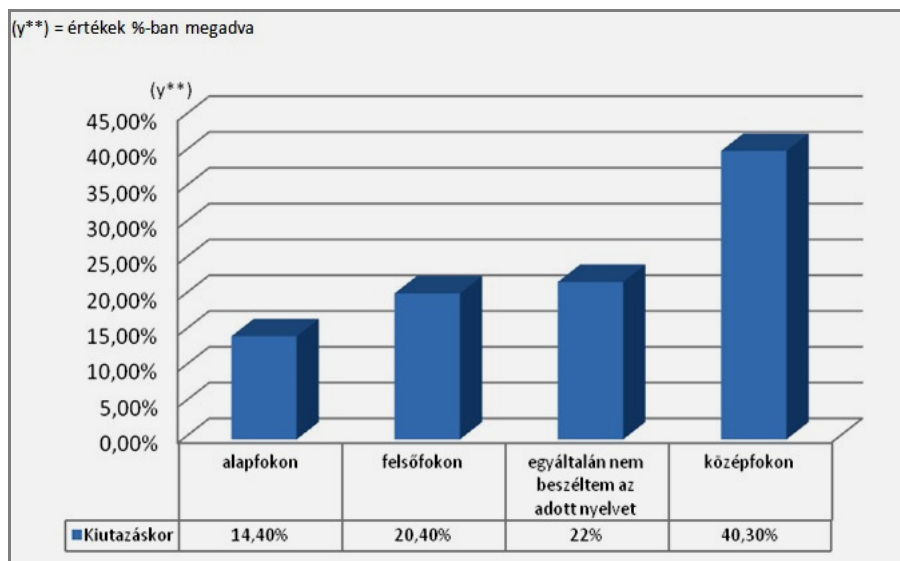
Forrás: Saját vizsgálat, 2014

Napjainkban az Erasmus ösztöndíjprogram a legelérhetőbb módja annak, hogy a felsőoktatásban tanulmányokat folytató hallgató külföldön szerezzen szakmai tapasztalatokat. A hallgatók utazásának kivitelezésében minden esetben az egyetemeken létesített Erasmus programirodák munkatársai segítik közreműködésükkel. Minden hallgatóhoz természetesen nem jutnak el a programiroda által közzétett információk, ezért feltérképeztük, milyen módon találtak rá a lehetőségre, és milyen indíttatásból keresik fel a programot a hallgatók.

A második kérdéscsoport egységében a kitöltők legnagyobb arányban ismerősöktől és barátoktól szereztek az elsődleges információkat a kiutazás lehetőségéről. A jelölt válaszok alapján jelentős mértékben nyújtottak

információt az internetes információk, a felsőbb éves hallgatók és az egyetemi faliújságok is.

4. ábra: Nyelvismeret kiutazáskor (%)



Forrás: Saját vizsgálat, 2014

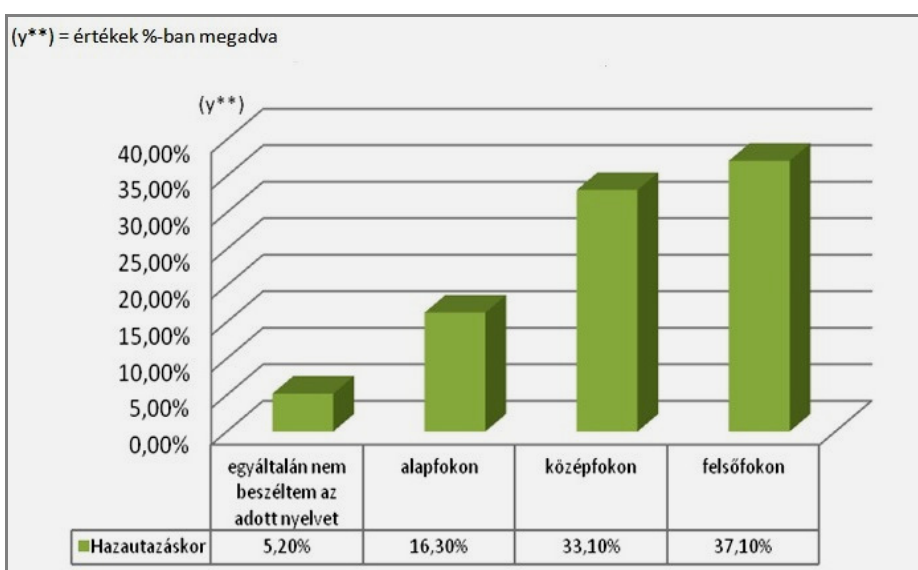
A kiutazás céljaként a hallgatók által leginkább preferált érvnek a nyelvismeret fejlesztése bizonyult. A megjelölt válaszok között magas arányban szerepelt még nemzetközi kapcsolatok kiépítésének tervei, más kultúra megismerése és az ismeretek bővítése. Mivel a nyelvismeret fejlesztése jelent meg legpopulárisabb célként, fontos azzal foglalkoznunk, valóban megvalósult-e a fejlődés (4-5. ábrák). A válaszok alapján megtudhatjuk, hogy a legtöbb hallgató külföldre utazáskor középfokon beszélte a fogadó ország nyelvét, hazautazáskor pedig a kitöltők zöme felsőfokú nyelvi ismeretekkel rendelkezett. Konzekvenciaként megfogalmazható a nyelvismeret jelentős fejlődése a hallgatók határon túli tapasztalatszerzésének köszönhetően. A kitöltések szerint a hazatérést követően a hallgatók egyharmada azóta is folyamatosan használja az elsajátított nyelvet, így kijelenthetjük, hogy praktikus tudást sajátítottak el tanulmányi útjuk alkalmával.

A harmadik kérdéscsoport az elsajátított készségek, képességek, tapasztalatok alkalmazhatóságát kívánta felmérni a hallgatók tanulmányi- és munkaerőpiacon való érvényesülésük tekintetében (6. ábra). A kitöltők 71,3%-a szerint külföldön szerzett tapasztalatai többlettudásként jelentek meg hazai tanulmányai során, amely mindenképpen hasznos szellemi profitként számolható el.

Szintén magas arányban, 54,9%-ban gondolták úgy a válaszadók, hogy az elsajátított készségek a munkakeresés során is előnyöket jelentettek számukra. A megszerzett ismeretek mellett nem hagyható figyelmen kívül a

nemzetközi szakmai kapcsolatok kiépítésének lehetősége sem. A korábbi kérdések értékelésekor kiderült, hogy a válaszadók többsége röviddel a megkérdezésük előtt érkezett meg külföldi tanulmányi útjáról. Ez nagy valószínűséggel azt jelentheti, hogy a hallgatók egy számottevő része jelenleg is felsőfokú tanulmányokat folytathat. Ez a tény lehet a háttere annak, hogy megszerzett nemzetközi kapcsolataik kisebb arányban bizonyultak használhatónak a tanulmányaik, a munkakeresés és a munkavállalás során. Véleményünk szerint főleg azok tudnak profitálni kiépített kapcsolatrendszerükből, akik szakmájukon belül már elhelyezkedtek, esetleg külföldön is telepedtek le.

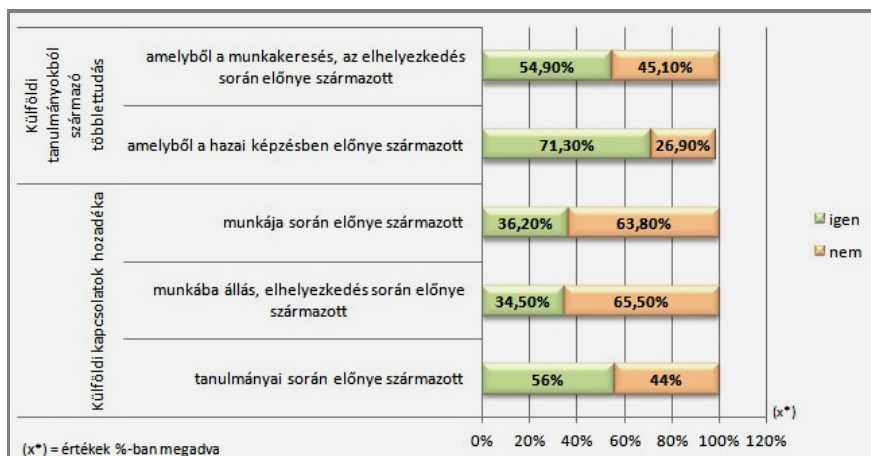
5. ábra: Nyelvismeret hazautazáskor (%)



Forrás: Saját vizsgálat, 2014

A negyedik kérdéscsoport válaszai alapján képet kaphatunk arról, milyen szubjektív vélemény alakult ki a hallgatókban a fogadó egyetemek oktatási- és követelményrendszerét illetően. Fontos kiemelnünk, hogy a külföldi egyetemen vendégeskedők nagyrészt olyan szakok kurzusait hallgatták a határon túl, amelyeket igazán közel álltak a hazai szakirányos képzésükben tanultakhoz. A hallgatók személyes bevallásuk alapján viszonylag magas arányban látogatták az általuk felvett tanegységeket, hiszen a kitöltők 50%-ának válaszai alapján a felvett kurzusokon hetente 2-3 alkalommal kellett részt venniük. 36%-uk napi rendszerességgel, a fennmaradó 14% pedig ennél ritkábban látogatta a tanegységeket. A követelmények tekintetében a válaszadók 56,5%-a úgy nyilatkozott, hogy a félévet írásbeli vagy szóbeli vizsgával teljesítették.

6. ábra: Hallgatói mobilitás hozadéka (%)

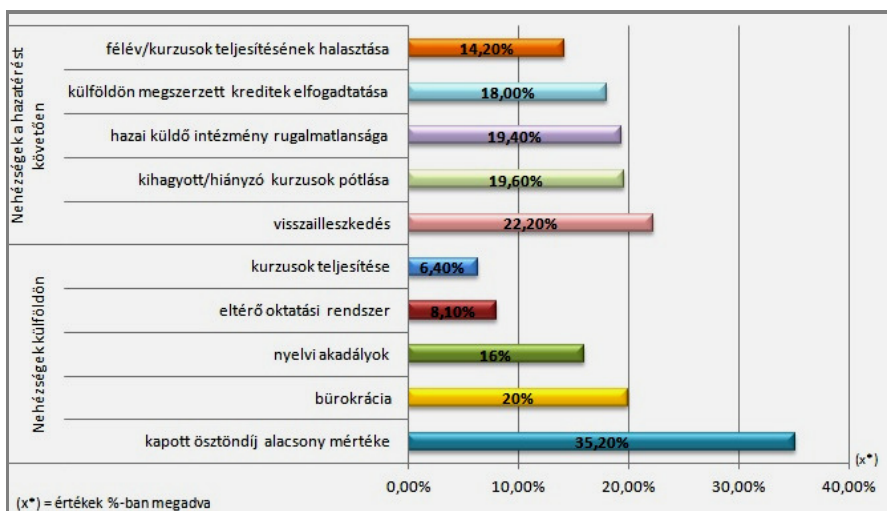


Forrás: Saját vizsgálat, 2014

10-13%-os arányban egyenlően adtak számot gyakorlati vizsgával, oktatói aláírással, s ugyanilyen arányban nem voltak vizsgakötelesek. A külföldi tapasztalataikat a hazai képzéssel összevetve a hallgatók 25%-a úgy gondolja, hogy a fogadó egyetemen magasabb volt a követelmény, 24%-uk azonos nehézségűnek érezte a megfelelést, 23%-uk szerint pedig valamivel egyszerűbben teljesítették a követelményeket. 12%-uk jóval nehezebbnek tartotta a követelményrendszer teljesítését, 8%-uk pedig lényegesen egyszerűbbnek találta. Az eredmények igazán szerteágazóak, amely tény valószínűleg annak köszönhető, hogy a különböző fogadó egyetemeken más jellegű, esetleg eltérő szakirányokon folytattak tanulmányokat a hallgatók.

Az ötödik kérdéscsoport a hazatérést követő intuíciókat foglalja össze, s lehetőséget ad a válaszadók számára kritikáik megfogalmazására (7. ábra). A hallgatók első helyen, egyik legmeghatározóbb nehézségként a kapott ösztöndíj támogatás alacsony mértékét fogalmazták meg, amely az összes válasz 35,2%-át foglalja magába. Második helyen a bürokrácia okozta komplikációt fogalmazták meg 20%-os arányban, melyet 16%-os arányban szorosan követtek az esetleges nyelvi akadályok. Elenyésző mértékben, megosztva találtak továbbá az alkalmazkodás, beilleszkedés, az eltérő kultúra - és oktatási rendszer problémáival. A tartós, elhúzódó külföldi tartózkodás következményeként sok esetben a hazai egyetemeken sem zajlik gördülékenyen a visszailleszkedés. A hallgatók véleménye szerint több nehézséggel kell megküzdeniük, melyek nagyjából egyenlő arányban jelennek meg. A válaszok 22,2%-a első helyen a visszailleszkedés nehézségét emeli ki, amelyet 19%-kal a hazai küldő intézmény rugalmatlansága és a kihagyott kurzusok pótlásának bonyodalmai okozzák. 18%-ban emelték ki a külföldön megszerzett kreditek elfogadtatásának nehézségeit, amelyet 14,2%-kal a kurzusok teljesítési halasztásának problémája követ. A hallgatók fennmaradó hányada nem tapasztalt hazaérkezéskor problémákat.

7. ábra: Mobilitással járó nehézségek külföldön és itthon (%)



Forrás: Saját vizsgálat, 2014

A Bologna Folyamat működésével, hatékonyságával kapcsolatban a témában kutató szakemberek írásaiban rendszeresen találkozhatunk különböző kritikákkal. A hallgatók észrevételei alapján úgy tűnik, ezeknek a kritikáknak alapja van, így mindenképpen korrekciót igényelne a gyakorlatban való megvalósítás során. Az európai egyetemek követelményrendszere és a kurzusok megfeleltetésének tortúrája aktuális problémát jelent, amely mindenképpen megoldást igényelne.

A kérdőív lezárásaként lehetőséget adtunk a kitöltőknek arra, hogy nyilatkozzanak azzal kapcsolatban, részt vennének-e újra egy hasonló ösztöndíjprogramban felsőfokú tanulmányaik alkalmával. A kitöltők 83, 1%-a mindenképpen megismételné, 12,8%-uk talán részt venne újabb hasonló programban, 1,2%-uk semmiképpen sem utazna újra külföldre ebből a célból. A kitöltők 2,9%-a egyéb opciókat jelölt meg a kérdés során, akiknek zöme munkája miatt nem tehetné meg, mások pedig jelenleg is külföldön tartózkodnak. A válaszadók 96,7%-a meleg szívvvel ajánlaná barátainak, ismerőseinek az Erasmus ösztöndíjprogramban való részvételt. A válaszadók fennmaradó hányada talán bíztatná ismerőseit, s egy fő biztosan nem javasolná a kiutazást. Az utolsó, nyitott kérdés lehetőséget adott a hallgatók kezébe, hogy saját ajánlást írjanak az Erasmus ösztöndíjprogram népszerűsítésére. A pár mondatos mottók, szlogenek közt főleg jó tanácsok, irányelvek szerepeltek. A televíziós reklámokba illő meggyőző szövegek bárki számára vonzóvá tehetnék a programot.

Bár a hallgatók több kritikát is megfogalmaztak az Erasmus ösztöndíjprogram keretein belül folytatott külföldi tanulmányaikkal kapcsolatban, összességében úgy gondoljuk, elégedettek voltak a körülményekkel.

Összegzés

Vizsgálatunk újabb tanúbizonyságot szolgál a hallgatói mobilitás kardinális jellegére a felsőoktatásban. Nem véletlen tehát, hogy egyik leghangsúlyosabb, leginkább megvalósulást kívánó eszmeként szerepel a Bolognai Nyilatkozatban. Hiszen olyan készségek, technikák elsajátítására nyújt lehetőséget egy-egy külföldön töltött félév, amelyek szinte elengedhetetlenek ahhoz, hogy a hazai, illetve a nemzetközi munkaerőpiacon versenyképes maradjon egy pályakezdő értelmiségi. A külföldi tapasztalatszerzés hozadéka nem csupán a nyelvismeret fejlődésében, szakmai és tudományos többlettudásban mérhető, hanem másfajta gondolkodásmódot is elsajátíthat a hallgató. Ahogy az általunk végzett vizsgálat is alátámasztja, az ösztöndíjprogramban résztvevő hallgatók magas színvonalú nyelvtudással és jól hasznosítható nemzetközi ismeretekkel térnek haza tanulmányi útjukról. A leglátogatottabb külföldi egyetemek listája szinte teljesen megegyezett a korábban végzett felmérések eredményeivel. A preferált országok megismerésével egyre nagyobb teret engedhetnek a hallgatók a Bologna folyamat végső céljának, amely nem csak a tanuló rugalmasságát kívánja meg, hanem a kutatók, tanárok, s akár a munkavállalók mobilitását is. Bár hazánkban is egyre népszerűbb az Erasmus program, nemzetközi viszonylatban sajnos sereghajtónak mondható a külföldi tanulmányokat végző magyar hallgatók száma. A vizsgálatnak köszönhetően képet kaphattunk arról, mely okok állhatnak a háttérben. A külföldi tanulmányok finanszírozásának problémája kardinális kérdésnek bizonyult. Amennyiben a támogatási feltételek és az ösztöndíjrendszer nagyobb mértékben lenne képes hozzájárulni a felmerülő költségek fedezéséhez, számottevően megnövekedne a kiutazó hallgatóság aránya. A hazai egyetemek tanulmányi rendszerének rugalmatlansága szintén jelentős akadályt képez a megkérdezett hallgatók véleménye alapján. A kihagyott kurzusok pótlásának bonyodalmai, a külföldön megszerzett kreditek elfogadtatásának nehézségei és a kurzusok teljesítési halasztásának problémái feltétlen megoldást kívánnának meg a hazai felsőoktatási intézményektől.

Összességében elmondható, hogy a hallgatói mobilitás pozitív hozadéka vitathatatlan, ezért a jelenleg is fennálló nehézségek, mint az egyetemek közti átjárhatóság kérdéskörének megoldása, könnyítése elengedhetetlen. A mobilitással kapcsolatos hallgatói vélemények is igazolják, hogy a felsőoktatás által nyújtott legnagyobb lehetőségek egyikeként tartható számon a külföldi tapasztalatszerzés alternatívája.

Irodalomjegyzék

- Az Európai Felsőoktatási Térség kialakításának első tíz éve - részletek a Jubileumi Miniszteri Konferenciára készült független szakértői értékelésből. In: Felsőoktatási műhely, 2010. 1. sz. p.33-37.
- Az Európai Felsőoktatási Térség megvalósítása. A bolognai folyamat. In: Tudományos közlemények, 2003. 9. sz. p. 9-14.

- Barakonyi Károly (2009, szerk): Bologna „Hungaricum” Diagnózis és terápia. Új Mandátum Kiadó. Budapest.
- Bokodi Szabolcs (2005): Sociates/Erasmus év végi intézményi beszámolók összefoglaló áttekintése- 2003/2004. Tempus Közalapítvány, Kézirat, 2005. január.
- Csekei László (2010): Közös európai válasz a közös európai problémákra: a bolognai folyamat és az Európai Felsőoktatási Térség. In: Felsőoktatási műhely, 2010. 1. sz. p.9-22.
- Derényi András (2010): Az Európai Felsőoktatási Térség képesítési keretrendszerének kialakulása és kapcsolata az Európai Képesítési Keretrendszerrel. In: Felsőoktatási műhely, 2010. 1. sz. p.47-62.
- Gyórpál Zsuzsanna (2006, szerk.): Tíz éves a Tempus Közalapítvány. Tempus Közalapítvány. Budapest. p. 4-25.
- Harangi László (2003): A „lifelong learning” paradigma és hatása a magyar felsőoktatásra. In: Felnőttoktatási Akadémia. Országos Közoktatási Intézet. Budapest.
- Hrubos Ildikó (2003): Napjaink reformja: az európai felsőoktatási térség létrehozása. In: *Educatio*, 2003/12.,1. sz. p. 51-64.
- Kasza Georgina (s.a.): Helyzetkép a nemzetközi hallgatói mobilitásról. Diplomás pályakövetés IV.- Tematikus Tanulmányok. 177-192.
http://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR/dprfuzet4/Pages177_192_Kasza.pdf [2014.02.25.]
- Kurucz Katalin – Beregi Bettina – Hlavaty Ildikó (2010, szerk.): Erasmus sikertörténetek. Volt ösztöndíjas hallgatók munkaerő-piaci esélyei. HOPPÁ, Disszeminációs füzetek 23. Komáromi Nyomda és Kiadó Kft. Budapest.p.32.
- Janson, Kerstin – Schomburg, Harald – Teichler, Ulrich (2009): The Professional Value of Erasmus Mobility. Lemmens, Bonn.
- Teichler, Ulrich (2011): A hallgatói mobilitás esete a Bologna-folyamattal. In: *Educatio*, 2011/4. p. 509-520.
- Teichler, Ulrich (2003): Az európai felsőoktatási reformok főbb kérdései. In: *Educatio*, 2003/1. p. 3-18.
- Tarnay István (2005): Külföldön tanuló magyar diákok jellemzői. *Educatio*, 2005/2. p. 417-423.
- Verbik, Line - Lasanowski, Veronica (2007): International student mobility- Patterns and trends. The Observatory on Borderless Higher Education. London.
http://www.eua.be/fileadmin/user_upload/files/newsletter/International_Student_Mobility_-_Patterns_and_Trends.pdf [2014.03.10.]

Adatbázisok

Eurostat hallgatói mobilitásra vonatkozó adatok.

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/data_base

[2014.03.12.]

UNESCO hallgatói mobilitásra vonatkozó adatok.

<http://stats.uis.unesco.org/unesco/ReportFolders/ReportFolders.aspx>

[2014.03.12.]

**OPPORTUNITIES OF THE EUROPEAN HIGHER EDUCATION AREA:
SURVEY BASED ON THE EXPERIENCES OF FORMER ERASMUS STUDENTS**

SZABINA BENCZE - ÁGNES TÓTH-SZERECZ

Summary

The most effective and most popular segment of the European Higher Education Area is student mobility, which provides opportunity for students to get international experience. The standardization of higher education systems in Europe and the scholarship programs offer good alternative throughout their university years and broaden the perspective of students. In addition to the language learning opportunity, the students improve their knowledge, which has a positive effect on their studies and their position at the labour market. The opinion and experiences of those students who have participated in the program earlier are very useful feedback to measure the effectiveness of student mobility.

This research was carried out to explore topics that are not included in the majority of related literature in Hungary, such as the financial background of the students' international studies, the most popular courses, as well as the skills and expertise students generally acquire during the mobility. We try to present an overall picture on the mobility trends of participating students, as well as on the effectiveness of Erasmus programme. In addition to this, we also elaborate on the positive effect of international experience and enhanced language skills on the student's position at the Hungarian and international labour market. Based on the experience of students we discover the common requirements of the receiving higher education institutions.

Keywords: student mobility, Bologna process, scholarship, Erasmus programme

ORGANIZATION AND HUMAN RESOURCE FOR SUPPORTING INTEGRATED EDUCATION OF CHILDREN WITH SPECIAL EDUCATIONAL NEEDS

ANIKÓ MILE

Abstract

In the second half of the last century the special needs education's experiences highlighted the attention to the negative effects of the segregated education, the selection and segregation mechanisms. In accordance with international trends educational initiations were launched in relation to integrated education of children with special educational needs in Hungary. While integrated education has become widely accepted, the normal pedagogy's demand for special knowledge emerged. It became apparent that the integrated education of children with special educational needs can be optimally achieved only in cooperation with the special schools and teachers.

Keywords: children with special educational needs (SEN), disabilities, integrated education, mainstream schools, resource centre

Interpretation of the concept of integration

The concept of integration is used in many ways by various disciplines such as mathematics, biology, sociology, psychology, economics, political sciences, so it has many meanings depending on the context. It is a word of latin origin meaning assimilation of separated parts to a larger unit. In a pedagogical sense it means the education of children with SENⁱ together with their typical peers. The Encyclopedia of Special Education edited by Zsuzsa Mesterházi defines it as a pedagogical trend beginning in the 1970s which means the education of children with handicap, disability, social disadvantage together with other children close to their home.

The integration approach was developed from the realization that children were stigmatized and discriminated by the segregated education. The precursor of this approach was the normalization principle from Scandinavia, which means that the disabled people should be offered the same conditions as other people. The society is responsible for their unfavourable status since it

ⁱ By the Act CXC of 2011 on National Public Education "children/students with special educational needs" means children/students requiring special treatment who, based on the expert opinion of the committee of experts, are handicapped or have perceptual, mental deficiency or speech disorder, or have multiple disabilities in case of the simultaneous occurrence of several deficiencies or have autism spectrum disorder or any other psychic disorder (serious disorder concerning learning or the control of attention or behaviour). In Hungary the term "special educational needs" was first mentioned by legislation in 1993. Previously the concerned population was called "disabled children/students". This expression is included in the concept of special educational needs, the two terms are not interchangeable. To avoid confusion we use the term "special educational needs" for the period before 2003.

doesn't accommodate the conditions to them, and makes impractical claims on them (LÁNYINÉ 1993). Under the civil rights movements in the United States the Act of 1975 on Education guaranteed the least restrictive educational environment for the children with special educational needs. It could be segregated or integrated environment depending on the children's abilities. The aim of the Italian movements was to abolish segregation and discrimination which led to the ceasing of state schools. It is obvious that the idea of integrating children with special needs integration became widespread abroad. The situation is similar in Hungary.

Development of supporting system

Responding to the influences coming from foreign countries there were also initiatives in Hungary for developing a policy of the integration of children with special needs into mainstream schools. The first attempts for integration started in the 1970s.

The first steps were made to integrate students with perceptual disorders (hearing, visual impairment) and the physically disabled children. This was followed by the integration of children with learning difficulties.

In Hungary, the network of mobile special education teacher service was set up in parallel with the implementation of integrated education system. At the end of the 1970s mobile special education teachers started to work in ordinary schools to cover the needs of visually impaired students. In that time this innovation was not widely known as the integration and inclusion of students with special needs was a brand new idea in the 1980s and 1990s. However, in the EU a resolution^j was made in 1990, placing the integration of youngsters into ordinary education a primary approach. This resolution also suggests that the expert knowledge of special need education should be applied in ordinary schools as well (HALÁSZ 2004).

There have been different methods worldwide in the mainstreaming education for the inclusion. Certain schools employ special education teachers who are members of the school board, and they work together with teachers, and help the integration process. In certain countries special education takes place within the ordinary education system. These countries and institutions have applied their incorporated knowledge, creativity, expert knowledge, and infrastructure to achieve more (JOHNSTONE 1997). There are other institutions and methods such as mobile special teacher service, resource centres^k which help the integration by providing professional pedagogical services (GEREBENNÉ 1996). In some cases the segregated schools were transformed into resource centres. Their tasks are varying, aiming the parents, teachers, and children. They also take part in the training of teachers,

^j Council of the European Union (1990) – Resolution of the Council and the Ministers for Education meeting within the Council of 31 May 1990 concerning integration of children and young people with disabilities into ordinary systems of education. Official journal NO. C 162, 03/07/1990.

^k The most well-known are the Ayres Clinic in South-California, the Frosting School in Pasadena, Affolter Institution in Switzerland. These institutions work with children with special needs, and also function as resource centres for teachers and parents.

developing pedagogical tools, materials and methods, put about pedagogical guidance and counselling with children individually or in small groups (KÓPATAKINÉ 2009).

By the end of the century more and more children with special needs were taught in the ordinary schools. The implementation of integrated education method has inferred significant changes in the organisation and education and welfare work of the ordinary schools and segregated institutions. The attendance of students with special needs in ordinary schools had been a signal highlighting the deficiencies and insufficiencies of the pedagogical settings. Not only had been shortages in expert knowledge and infrastructure but in the approach towards acceptance and tolerance of individual differences. This suggests that only statistical and formal integration had been achieved, which, in other words, is a forced integration required by the authorities the institutions belong to. It can also be acknowledged as a compensation of demographic decline. Whatever happened, there is obviously a need for special pedagogy in ordinary schools too, as students with special needs can be taught only by cooperating with special education teachers.

At the same time segregated schools had experienced the decline of the number of enrolled students, and the existence of segregated schools was at stake (KÓPATAKINÉ 2004). Insecurity appeared at both organisational and individual level. It became inevitable that the current special education system and the roles of the teachers within this system were not up to mark. New methods were needed. Realising the need, more and more institutions offered services to support integrated education programmes, leaving behind the traditional roles and methods. Cooperation had begun. The first steps of forming the resource centres can be seen in "Study Clinic" program. The project was advocated between 1992-1995 by FEFA ("Closing up to the European Higher Education" Fund). It supported those children aged 5-12 who suffered from deficiencies in learning and needed development or therapy and significantly underperformed as compared to the standards of their age and of average schools. The program also provided teachers with professional help and conducted research on the development of learning abilities. The program placed major emphasis on the development of special need education services that can be applied in everyday teaching methods (MESTERHÁZI 1994). This program had a huge influence on segregated schools, as it provided future aspects, it also outlined and featured the principles of the organisational structure (PAPP-MILE 2012).

Reacting to the need for special education knowledge, more and more segregated schools started to provide schools and day nurseries with a full range of academic and support. Special institution models were developed called special need education centres, which operated a professional development and consultation system similarly to the international resource centres. A newly introduced service was the mobile special need teacher, who by forming a network helped ordinary schools to educate children with special needs. The strong demand for help has brought forth these special education need services without legal background, which is a good example of the

schools' self-development efforts and the cooperation of pedagogy and special need education.

Adapted physical and conductive education methodological institution: APEMI

The Act LXXIX of 1993 on Public Education and its supplement in 2003 provide the legal framework for special need education services to support the integration process. This establishes the provisions to set up a new institution called APEMI. APEMI can be formed on the bases of segregated schools. The law allows special schools to develop and broaden their services to stand for integration. This law has been significant to the special schools because it helps the professional development, widening the competences and cooperation between teachers, special education teachers and parents. The 3rd paragraph of the Act LXXIX of 1993 on Public Education states that APEMI can cover special pedagogical professional services and pedagogical assistance service, besides its usual education tasks. APEMI can accomplish special tasks and maintain a mobile special teacher network. It may perform pedagogical professional and pedagogical assistance services in compliance with its objectives. Pedagogical professional services include pedagogical evaluation, professional counselling and special subject-related tasks, provision of educational information, public education administration services, supporting and organisation of the training, in-service training and self-education of the teachers, organisation and harmonisation of study, sports and talent promotion competitions, information and counselling service for students, early intervention and development. Pedagogical assistance services are: adapted physical education consulting, education and care, developmental education, the expert and rehabilitation activity examining learning ability, and the national expert and rehabilitation activity, educational guidance, speech therapeutic care, further study and career counselling, conductive educational service, adapted physical education, school psychology and pre-school psychology service, promotion of particularly talented student. The law finally allowed the further development of special need education and schools nation-wide started to improve their organisations and legitimate their services. Upon joining the EU had helped Hungary to get access to financial resources within the HEFOP program in 2004. This program helped the organisational innovation of special schools with the encouragement of cooperation between institutions. The specification of the applicants determined that only organisations or consortiums could apply, and one of them was required to be a school for special need or APEMI whose role was to support the development of inclusive education and transferring expert knowledge. These requirements ultimately encouraged the institutions to cover pedagogical professional and pedagogical assistance services. APEMIs that had already been functioning were able to achieve further development, or widen their activities in schools and day nurseries.

Between 2007-2013 socio-economic developments offered resources for further development of APEMI. The aim of the project, - started in 2008-, was

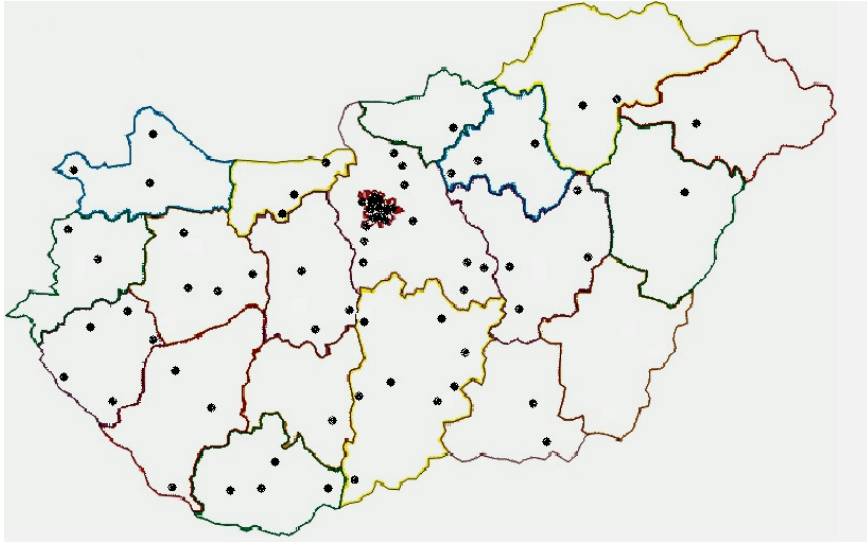
to allow the further development of existing schools and institutions, and to establish new APEMIs for setting up an efficient inclusive service network, which ensures that children with special needs can be taught and developed in local institutions. Human resources development- the training and coaching of teachers to foster integration process-was a complicated task. The establishment of the network of mobile special need teachers was also emphasised. It was a key factor in the project that AMEPI had to operate on the bases of unified standards because of high quality assurance requirements, in addition to the required qualitative and quantitative development. The project concentrated on the development of special need education services to children, but it also focused on providing professional pedagogical services to parents, teachers and other educators, conducting training for teachers, counselling, education-administration service. In 2001 another EU fund became available for APEMIs. The acquisition of special devices, equipment and training were the priorities of the project. This project also helped each institution to become a multifunctional, complex resource centre.

The Act CXC of 2011 on National Public Education has postponed the innovation of APEMIs. The task of providing professional pedagogical services was taken out of their activities. This contradicts the idea of APEMI, as – according to the law – it is responsible for organising the integrated education of children with special needs in a complex way. If APEMI couldn't conduct professional pedagogical services, the integrated education would cover only the health and pedagogical habilitation and rehabilitation of students with disabilities. The optimal frequency of lessons is 1 or 2 a week to achieve any development. Both researches in the pedagogical field, and experience show that successful integration requires affiliation, to have convenient pedagogical settings. As the Scandinavian normalisation principle suggests: making available to all people with disabilities patterns of life and conditions of everyday living which are as close as possible to the regular circumstances and ways of life in society. This cannot be achieved without professional services. Teachers working in the integration process must be supported to develop special pedagogical tools, which are efficient and generative to every child. The efficiency of APEMI lies in its complexity: all participants of the integration process can have the adequate support (PAPP-MILE 2012).

There are 94 APEMIs in Hungary. The Klebelsberg Institution Maintenance Centre runs 95% of them. There are 9 institutions financed by the church, foundations and organisations.

The map indicates that the availability of professional pedagogical services is unequal in Hungary. There are uncovered areas in which the integration of children with special needs is a difficult task to accomplish. There are not any institutions that could provide services and cover their needs; therefore the number of APEMIs should be increased. There should be an institution available for everybody within 20-30 kilometres.

Figure 1. Adapted physical and conductive education methodological institution in Hungary¹



Special need teachers in the integration process

The establishment of APEMIs set new tasks and roles for educators working in the segregated institutions. They had to transfer their expert knowledge and competences into different settings to support the integration in education process. The teacher's role was changing gradually and teachers rather had to act as a counsellor, a therapist, a supervisor, which required the continuous development of both professional and social competences. According to the findings of a research done in 2012, those teachers who spent less time in segregated education are more willing to accept the transformation of their role.

Directives were made in 1997, 2005 and 2012 by the Ministry of Education regulating the education-welfare of children with special needs in day nurseries and schools. These directives set out all the requirements that have to be incorporated into the curriculum of mainstreaming schools. The regulation of 1997 mainly deals with segregated education, further regulations, however, focus on the integrated education taking place in mainstreaming schools. The directives aim to harmonise and increase the fit between students' needs and provisions.

This ensures that the requirements conform to the development phases of children, the proper definition of development areas and their levels. It is also required to define the underdeveloped skills and their rehabilitation and

¹ Based on the Educational Informational System of the Educational Office

habilitation possibilities and the time span of development, education and training. The regulation also states the roles and tasks of the special need teachers in the integration process.

Special need teacher has a key role in relation to the work to be done with disabled children who have been included in mainstream schools. In case of need, a special need teacher mainly delivers support. Special need teacher is responsible for the individual or group habilitation, rehabilitation and development, which can be supported by medical or psychological therapy. The responsibilities of the special need teacher also cover the training of teachers and institutions, counselling in order to improve the relationship between the parents and the institutions.

The special need teacher is a partner in the integration process. The most important element of his activities is to transform the supported school into a tolerant institution where affiliation and acceptance really exists. The institution should have the appropriate educational and pedagogical programmes, hands on knowledge, and approach that fully match the needs of disabled children.

References

- CSÁNYI, Y. 2000. A speciális nevelési igényű gyermekek és fiatalok integrált nevelése-oktatása. In: ILLYÉS, S., szerk. Gyógypedagógiai alapismeretek. Budapest: ELTE BGGYF. 377- 408.
- GEREBENNÉ, V. K. 1996. Fejlesztő központok a gyógypedagógiában. Gyógypedagógiai Szemle. 24(1), pp. 32-35.
- HALÁSZ, G. 2004. A sajátos nevelési igényű gyermekek oktatása: európai politikák, és hazai kihívások. Új Pedagógiai Szemle. 54(2), pp. 28-37.
- JOHNSTONE, D. 1997. A forrásközpontok szerepe az inkluzív oktatás megalapozásában. In: ZÁSZKALICZKY, P. LECHTA, V. MATUSKA, O. szerk. A gyógypedagógia új útjai. Budapest: Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Tanárképző Főiskola. pp. 315-324.
- KŐPATAKINÉ, M. M. 2004. Új szakmai igények, új működési forma. Budapest: Országos Közoktatási Intézet.
- KŐPATAKINÉ, M. M. 2009. szerk. Együttnevelés határon innen és túl. Kutatási eredmények a sajátos nevelési igényű tanulók inklúzióját támogató szervezetekről, kitekintéssel az aktuális nemzetközi projektekre. Budapest: Oktatókutató és Fejlesztő Intézet.
- LÁNYINÉ, E. Á. 1993. A külföldi integrációs modellek tanulságai a hazai alkalmazás számára. In: CSÁNYI, Y. szerk. Együttnevelés – Speciális igényű tanulók az iskolában. Budapest: Iskolafejlesztési Alapítvány. OKI. pp. 11-21.
- MESTERHÁZI, ZS. 1996. A tanulást segítő gyógypedagógiai szolgáltatások kialakulása. Gyógypedagógiai Szemle, 24(1) pp. 35-41.
- MESTERHÁZI, ZS. 2001. szerk. Gyógypedagógiai lexikon. Budapest: Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskolai Kar.
- MILE, A. 2013. Gyógypedagógiai szakértelem az együttnevelés szolgálatában. Elhangzott: XIII. Országos Neveléstudományi Konferencia. Eger: Magyar Tudományos Akadémia Pedagógiai Bizottsága. 2013. november 8.

- PAPP, G. MILE, A. 2012. Gyógypedagógiai iskola, EGYMI, referenciainstítút. Iskolakultúra. (5) pp. 76-83.
- PARASZKAY, S. VARGÁNÉ, M. L. 1979. Tájékozttatás a gyengénlátó gyermekeket segítő gyógypedagógus utazótanárok müködéséről. Gyógypedagógiai Szemle (4) pp. 280-286.
- TORDA, Á. 2004. Átalakulási folyamatok a gyógypedagógiai közokttatásban. Gyógypedagógiai Szemle. (32)4 pp. 267-271.

SZERVEZET ÉS HUMÁNERŐFORRÁS A SAJÁTOS NEVELÉSI IGÉNYŰ GYERMEKEK INTEGRÁLT NEVELÉSÉNEK GYÓGYPEDAGÓGIAI TÁMOGATÁSÁBAN

MILE ANIKÓ

Összefoglaló

A múlt század második felében a sajátos nevelési igényű gyermekek iskoláztatásának tapasztalatai ráirányították a figyelmet az elkülönített iskoláztatás negatív kihatásaira, a szelekciós és szegregációs mechanizmusok hátrányteremtő jellegére. A nemzetközi szinten megjelenő integrációs tendenciák hatására hazánkban is elindultak a sajátos nevelési igényű gyermekek integrált nevelésével kapcsolatos pedagógiai kezdeményezések. Az integrált nevelés térhódításával a normál pedagógia irányából megjelent az igény a gyógypedagógiai tudás iránt. Nyilvánvalóvá vált, hogy a sajátos nevelési igényű gyermekek integrált nevelése optimálisan csak a gyógypedagógiával együttműködve valósítható meg.

Míg Magyarországon a kilencvenes években a fogyatékos gyermekek, tanulók együttnevelése még meglehetősen gyerekcipőben járt, az Európai Unióban ebben az időben már miniszteri határozat rögzítette, hogy az integráció kell, hogy jelentse a primer formát az okttatásban. Ugyanebben a határozatban fogalmazódott meg először az a javaslat, hogy a speciális okttatás területén meglévő gyógypedagógiai tudást át kell vinni a főáramba (mainstreaming). A határozat nyomán Európa szerte nagyobb figyelem irányult a már müködő és alakuló forrásközpontokra, melyek különböző szakemberek együttműködésével integrációt segítő, okttatási, fejlesztési szolgáltatást biztosítanak.

A külföldi impulzusok hatására, valamint a többségi intézmények gyógypedagógiai tudás iránti igényre reflektálva az ország egyre több szegregált gyógypedagógiai iskolája vállalkozott arra, hogy integrált nevelést támogató szolgáltatásokat nyújtson a környezetében müködő többségi óvodák, iskolák számára. Egyedi intézményi modellek alakultak ki, olyan gyógypedagógiai szolgáltató centrumok, amelyek a nemzetközi forrásközpontokhoz hasonló támogató rendszert müködtetnek. A centrumokban megjelentek az utazó gyógypedagógusok, akik hálózatot alakítva az intézmény környezetében müködő többségi intézményekben segítették a sajátos nevelési igényű gyermekek integrált nevelését. A célterület

igénye és a napi gyakorlat hívta életre ezeket a törvény által nem szabályozott gyógypedagógiai szolgáltatásokat, jó példaként az iskolák önfejlesztő törekvéseinek, valamint a többségi pedagógia és a gyógypedagógia együttműködési készségének.

Magyarországon a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény 2003. évi módosítása lehetővé tette egy új intézménytípus, az egységes gyógypedagógiai módszertani intézmény (EGYMI) létrehozását azzal a céllal, hogy szakmai tudásbázisként sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók integrációs folyamatát támogassa. Az intézmények szegregált gyógypedagógiai iskolák talaján alakultak ki, pedagógiai szakszolgálati és szakmai szolgáltatási feladatokkal bővítve tevékenységi körüket. az egységes gyógypedagógiai módszertani intézmények az oktató-nevelő munka mellett pedagógiai szakszolgálati és pedagógiai-szakmai szolgáltatási feladatokat is elláthatnak, valamint utazószakember-hálózatot működtethetnek. A felvállalható pedagógiai szakszolgálati feladatok: gyógypedagógiai tanácsadás, korai fejlesztés és gondozás, fejlesztő felkészítés, logopédiai ellátás, konduktív pedagógiai ellátás, gyógytestnevelés. Az ellátható pedagógiai-szakmai szolgáltatások: szaktanácsadás, pedagógiai tájékoztatás, igazgatási, pedagógiai szolgáltatás, pedagógusok önképzésének, továbbképzésének segítése, szervezése, valamint tanuló tájékoztató, tanácsadó szolgálat. A törvény végre nyílt utat adott a gyógypedagógiai innovációnak és az iskolák országsszerte több helyen szervezetfejlesztésbe fogtak, illetve már meglévő szolgáltatásaikat legitimálták. Elindult egy intenzív gyógypedagógiai innovációs folyamat, melynek fő célja a szervezetfejlesztés volt, a sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók együttnevelésének optimalizációja érdekében.

Az egységes gyógypedagógiai módszertani intézmények létrejötte új szerepelvárásokat támasztott a szegregált intézményekben eddig tanári feladatokat végző gyógypedagógusok elé. Speciális tudásukat egy másfajta pedagógiai környezetre kellett transzferálniuk, szakmai kompetenciájukat az integrált nevelés támogatásában új szerepkörben kellett működtetniük. A tanári szerepet fokozatosan felváltotta a tanácsadói, terapeuta, szolgáltatói, szupervizori szerepkör, mely folyamatos kompetenciafejlesztést igényelt, nemcsak a szakmai, hanem a szociális kompetenciák területén is. Az integrált nevelést támogató gyógypedagógus feladata nem korlátozódik a sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók habilitációs, rehabilitációs egyéni és/vagy csoportos fejlesztésére. A gyógypedagógus közreműködése kiterjed a gyermeket fogadó pedagógusok felkészítésére, a fogadó intézmény sajátos teendői ellátásának tervezésére és folyamatos tanácsadásra, mely az oktató-nevelő munkán túl a szülők és az intézmény együttműködésére is kellő hangsúlyt helyez. Segíti a pedagógiai diagnózis értelmezését, figyelemmel kíséri a gyermek haladását. Javaslatot tesz gyógypedagógia-specifikus módszerek, módszerkombinációk alkalmazására, a gyermek igényeihez igazodó környezet kialakítására. Segítséget nyújt a szükséges speciális eszközök kiválasztásában. Kapcsolatot tart a szülővel a rehabilitáció sikerességét szolgáló ismeretek átadásával. Részt vesz a befogadó közösség felkészítésében. A habilitációs, rehabilitációs egyéni és kiscsoportos fejlesztéseken kívül az óvodai csoportban, iskolai osztályban is segíti a sajátos

nevelési igényű gyermeket. A gyógypedagógus partner a megoldásokban. Tevékenységének kiemelt célja, hogy az általa támogatott fogadó intézmény valóban befogadóvá váljon. Olyan intézménnyé, ahol a tanítási, nevelési programok, a pedagógiai szemlélet és felkészültség, a szervezés, a tárgyi és személyi feltételek igazodnak a gyermekek speciális szükségleteihez.

Kulcsszavak: sajátos nevelési igényű gyermekek, fogyatékoságok, integrált oktatás, erőforrás centrum

OSZTÁLYTÁRSADALOM VERSUS HÁLÓZATI TÁRSADALOM – EGY MODELL ÖTLETE

BIRHER NÁNDOR

Absztrakt

A cikk a hálózati társadalom felépítésének modellezésére javasol új fogalmakat, úgymint a kapcsolatok támogató, gátló, illetve semleges „töltése” a rendszer egészének optimumai szempontjából. Felveti továbbá azt is, hogy a kapcsolati rendszerek az őket szervező forrás köré alakulnak ki különböző hatékonysági fokokkal (energiaszinteken). Az egyes szintek kapcsolati rendszerének struktúrája különbözik szinteken belül és szintek között.

Kulcsszavak: osztálytársadalom, hálózati társadalom, kapcsolatok töltése, kapcsolatok energiaszintjei

Alapfogalmak

A szociológia által használt társadalmi osztályok, rétegek fogalmi látszólag nem teljesen harmonizálnak a társadalom „kisvilág” elméleteivel. A kisvilágban ugyanis néhány lépés távolságból mindenki mindenki ismerőse^a, ennek értelmében nem alakulhatnak ki merev elválasztó vonalak az egyes osztályok között. A hálózatok világában az egyes csoportok merev elválasztása nehezen értelmezhető, ezideig kisebb intenzitással kutatott terület volt.

Marx az osztályokat gyakorlatilag önálló, egymással küzdő entitásokként értelmezi. „Ami [...] engem illet, nem az én érdemem, sem a modern társadalomban levő osztályok létezésének, sem ezek egymással való harcának felfedezése. Polgári történetírók már jóval előttem ábrázolták az osztályok e harcának történelmi fejlődését, polgári közgazdászok pedig az osztályok gazdasági anatómiáját. Ami újat én cselekedtem, az annak bebizonyítása volt, 1. hogy az osztályok létezése csupán a termelés fejlődésének meghatározott történelmi szakaszaihoz van kötve; 2. hogy az osztályharc szükségszerűen a proletariátus diktatúrájához vezet; 3. hogy maga ez a diktatúra csak átmenet valamennyi osztály megszüntetéséhez és az osztály nélküli társadalomhoz.”^b

^a Az elméletet Stanley Milgram amerikai pszichológus vizsgálta a gyakorlatban. 1967-ben Milgram véletlenszerűen kiválasztott embereket kért fel arra, hogy próbáljanak egy levelet postán eljuttatni egy - általuk ismeretlen - másik államban élő személynek. Arra kérte a résztvevőket, hogy, küldjék a levelet annak, akiről feltételezik, hogy ismerheti a célszemélyt, vagy legalábbis közelebb lakik hozzá. Az egyik "ágon" a 160 levélből 44 ért el a másik államba, 2-10 lépésnyi távolságra (átlagosan 6) jelezve egymástól a két személyt. Hasonló vizsgálatot végeztek a lexikonok vonatkozásában is, azaz egyik címszótól a másikig hány hivatkozással juthatunk el. Az átlag itt is 10 alatt volt.

^b Karl Marx: [levél] Joseph Weydemeyerhez (1852. március 5.) MEM 28. köt. 479. old.

Maga is érzi azonban, hogy az osztály definiálására nem elégséges a statikus meghatározás, ezért igyekeznek az osztályt a kontextusa felől is meghatározni. „Amennyiben millió és millió család olyan gazdasági létfeltételek között él, amelyek életmódjukat, érdekeiket és műveltségüket más osztályokétól megkülönböztetik és azokkal ellenségesen szembeállítják – annyiban osztályt képeznek. Amennyiben [...] érdekeik azonossága nem teremt közöttük közösséget, nemzeti kapcsolatot és politikai szervezetet – annyiban nem képeznek osztályt.”^c

Az osztály e szerint a definíció szerint valamiféle érdekazonosság mentén létrejött közösségi kapcsolatrendszer. Közel hasonlóan határozható meg a társadalmi réteg fogalma is, amelyik az egyes osztályokon belül, vagy azok mellett közösséget, objektívan leírható szempontok szerint (társadalmi funkció, jövedelem...) közösséget alkotó egyének csoportját jelenti^d.

Az osztályok, rétegek magukban hordozzák a zártságot is, azaz többé-kevésbé egyértelműen definiálhatónak kellene lennie az osztályok határainak. A gyakorlatban ellenben az egyértelmű definiálás nem történt meg. Oka ennek az is, hogy az egyes rétegek, osztályok a komplex dinamikus társadalmi hálózatban megjelenő, időlegesen stabilizálódni látszó kapcsolati formációkat jelentenek. Az osztályok, vagy klikkek között megjelenő feszültségek oka, hogy ezek között az egységek között jelentős mértékben csökken a gyenge kapcsolatok száma. Lényeges tehát az egyes egyének társadalmi tőkájének a vizsgálata ahhoz, hogy a tényleges társadalmi helyét meghatározzuk, továbbá az is, hogy megvizsgáljuk, milyen módon lehet osztályokról, rétegekről beszélni.

Garnovetter megállapítja, a társadalmi tőke nagyban függ az egyén társadalmi beágyazódottságától. Bevezeti a gyenge és erős kapcsolat fogalmát. Az erősség meghatározója a kapcsolatra fordított idő és az azzal együtt járó érzelmi töltés. Megállapítja, az erős kötések rendszerében a tranzitivitás szabálya az iránymutató, azaz nagy valószínűséggel, ha A barátja B-nek, és B barátja C-nek, akkor A barátja C-nek. A gyenge kötésekkel ezzel szemben alacsonyabb érzelmi intenzitás és időráfordítás jellemzi, a tranzitivitás pedig jelentősen alacsonyabb szintű. Az erős kötésekkel szemben a gyengék gyakran kapcsolódnak csoporton (klikk) kívüli személyekhez is, így képesek csoportok (klikkek) összekötésére. A gyenge kötések vezetnek újabb társadalmi erőforrásokhoz. Amennyiben hiányoznak a gyenge kötések az információ lassan terjed, az együttműködés lehetősége csökken, a társadalmi feszültség növekszik. Nem véletlenül definiálja E. Below a gyenge kapcsolatokat a következőképp: „akkor gyenge egy kapcsolat, ha eltüntetésé után a hálózat válaszainak átlaga nem változik meg, de a válaszok változékonysága, szórása nő”.

^c Karl Marx: Louis Bonaparte brumaire tizennyolcadikája MEM 8. köt. 187. old.

^d Jelen tanulmány szempontjából nem kívánjuk mélyebben elemezni sem az osztály, sem a réteg fogalmait. Pillanatnyilag elegendő annak a megállapítása, hogy valamilyen módon zárt, ámde mégis változni képes társadalmi szerveződésről van szó. A témához: John Scott: Társadalmi osztály és rétegződés a késő modernitásban.

A kapcsolatok struktúrája az időben folyamatosan változik, másrésztől pedig az egyének egyszerre több klikkhez is kapcsolódhatnak, attól függően, hogy milyen szempontból értékeljük a cselekményeiket.

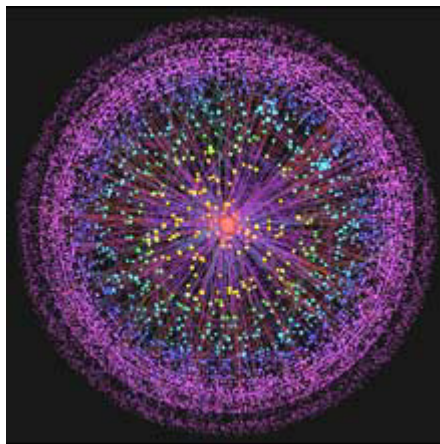
A kapcsolati rendszerek ugyanis sokfélék, a kapcsolati aktivitás eltérő. A kapcsolatok lehetnek aktívak (presztizs^e és befolyás^f szerint) a *klikket támogatóak*, lehetnek negatívak (jellemzően befolyás alapján) a *klikket gyengítőek*, illetve jellemzően tömegesen semlegesek, pillanatnyilag, az adott rendszer szempontjából *inaktívak*. Ezeket hívjuk a kapcsolatok „töltésének”.

A hálózatkutatás ezideig elsődlegesen az aktív kapcsolatokkal foglalkozott. A klikkeket a gyenge és erős kapcsolódási vonatkozások mentén jól jellemezte. A csoportok dinamikáját figyelemmel kísérve szükséges bevezetni az ellenérdekű kapcsolatok fogalmát is, továbbá lényeges a potenciálisan elérhető semleges csoport mérete is. A háromféle kapcsolati töltésnek az elemzése rávilágíthat arra, hogy a kapcsolati rendszerek hogyan érik el a szerkezetekben lehetőségileg meglévő céljaikat, optimumaikat.

A kapcsolatok szerveződési szintjei

Ahogy már megállapítottuk, a társadalom rétegződést^g mutat, de az egyes rétegekből átkerülni más rétegekbe nem korlátok nélküli, egyszerű folyamat. Ennek lehet oka az „osztályok közötti” ellentét, a kulturális, szociális különbségek, de legalább ennyire oka az is, hogy az egyes kapcsolati rendszerek egymástól részben elválasztva működnek.

1. ábra: Az Internet szervezettsége



^e Hányan keresnek engem?

^f Hány embert érek el én?

^g A modell kidolgozása során szinonimaként használjuk az osztály, réteg, klikk fogalmait, megállapítva, hogy egy későbbi, részletes elemzés során a fogalmakat külön kell majd választani.

A modellünk szerint a kapcsolati rendszereket úgy kell felfogni, mint az atommag körül keringő elektronok különböző energiaszintjeit. Maguk a kapcsolati rendszerek is ilyen „energiaszinteket” jelentenek. Ez mutatja az internet szervezettségét bemutató következő ábra, amelyen jól elkülöníthetőek az egyes szintek^h. A rendszer középpontját az erőforrás jelenti, amelyik napjainkra legkönnyebben a rendszeren belül elérhető pénzi mennyiségével írható le. Itt kell megjegyezni, hogy a pénz szimbolikus erővel is bírⁱ. A realitás helyét átveszi a szimulákrum jelleg, az eredeti aranytartalom^k a virtuális térben nyilvántartott számsorokká transzformálódik. Ez az alkímia egyik legnagyobb diadala, amelyet részben a hitelkihelyezések komplex logikájával valósított meg a világ. A virtuális pénz ereje ugyanis az abba vetett hiten nyugszik.

Modellünkben a pénz, mint erőforrás szervezi maga körül a különböző kapcsolati rendszereket, a támogató, gátló és inaktív kapcsolatok célszerű menedzselésén keresztül^l. Minél közelebb kerülünk az erőforráshoz, annál kevesebb az adott szinteken résztvevő személyek száma. Az erőforrás miközben rendszer szerveződik köré – önmaga erősítésére törekszik, egyre fokozódó központosítás mentén. A gazdaságban már a Pareto elvben meghatározott mértéket túllépve látszik, hogy egyre kevesebb ember kezében egyre nagyobb vagyon koncentrálódik. Jól látható mindez a következő ábrán^m.

^h <http://www.technologyreview.com/news/408104/mapping-the-internet/>

ⁱ A pénzt azonosítjuk az „érték forrásával”, ebben az értelemben tágan értelmezzük, ide sorolunk mindent amit a piac pénznek fogad el (azaz akár az értékpapírok is).

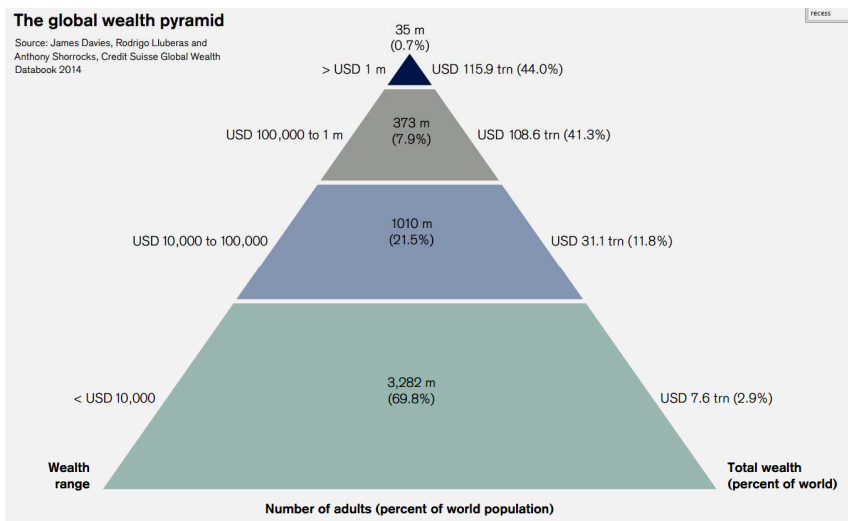
^j A pénz tartalma és formája tökéletesen azonos absztrakt képzetével, és így tölti be a közvetett lény fogalmát. A pénz fogalma az emberi célok metszéspontjaiban áll. A célok feltételezik az eszköz rendelkezésre állását, az eszközök pedig elősegítik a célok kialakítását. A pénz birtoklása alkalmat ad a hozzá kapcsolódó szenvedély és vágy tárgyyszerűsítésére. Lehetővé teszi a relatív választást, hiszen az egyik árucikk helyett akár egy másikat is választhatunk, s így – mivel a pénz nem kötődik egyetlen konkrét célhoz sem – ereje és hatalma a célok összességére vonatkozik. Tehát a pénz nem rendelkezik önálló tartalommal. A szubjektumnak a pénzhez kötődő belső alapviszonya az, hogy rendszeresen használatba vegye, vásároljon, befektessen stb. vele. A pénz és áru viszonya egyoldalú: „Végső soron a legkülönbözőbb áruk csak egyetlen értékké, a pénzzé alakulhatnak át, a pénz viszont rendkívül sokféle áruvá. A munkával szemben a pénznek az a sajátja, hogy a pénztőke szinte mindig más és más alkalmazási formára lelhet – legfeljebb némi veszteséggel, de gyakran nyereséggel –, a munka viszont szinte sohasem, méghozzá annál kevésbé, minél nagyobb szakértelmet igényel.” Garaczi I., A pénz filozófiája az érdekek és a szenvedélyek tükrében, <http://www.c3.hu/~prophil/profi063/garaczi.html>

^k Foucault, A szavak és a dolgok.

^l „Minden baráti körben működik egy belső ‘közvélemény’, amely felvértezi tagjait a társadalom véleménye ellen. Így minden baráti kör az ellenállás egy lehetséges szigete. Azokat, akiknek igaz barátai vannak, nehezebb kordában tartani vagy ‘megdolgozni’; a jó hatalom nehezebben javítja meg, a rossz hatalom nehezebben rontja meg őket. Ezért van az, hogy a vezetők erőszak vagy propaganda – az „egységről” való papolás – útján, vagy azzal, hogy lehetetlenné teszik a bensőséges együttléteket és a spontán szórakozást, egy olyan világot hoznak létre, ahol mindenki (baj)társa, de senki sem barátja a másoknak, bizonyos veszélyforrásokat egyszer s mindenkorra kiküszöböltek, és egyben elvették tőlünk a teljes szolgaság elleni legbiztosabb oltalmunkat.” Lewic, C.,

^m <https://publications.credit-suisse.com/tasks/render/file/?fileID=60931FDE-A2D2-F568-B041B58C5EA591A4>

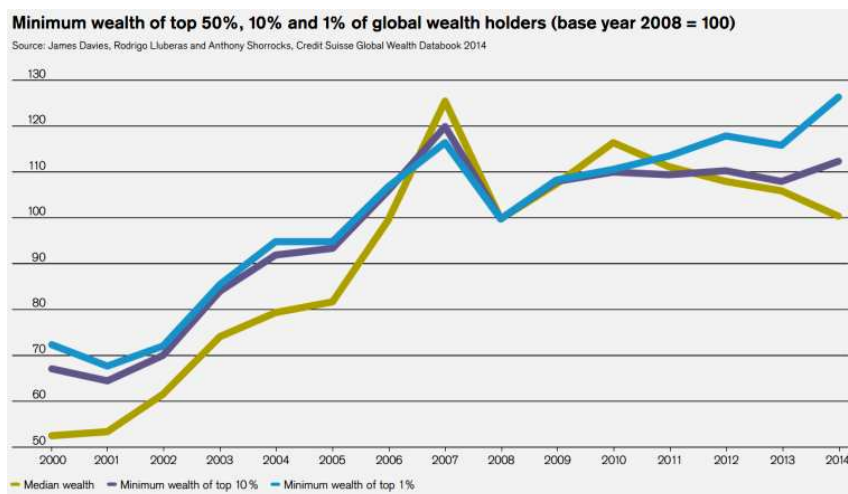
2. ábra: A globális vagyon piramis



Forrás: J. Davies és mtsai, Credit Suisse global Wealth Databook, 2014

Az ábrából látszik, hogy a világ vagyonának 44%-át a világ népességének 0,7 %-a birtokolja az egyes szintekre való átlépéshez egyre több pénzre van szüksége, miközben az egyének vagyonának mediánja nem nő.

3. ábra: A világ leggazdagabb 50, 10 és 1 százalékának minimális vagyona



Forrás: J. Davies és mtsai, Credit Suisse global Wealth Databook, 2014

A 3. ábra pedig azt mutatja be, hogy a világ leggazdagabb 50, 10 és 1 százalékának minimális vagyona egyre nagyobb szinteket ér el. Komoly elosztási problémákat jelenthet, hogy a medián vagyon nem nő, vagy folyamatosan csökken, azaz egyre kevesebb a lehetőség a szintek közti mozgásra. Az erőforrások koncentrációja természetes folyamat egy olyan rendszerben, ahol az optimum egybeesik az egyre nagyobb erőforrás koncentrációval. Ez a növekvő társadalmi egyenlőtlenséget jelenti. Ezzel szemben az emberi világ olyan lenne, amelyben az optimum az erőforrások minél szélesebb diverzifikációjára törekszenek. Ez a növekvő társadalmi egyenlőséget jelenti. Az, hogy napjainkra az első modell érvényesül optimumként, nem jelenti azt is, hogy ez a rendszer fenntartható lenne, figyelemmel arra is, hogy a társadalomban a túlzott erőforrás koncentráció tömegeket foszt meg az előrelépés (megélhetés) lehetőségétől egy olyan világban, amelyben egyre többen élnek egyidőben a földön, illetve ahol egyre több emberhez jut el a termelői/fogyasztói társadalom ígéreteⁿ. Abban az esetben, ha a koncentráció túlzott méreteket ölt az alsóbb szintek lehetőségei elfogynak, a konfliktusok a szinteken belül és a szintek között is megerősödnek. A forrásokhoz való hozzáférést egyre radikálisabb eszközökkel kell gátolni a magasabb szinteken.

Rudolf Steiner ezt így fogalmazta meg: "A nagytőkének sikerült elérnie, hogy a demokrácia a legcsodálatosabb és a leghatékonyabb eszközzé váljon az emberiség egészének kizsákmányolására. Általában azt képzeljük, hogy a tőkésék, a hatalom ellene van a demokráciának és szemben állnak azzal. De ez egy tévedés. Ugyanis éppen ellenkezőleg a nagytőke és a pénzemberek irányítják és tudatosan támogatják azt, mert ez a demokrácia adja a felszín, ami mögé el tudják rejteni a valóságot, az emberek kizsákmányolását. Ebben egyben megtalálják az önvédelem legjobb eszközeit is a társadalom és a tömegek ellenállásával szemben."^o

Van tehát olyan vagyonkoncentrációs szint, amely esetén már a demokrácia sem alkalmas a feszültségek levezetésére, sőt pontosan arra való, hogy az esetleges feszültségeket – amíg lehet - elleplezze. Mindezt azért képes hatékonyan megtenni, mert ez a komplex rendszer a megfelelő energiaszinteken integrálja a társadalom tagjait. A modern demokráciák legnagyobb kihívása tehát hogy az egyes szintek kapcsolati rendszereit a konfliktusok kialakulásának megfelelő menedzselésével kezelje. Az információk világában erre ad némi rálátást Udo Ulfkotte „Gekaufte Journalisten” (Megvásárolt újságírók) című könyve.

Ahogy korábban megállapítottuk egy adott erőter körűl, különböző energiaszinteken szerveződnek érdekérvényesítő hálózatok. Ezek a szerveződések alkalmasak arra, hogy a forrásokat elosztva újabb és újabb érdekköröket, energiaszinteket szervezzenek meg, egyre nagyobb tömegeket bevonva a forráskoncentrációba. A koncentrációs forrásokat valójában a hálózatba szervezett egyének termelik meg a munkájukkal és

ⁿ <http://reports.weforum.org/outlook-global-agenda-2015/>

^o 1917. október 28. Dornach előadás (GA177)

az erőforrás létébe vetett hitükkel. A termelés és az elosztás körei gyakorlatilag egységet alkotnak.

Nem egyszerűen a társadalom, hanem az erőforrás maga az önmagát szervező, csak részben nyitott autopoietikus^p rendszer. Miközben a demokrácia fogalma az erőforrásokhoz való lehetőségileg egyenlő hozzáférést hivatott biztosítani, aközben a pénz logikája mentén egyre markánsabb és egyenlőtlenebb koncentráció zajlik le a gyakorlatban. A pénz logikája, a gazdaság logikája és a társadalom logikája nem kapcsolódik ugyanis össze, ezek az elkülönült logikák csak valamilyen közvetítőn keresztül kommunikálhatnak Luhmann elméletét figyelembe véve. Ez a normatívan zárt önszerveződés a demokrácia fogalmát erodálja, ami nagyon komoly veszélyeket rejt magában. Célszerű lenne ismét visszatérni a társadalmi diskurzushoz, az egyes autopoietikus rendszerek autentikus összekapcsolásához azzal, hogy a demokrácia új, vagy éppen eredeti értelmét kellene megtalálni.

Hálózatelméleti szempontból mindez a következőket jelenti: Az erőforrás körül alakulnak ki elsődlegesen a hálózati kapcsolatok. Ezek a klikkek a következő sajátosságokat mutatják:

- minél közelebb vannak az erőforráshoz, annál kevesebb elemből állnak,
- minél közelebbi szinten vannak az erőforráshoz, annál inkább jellemzi őket a gyenge kötések sokasága, illetve a nagy kapcsolati sűrűség^q,
- az egyes szintek között kevesebb a gyenge kapcsolat, mint a szinteken belül,
- minél távolabb vannak az erőforrástól annál jelentősebb lesz az erős kapcsolatok szerepe, annál kevesebb a gyenge kapcsolatok száma
- minél közelebb vannak az erőforráshoz, annál jelentősebb a hálózatot meghatározó kapcsolatok „töltésének” a felismerése
- az egyes szintek között az átjárhatóság alacsony, az egyre magasabb szinteken egyre kevésbé bővíthető a résztvevők száma
- az egyes felsőbb szintek a szintek közti kommunikációt erős negatív kapcsolatokkal védik
- a rendszer céljait (optimumait) nem az egyének személyes tudása, hanem a rendszer struktúrája határozza meg

^p Az autopoietikus reprodukció feltétele:

1, A funkciók rendszerek önállóak és önszabályozóak

2, Rendelkeznek az őket alkotó elemekkel.

Az autopoietikus rendszerek az elemeiket a már meglévő elemek hálózatában, hálózatuk révén hozzák létre. Ebben a vonatkozásban tehát a műveleti zárttság jellemzi őket. Ez a rekurzív zárttság határozza meg az autopoietikus hálózat strukturális identitásának egységét. Ennek alapján különböztethetők meg az egymáshoz kapcsolódó (azaz rendszeren belüli) és nem kapcsolódó (azaz a környezethez tartozó) műveletek. Hangsúlyoznunk kell, a rendszerhez való tartozás szempontjából a műveletek kapcsolódása a fontos és nem pedig a műveletek esetleges hasonlósága. <http://jesz.ajk.elte.hu/karacsony13.html>

^q Erre mutat rá C.A. Hidalgo kutatása, aki felismeri, hogy a prosperáló vállalkozások fizikai közelségben is vannak egymással.

- a rendszer alsóbb szintjein egyre több a semleges töltöttségű kapcsolat, amely azonban gyorsan polarizálhatóvá válik a meglévő kapcsolati csatornákon keresztül (pl.: közösségi média)

Az egyes szinteket a gyenge kapcsolatok számának változása mentén lehet azonosítani. A gyenge kapcsolatok elveszése az oka annak is, hogy akár egyes városokban már egy-egy utcányi távolságban is más lesz az ott élők erőforráshoz való hozzáférési képessége. Mindez megjelenik magában az utcaképből is^r.

Bourdieu szerint a társadalmi tőke egy bizonyos csoporthoz való tartozásban jelenik meg. Az egyén által birtokolt társadalmi tőke nagysága a mozgósítható kapcsolatok hálójának kiterjedtségétől függ, továbbá az ismerősök tőkeerejétől. Ezen elvek mentén lehet az egyes kapcsolati szinteket jellemezni. Ezt finomítja Coleman elmélete aki megállapítja, hogy a közösséget a kölcsönös szívességek és lekötelezettségek is összefogják. Az egyes szinteken belül ezek a szívességek valóban kölcsönösek, komoly társadalmi tőkét képezve, a szintek között viszont inkább elvárás. A felsőbb szintek elvárják az ajándékot, mint a hűség jelét. Az ajándék értelme a korábbi gyakorlathoz képest átalakult, a szívességi túlmunkától a szexuális szolgáltatásig bármi lehet. Szintén az egyes szintek határát jelzi a szinteken belül birtokolt információ. Az egyes szinteken a valóságról hasonló képet alkotnak a résztvevők a rendelkezésükre álló információk szerint. A valóságkép sajátosságai szintén lehatárolják az egyes szinteket. Az információ megszerzése költséges, így azok rendelkezésre állása korlátozott. Harmadik tulajdonságként Coleman a normákat jelöli meg. Az egyes szinteken az általánosan kötelező normák érvényesülési módjai jelentősen különbözhetnek, ami szélsőséges esetben még a bírói gyakorlatot is torzíthatja. Az egyes csoportokra a jogon túli más, jellemzően kulturális normák is vonatkozhatnak. A csoporthoz való tartozást kifejezhetik a státuszszimbólumok is.

Konfliktushelyzetek

Kiemelt jelentőségű a konfliktushelyzetek megítélése a hálózatok rendszerén belül. Tekintettel az erőforrások szűkösségére és a rendszerek dinamikus, időbeli változására nem hagyható figyelmen kívül az sem, hogy a konfliktusok, az erőforrásért folytatott harc is a rendszer kapcsolatain keresztül jelenik meg. Pontosan ezért elkerülhetetlen a kapcsolatot az erőforrás elérését megkönnyítő vagy azt megnehezítő kapcsolatként értékelni. Hogy valójában egy kapcsolat az adott pillanatban milyen jellegűnek minősül, nem lehet mindig egyértelműen meghatározni. Ennek az az oka, hogy minden egyéni szereplő csak egy kis részét látja a teljes hálózatnak, továbbá gyakran nem közli másokkal a szándékait, amelyek egyébként is folyamatosan változnak az időben. A hálózatelmélet pontosan azért nem foglalkozott mélyrehatóan a kapcsolatok pozitív vagy negatív, ill.

^r Hidalgo, C. A., The Collaborative Image of The City: Mapping the Inequality of Urban Perception, <http://www.chidalgo.com/papers.html>

semleges „töltésével”, mivel ennek a mérési módszere még nem került kidolgozásra. Ez a felismerés leginkább az érintettek belátási képességére van bízva. Ideális esetben a hálózatok közti konfliktus diskurzushoz vezet, amelyben kialakul egy konszenzusos, a teljes rendszer érdekeit valamilyen módon képviselni tudó hálózat. Más esetben az egyes szinteken belül vagy azok között nyilvános konfliktusok keletkeznek. A konfliktusok mindkét esetben lehetnek kifejezetten erőszakosak, vagy egyszerűen csak az erőforráshoz való hozzáférést korlátozóak, ill. megakadályozóak. Az erőszakos konfliktusok jellemzően az egyes szintek között folynak. Ezeket hívták „osztályharcnak” egyes esetekben. Sajátos azonban, hogy maga az osztályharc is lehet az egyes magasabb szinteken lévő kapcsolati hálóak külső, „kihelyezett” harca. A társadalmak komplexitásának és sérülékenységének növekedésével ugyanis a konfliktusokat igyekeznek „kihelyezni” távoli országokba, vagy éppen más társadalmi kapcsolati szintekre. Mindez természetesen a józan evolúciós logika szükségszerű ténye, azonban nagy kockázat is, hiszen az igazi érdekelttek nem érzékelik feltétlenül a bőrükön az erőszak következményeit. Az osztályok közti erőszakos konfliktusokat sem a magasabb szinteken álló osztályok tagjai vívják közvetlenül, hanem az általuk megfizetett vagy kényszerített addig semlegesen viselkedő, ámde a konfliktus során valamelyik oldalra vezényelt, manipulált tömeg. A konfliktus végén maga a struktúra nem változik, csupán a győztes elit kerül a forráshoz közelebbi szintre.

Az egyes szinteken belüli konfliktusok szükségesek, hiszen ezek biztosítják a diverzitást, a változást, akadályozzák meg, hogy egy ember döntései alapján épüljenek rendszerek. Amennyiben a konfliktusokat kiiktató diktatúrák épülnek, azok csak rövid ideig lesznek működőképesek az adaptációt nehezítő egysíkú szerveződés miatt. A diktatúrák a fenntarthatatlanságuk, alacsony tartós hatékonyságuk miatt omlanak össze. (Akkor is, ha kezdetben hatékonyak tűnhetnek.) Konfliktusok, viták nélkül ugyanis nem alakulhatnak ki hatékony rendszerek. Ezen a ponton válik elsődlegessé a játékszabályok meghatározása, a ténylegesen működő jogrend és erkölcsi rend („hűbéreskü”, ajándékozási szokások etc.) kapcsolata (a jog ugyanis mindenkinek szól (érvényes), az érvényesülés viszont már szintenként különbözhet a gyakorlatban). A megfelelően strukturált és kellő töltéssel bíró kapcsolati hálózatok elengedhetetlen követelményei a tartósan életképes társadalmi rendszereknek.

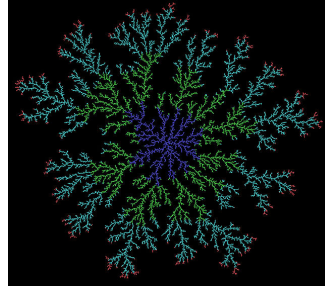
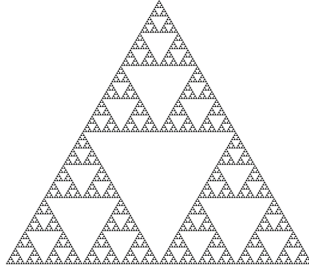
Önhasonló alakzatok

Az egyes minták a különböző szinteken ismétlődve jelennek meg. Az erőforrás természetesen több formában, földrajzilag több helyre koncentrálódva jelenik meg. Ahogy az államok, vállalatok a föld más-más helyén vannak, úgy a bennük megtestesített erőforrás (pénz előállítás és elosztása) is elszórtan jelentkezik.

Az erőforrások volumenükben is jelentős eltérést mutatnak, azonban jellemzően mindegyik erőteret hoz létre maga körül a méretektől független azonos logika mentén. Az egymáshoz való kapcsolatokat az önhasonló

alakzatokkal lehetne jellemezni. Az alábbi Sierpinski háromszög, vagy éppen egy „növényt” idéző fraktál jól szemlélteti ezt a sajátosságot. Mindenütt ugyanazon logikájú rétegződést látunk.

4. ábra: Sierpinski háromszög



Sikeres ember

A klasszikus mondás szerint a sikeres ember a sikerét három dolognak köszönheti: Istennek, a szerencsének és a hatalmasok barátságának. A mondás alapvetően az eleai Zénón azon elméletének a továbbgondolása, hogy „Az életben az erény önmagában nem elég, kell hozzá a sors kegye a szerencse.” Különösen is hangsúlyossá teszi ennek a mondatnak a tartalmát az, hogy Zénón a legenda szerint mindezt egy mozsár fenekéről mondta, miközben a mozsártörővel végezték ki.

Minden kapcsolati rendszer három alapelv mentén szerveződik: van egy közös célszerűség, hit, fitness, isten, amely a teljes kapcsolati háló irányát felvázolja. Ha a célszerűség a pénz koncentrációja, akkor az fogja a rendszer elemeit szervezni minden szinten. A pénz mint célszerűség praktikus elv lehet, hiszen egyértelműen meghatározható, mérhető és elméletileg korlátlanul előállítható. Rádásul más alrendszerekhez is jól illeszthető, ezzel akár a gazdaság, akár a hatalom, de még a kultúra vagy a vallás is jól leírhatóan tűnik első ránézésre. A termelés és fogyasztás fogalmi közé az egyén jól elhelyezhető, számára a pénzben kifejezhető vagyon, megélhetés tökéletes életcélnek tűnhet. Mivel a pénz immanens, anyagi jelenség ezért a működése is ilyen. Az ember anyagon túlmutató igényeit figyelmen kívül hagyva, az evolúció szigorú elvei mentén szerveződik köré a társadalmi kapcsolatok sokasága. Csakhogy ez pillanatnyilag zsákutcának tűnik, mivel az anyag véges. Ahogy egyre nagyobb koncentrációt mutat a pénz, úgy alakít ki olyan rendszereket, amelyek felélik a környezetet. Az egyre logikusabban és kiszámítottabban koncentrálódó pénz egyre több munkaerőt igényel, amely egyre több nyersanyagot dolgoz fel. Mindez nem fenntartható. Még akkor sem, ha mesterséges konfliktusokon keresztül próbálná a szervező értelem átrendezni a hálózatokat. A pénz logikájához képest ugyanis túl sok az ember. És valójában egyre több emberben felébred a vágy az emberibb élet iránt. Ki kell emelni, hogy az erőforrás autopoietikus logikája (pénz koncentrációja) számtalan egyéb, az alsóbb

szinteken megjelenő hitben, társadalmi eszmében ölthet testet. Tudjuk, az autopoietikus rendszerek más-más kommunikációs módokon kapcsolódnak egymáshoz. A pénz önszerveződése máshogy jelenik meg a diktatúrában, a demokráciában, a gazdaságban, a kultúrában. Ezért nem feltétlenül szükséges a Bourdieu féle hármasság tagozódás a társadalmi, gazdasági és kulturális tőke vonatkozásában. Az önszerveződő lényeg ellenben ugyanaz marad, csak az egyes hitek, célok változnak.

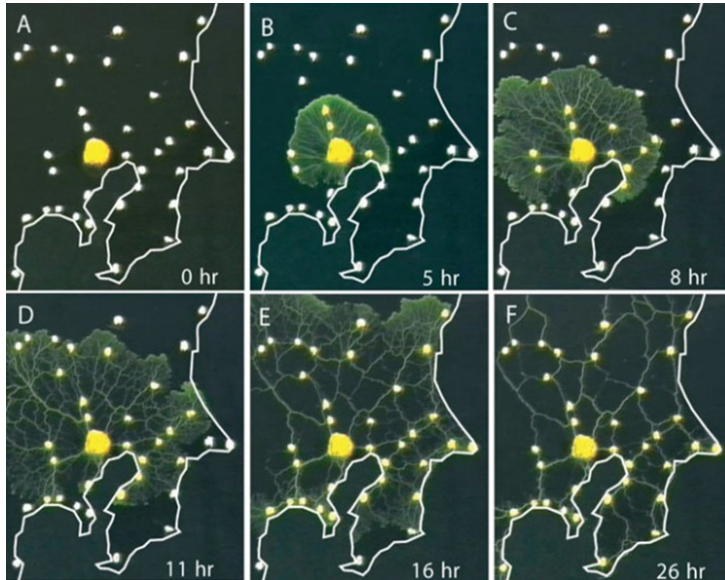
Szerencsére az társadalmi kapcsolatokat nem csak az evolúciós logika, hanem a szerencse, vagy más néven a véletlen is irányítja. Mindez megtalálható a Soros György által meghatározott közgazdasági reflexivitás elméletben, amely szerint nem lehet tudományos elméletekre alapozott biztos kijelentéseket tenni a pénzpiacok vonatkozásában. A pénzügyi mozgások gyakran tudományosnak hitt téveszméken alapulnak, amelyekről előbb-utóbb kiderül, hogy tévesek voltak. Arról nem is beszélve, hogy már az elemzés is befolyásolja a kimeneti állapotot. A kimeneti állapot elvárt érke szerinti elemzés (metaelemzés) pedig még inkább. Hát még a metaelemzésre épülő elemzés a meta-meta elemzés... Másrészt egy kaotikusan viselkedő állapotjelzővel jellemezhető dinamikus rendszerben apró kezdeti változás is nagy kimeneti változást indukálhat a rendszer erősítő hatása miatt. A hálózatelméletben mindez azt jelenti, egy egyén sem veheti sohasem biztosra a jövőjének az alakulását. A kapcsolati rendszerek pillanatok alatt megváltozhatnak ahogy a nagyobb szinteken meghatározott érdekek változnak, vagy ahogy a konfliktusok alakulnak. Ebből a szempontból lehet jelentősége az erős kapcsolatoknak, amelyek még jelentős átalakulás során is képesek megtartani az egyént a közösségben. Egy pozícióvesztés során a gyenge kapcsolatok könnyen leépülnek, az erős családi, baráti kötelékek viszont megmaradnak. Ez adja a szegények biztonságtudatát és az alapot a szaporodáshoz. Ez az egyik lehetséges magyarázata a föld növekvő népesedésének.

A hatalmasok barátsága az ami magasabb hálózati szintekre kötheti az egyént abban az esetben, ha nem született oda, vagy ott nem tudott ezen a jogon megmaradni. Ez a szempont egyértelmű üzenet arra, hogy megfelelő kapcsolati hálózat nélkül szinte lehetetlen a szintek közti átjárás. Részben azért mert az egyéni teljesítmény csak akkor lesz kellően „kihangosított”, ha azt egy kapcsolati rendszer felerősíti, részben azért, mert az egyéni teljesítmény csak akkor számít, ha az illeszkedik egy nagyobb rendszerbe, ott azt elismerik. Mindez természetesen az egyéni szempontok átalakítását is feltételezi a befogadó közösség szempontjai mentén. Ezt pedig nehéz megtenni, ha nem közös a hit. Meg kell jegyezni azt is, hogy a hatalmasok barátságát csak és kizárólag az érdek működtetheti. Amennyiben a kapcsolat már nem produktív az erő koncentrálódása szempontjából, úgy a kapcsolat elhal. Csak a leghatékonyabbak maradhatnak. Az alábbi, a nyálkagomba nyúlványainak útját bemutató ábrán^s is jól látszik, csak azok a kötések maradnak meg, amelyek szállítják a tápanyagot. (A képen a nagy sárga folt a nyálkagomba, a kisebb pöttyök pedig a táplálék. A nyálkagomba

^s <http://www.wired.com/2010/01/slime-mold-grows-network-just-like-tokyo-rail-system/>

csak a leghatékonyabb utakat tartja meg.) Az összes többi kapcsolat csak azért van, hogy keresse az erőforrásokat[†]. Jól látszik az is, hogy minél több erőforrást talál a központ, a perifériákon annál több, lényegében pusztulásra ítélt kapcsolat keletkezik.

5. ábra: A nyálkagomba nyúlványainak útját bemutató ábra



Alternatívák?

Látható, ha az egész rendszer céljának tételezése hibás, hiába vannak alternatív törekvések végül minden mégiscsak egyirányba vezet. A pénz a maga immanens keretei között (akkor is, ha látszólag a semmiből keletkezik) nem adhat végső irányt az emberi egzisztenciának. Az ember ugyanis nem harcra, hanem segítségre született, a tartós társadalmi rendszerek a szolidaritáson alapulnak, akkor is, ha rövidtávon a hatalom vagy a pénz koncentrációjára épülő formációk hatékonyabbnak tűnnek. A társadalmi szerződésnek nem a harc, hanem a béke kell, hogy az alapja legyen. A bibliai bölcsességi irodalom[‡] a következőképp fogalmazza ezt meg:

„Rajta tehát! Élünk a jelen javakkal, élvezzük a teremtést sietve, míg fiatalok vagyunk! Töltekezzünk pompás borral és mirhával, ne menjünk el az évszak virágai mellett! Koszorúzzuk magunkat rózsákkal, mielőtt elhervadnának, ne maradjon rét kicsapongásunktól érintetlen! Egyikünk se vonja ki magát tobzódásunkból, mindenütt rakjuk le vígságunk jeleit, mert

[†] Rutter, K., Lessons from Slime Mold: How to Survive and Thrive in Ever-Changing Organizational Environments, http://www.asis.org/Bulletin/Aug-09/AugSep09_Rutter.html

[‡] Bölcs. 2 fejezet.

ez a mi osztályrészünk, ez a mi sorsunk! Nyomjuk el a szegény igazat, ne kíméljük az özvegyet, és ne tekintsünk a koros aggastyán ősz hajára! Erőnk legyen az igazság mércéje, mert ami gyenge, az haszontalan! ... Így gondolják ők, de tévednek, mert gonoszságuk vakká tette őket. Nem ismerik Isten titkait, nem remélik a jóság bérét, és nem tekintik a szeplőtelen lelkek jutalmát. Isten ugyanis halhatatlannak teremtette az embert, és saját hasonlóságára és képére alkotta, a halál pedig a sátán irigységéből jött a világba, és követik őt azok, akik az ő oldalán vannak.”

Élhető alternatívát csak az eredeti, önzetlen kapcsolatokra építő közösségekig vezető út jelenthet. Ahol minden valóságos élet nem más mint találkozás. Mindez mára – hála a technika adottságainak – már nem valósítható meg csak egy-egy ország, nemzet határain belül. Jóléti állam nem jöhet úgy létre, hogy mások kizsákmányolásából él. Új utat csak a globális, reális szolidaritás jelenthet. Ennek alapja pedig a körülöttünk lévő rendezett kapcsolatokban van. Arisztotelész a Politika első mondatában hangsúlyozza: minden közösség nyilvánvalóan valami közjó megvalósítására alakult. ... A legfőbb jó elérésére elsősorban mégis a legfelsőbbrendű közösség törekszik, amely a többbit mind magába foglalja. A legfőbb jó nála a városállam, ami létrejöttének a célja az élet, fennmaradásának a célja pedig a boldog élet^w. Háttha létezhet ilyen városállam?

Irodalom

Karl Marx: [levél] Joseph Weydemeyerhez (1852. március 5.) MEM 28. köt. 479. old.

Karl Marx: Louis Bonaparte brumaire tizennyolcadikája MEM 8. köt. 187. old.

John Scott: Társadalmi osztály és rétegződés a késő modernitásban, http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0010_2A_19_Tarsadalmi_retegzodes_olvasokonyv_szerk_Gecser_Otto/ch07s04.html

Garaczi I., A pénz filozófiája az érdekek és a szenvedélyek tükrében, <http://www.c3.hu/~prophil/profi063/garaczi.html>

Foucault, A szavak és a dolgok, Budapest 2000.

Steiner, R., 1917. október 28. Dornach előadás (GA177)

Hidalgo, C. A., The Collaborative Image of The City: Mapping the Inequality of Urban Perception, <http://www.chidalgo.com/papers.html>

Rutter, K., Lessons from Slime Mold: How to Survive and Thrive in Ever-Changing Organizational Environments, http://www.asis.org/Bulletin/Aug-09/AugSep09_Rutter.html

Biblia, Bölcsességek Könyve 2 fejezet.

<http://www.wired.com/2010/01/slime-mold-grows-network-just-like-tokyo-rail-system/>

v Arisztotelész, Politika I. 1252.

w Im., 1252b.

<https://publications.credit-suisse.com/tasks/render/file/?fileID=60931FDE-A2D2-F568-B041B58C5EA591A4>

CLASS SOCIETY VERSUS NETWORK SOCIETY – THE IDEA OF A MODEL

NÁNDOR BIRHER

Summary

The article aims to introduce new concepts for the modeling of social networks, namely, the negative, positive and neutral polarisation of relationships.

It is also pointed out that relationship systems can develop with different efficiency and on various energy levels. The system of relations vary within one level and are also different as compared to other levels.

The concept of social classes, in the sense it is used in sociology and law, doesn't harmonize with small-world theory. In this essay these theories and models are clarified based on an overview of the scientific background. As a result, a new social model is established, which is relevant to present-day Hungarian conditions. Since different social groups haven't been clearly defined in the literature on network theory, this work includes a more thorough research on this, creating a specific aspect of networks.

Society is defined as a system of relationships, which are constantly changing in time. On the other hand, this system determines the individual's potential relationships in society.

The relationships also influence how different social groups and cultures relate to each other. The functions of human relationship systems are also analysed, separately from each other.

The role of conflicts within the system of networks is emphasized in the article. The conflicts that may arise within a certain level, as well as their role in decision making is also discussed. The model presents an overview of the permanently changing network relationships in society.

Keywords: class society, network society, polarisation of relationships, energy level of relationships

A KÖZÖSSÉGALKOTÓ EMBER KAPCSOLATAI ÉS KÖTÖTTTSÉGE

GONDOLATOK DR. BIRHER NÁNDOR: OSZTÁLYTÁRSADALOM VERSUS HÁLÓZATI
TÁRSADALOM – EGY MODELL ÖTLETE CÍMŰ TANULMÁNYÁNAK MARGÓJÁRA

CZAKÓ KÁLMÁN

Tapasztalat és elmélet

A személyek létét nem vonjuk kétségbe, azt sem, hogy közöttük kapcsolatok vannak, amelyek tulajdonságait megjelölhetjük, leírhatjuk, mennyiségi adatokkal is elláthatjuk. Az egymáshoz tartozást természetes vagy mesterséges jegyek alapján határozhatjuk meg. A személyek családi, barátsági, vagy bármely más szempont szerinti kapcsolódását, csoportját egymáshoz viszonyított nagysága, további minősítési szempontok alapján a tudomány vizsgálja. A szerkezeti és/vagy a működési jellemzők szerint sokféle diszciplína törekszik a kapcsolatrendszer megismerésére. Emellett nem hagyható figyelmen kívül, hogy az emberi kapcsolatok rendszerére vonatkozó tudásunk a megközelítések, leírások, hasonlatok, minták, modellek egész sorát foglalja magában. *Egyrészt tehát a valóság vizsgálatából nyert adatokra támaszkodunk, másrészt az elmélet felől törekszünk a tapasztaltak értelmezésére.* Tudásunk legalább négy csoportba sorolható, melyek a következők: 1. az emberek csoportjaira vonatkozó történeti tudás, 2. a gyakorlati tudás, mely a jelen idejű cselekvésben felhasznált tudás, 3. a követő, az események tanulságait magában foglaló reflexív tudás, 4. meta-tudás, mely legfőképpen a tevékenységet megalapozó tudást jelenti. Tudjuk, hogy ahol emberekről gondolkozunk, ott a sztochasztikus folyamatok megismerése kerül előtérbe. Sem a kapcsolatok tartalmának meghatározásában, sem a döntések időpontjában előre jelzésében stb. nem vagyunk tévedhetetlenek.

Társadalom és csoportjai

Az országbeli 'társadalom' egészét olyan egységként kezeljük, amelyben a földrajzi határokkal valamely közösségi szerkezet és működés lehatárolódik a kapcsolatok tartalma és intenzitása szempontjából. Hozzáteszük azonban, hogy *a társadalom egésze más társadalmak között foglal helyet.* Tovább növelve az 'egésznek' tekintett közösséget elérkezünk a globalitás fogalmkörébe. - A társadalom helyet ad országhatárokat is túllépő érdekközösségek küzdelmének. Az azonos érdekek mentén aktivizált személyek csoportja, közössége, tömege lép fel, küzd sajátjának tekintett érdekei szerint. A történészek, társadalomtudománnyal foglalkozók, közgazdászok, stb tekintették elemezendőnek ezt a küzdelmet saját vizsgálódási szempontjaiknak megfelelően. - Érdekazonosság alapján kapcsolódók, különböző intenzitással egymással együttműködők, erőforrás köré *szerveződött csoportok alkotják a társadalmat.* A személyek közötti

kapcsolat mellett a csoportok közötti kapcsolat válhat az elemzés tárgyává. Úgy látszik, hogy ésszerű a kapcsolódás erősségét, továbbá a kapcsolatokat teljes közösségben érvényesülő hatását alapul venni a folyamatok előrejelzéséhez. Eszerint a közösségek belső kohéziójáról, a belső tartalom tartósságáról kell tudnunk mondani valamit.

Közösségek

Egy nagyobb közösségen belül meglévő belső elkülönülések a személyek közötti kapcsolat erőssége és a kapcsolat tartalma szerint alakulnak ki. Az egyes elhatárolódó csoportokon belül az információáramlás a közösségi érdek szerint változik meg a korábbi, pl. egyenletes eloszlású üzenetváltó hatásgyakorlások körében. Eltérő aktivitások válnak tartóssá adott csoportokon belül. Az egész rendszeren belüli elkülönülések állandósulhatnak akkor, ha az érdekek szerinti célok adott hatásgyakorlás által optimálisan megvalósíthatók. Az a tény, hogy a megtermelt javak birtoklásában sikeres réteg az egész közösségnek csupán az ötöde, azt mutatja, hogy az érdek szerinti folyamatok eredményeként egyenlőtlen eloszlások alakulnak ki a társadalomban. Ismert tény, hogy adott réteg érdekeinek szolgálatában az elkövetett hibák ötöde a bekövetkező problémák négyötödét okozza; ismert, hogy a vevők ötöde termeli meg a működő vállalat bevételének négyötödét. Úgy látszik, hogy a közösségek struktúrájában és működésében 'törvényeket' állapíthatunk meg, amelyek *menyiségekkel jellemezhetők*. A valóság összetettebb folyamatai arra utalnak, hogy a 'tömegben', halmazokban, közösségekben lejátszódó statisztikai jelenségeket sokszor leegyszerűsítve kezeljük, hiszen vannak prioritással kezelendő tényezők, és vannak tényezők, amelyek felvett értékeit előre nem tudjuk kiszámítani. A gyakorlati területek eseményeit a közösségi szerveződés folyamatai szempontjából aligha lehet előre jelezni. Hasonlóképpen így áll a helyzet azokon a területeken, amelyeken a korlátokat átlépő, spontaneitást előtérbe helyező, stb attitűd szerinti viselkedés határozza meg a bekövetkező eseményeket.

Akciók

A felhasználható, cselekvésre lehetőséget adó tér sokféle közösség érdekének megvalósítását teszi lehetővé. Adott eseménytérben a lehetőségek felhasználásakor számítani kell az egyes csoportok akcióira, amelyek kérések teljesítésére, kérdések megválaszolására, problémák megoldására, új tapasztalatok szerzésére, információszerzésre irányulnak a különböző akciók során. A *közösség akciói* az érdekérvényesítés és az érdekvédelem mellett a közösségi értékek szerint megjelölhető célok elérésére irányulnak a nehézségek leküzdése, a konfliktusok megoldása árán is. Az érett közösség értékmegvalósító törekvése más közösségek értékmegvalósításával nem ütközik. Így a törekvések nem a megszerezhető források egymás kárára történő elosztására, hanem a megvalósítható értékek realizálásában való együttműködésre irányulhatnak. A valóságban lejátszódó folyamatok gyakran a hibák miatt és 'gondolatokra, érdekekre'

vevők döntése következményeként olyan helyzetet hoztak létre, amelyben a javak elosztása végtelenül szélsőséges, és amelyben a források felhasználására irányuló törekvések a konfliktusok egész sorát teszik tartóssá. A történelem során olykor az 'ember embernek farkasává' vált, és 'nemzet nemzet ellen támadt'. A kulturális fejlődés ad helyet az eredményes szocializációs folyamatoknak. A közösségek életminőségének fejlődése kap alapot azzal, hogy az egyes közösségalkotó személyek érett személyiséggé alakulnak. Semmilyen ideológiai háttér nem jelent olyan hivatkozási alapot, amelyik szerint valaki visszaélhet pl. demokráciára hivatkozva, ám anarchiát előidézve, vagy mások kiszolgáltatottságát növelve és a közösségi javakhoz jutás lehetőségét csökkentve. A közösség fejlődéséért felelősséget vállaló kormányok egy ország életében ezért felvállalják a szétzilálásra, kaotikus állapotok előidézésére törekvő erővel szemben kialakuló konfliktusokat is a pozitív eredmények elérése érdekében. Ebből következően a társadalmi igazságosságért *küzdés* kiegészül az érdekcsoportok közötti harc helyett az érdekcsoportok elfogadott *törekvéseinek közös alapra hozásával* a társadalom egészének megvallott értékei mentén. Ennek a sok energiát igénylő törekvésnek a személyes érettség, a közösségi szolidaritás és a kulturális reprodukció folyamata ad alapot.

Elvként megfogalmazhatjuk, hogy 'a lehetséges legerősebb kapcsolat szükséges az érett döntés érvényesítésére és a lehetséges leggyengébb kapcsolat biztosítása szükséges a sokféleség megőrzésére'. Ez az elv eredményezi azt a társadalmi fejlődési optimumot, amelyik az emberiségben a sorsközösség vállalásához szükséges.

Személyek

A személyes szándék megváltozása könnyíthető külső tényezők által, de el nem érhető a személy akarata nélkül. A közös célok nem kényszerítendők, hanem kívánatosak.

Ugyanakkor mindig helyet kell adni különböző értékeknek és eltérő érdekeknek. A társadalom egészében kell megvalósítani azt, ami a közösségek fennmaradását, a túlélést eredményezi.

A szabad döntések lehetőségének védelme, a fejlődés lehetőségének biztosítása, a kaotikus állapot kialakulásának esélyét csökkentő jogszerű tevékenység a megmaradást szolgálja.

Ezért a támadások elleni védelem, a fejlődés biztonságának megteremtése, az elfogadott mértékhez igazodás szolgálja azt, hogy az egyes individuumok halmaza helyett *közösségek* jönnek létre és az egyes személyek *aktív hálózatokban működnek* az életminőség fejlesztésére. Minden társadalomban, a globális közösségben. A szociometria a központban és a periférián elhelyezkedő személyek felismerésére ad lehetőséget, de nem a személy jellemzésére és a mélyebb megismerésre szolgáló módszer. Különösen hiányos eredményhez juthatunk az egyes hatásgyakorlások lehetőségének megítélése szempontjából.

Csoportokba sorolás és kapcsolatok

A kapcsolatok erőssége vagy gyengesége vagy semlegessége alapján különböző mértékben határolódnak el az egyes csoportok egymástól. A tagok valamely csoporthoz tartozását, valamely csoportba való besorolást a hasonlósági indexek alapján állapíthatjuk meg. Az egy csoportba soroltak valamely határértéken belül térnek el egymástól. Valójában taxonómiát alkotunk a hasonlóságok és eltérések alapján. A másik mód valamilyen kapcsolattípus megléte vagy hiánya alapján való valahova tartozás vagy eltérés megítélése. A hasonlóság vagy valamilyen szempontnak való megfelelés például az élőlények osztályozásának két alapvető rendszerezési elve. Tagoltságot csupán a hasonlósági vagy a rokonsági fokok szerint jelölhetünk ki. Amennyiben a rendszeren belüli erőforrás mennyiségét tekintjük az egy csoportba sorolhatóság alapjának, az erőforrás megjelölését prioritásként kezeljük. A pénz, a rá vonatkozó 'hiedelem', az egyes egyének társadalmi tőkéje, a bizalom is lehet alapja annak hogy a csoportok a birtokolt mennyiség nagyságát, vagy valamely kiemelt erőforrást tartják a legfontosabbnak. - *A csoportba sorolástól eltérő kapcsolatok típusának megjelölése.* Ami szerint a kapcsolatot jellemezzük, pl. a kapcsolat erőssége, azt tekinthetjük az egybesorolás kritériumának. A társadalomtudomány gyakran alkalmazza a csoportokba, rétegekbe, típusokba sorolást a jelenségek, célok elkülönítése, a határok kijelölése, a tulajdonsághordozók, a szerkezeti felépítés megkülönböztetése érdekében. A besorolás, elkülönítés, megkülönböztetés, stb valójában a kontinuitás és a kontiguitás tényét állítja előtérbe adott populáció szerkezetének leírásakor. A mesterséges rendszerezés valójában klasszifikációt jelent, ám a valóságos rendszerek szintekbe sorolásakor az integrációt vesszük alapul, ami a dolgok létrejöttének folyamatát, mibenlétét, állapotát, valóságát foglalja magában. A szemponthoz rendelt 'szintekbe' sorolást mesterségesnek kell tartani, mely nem azonos a teljes rendszer integrációs szintjeibe sorolással, mert az 'természetes' alapra épülő rendszerezés. Az 'életben maradás képessége' olyan, valóságosnak tekinthető követelmény a rendszerek esetében, melynek megléte, vagy megállapítható foka alkalmas a rendszerek jellemzésére. Ezzel harmonizál a küzdőképesség, a sérülékenység, a védekező képesség, az ellenálló képesség szerinti valamely csoportba való besorolás. - A jellemzők szerinti egybesorolás a valamely folyamatban való hatásgyakorlás szempontjából valóságosnak, természetesnek tűnik. A feltételezett eredmény bekövetkezése mintegy igazolja elképzelésünket. Valamely eredmény bekövetkezése azonban mindig függ az események bekövetkezésének valószínűségi értékétől, azok megváltozásától, ami a besorolás tényét nemcsak igazolhatja, hanem kétségbe is vonhatja, cáfolhatja is. A *társadalomtudomány nem* érte még el azt az egzaktági fokot, amely nagy megbízhatósággal volna képes a hálózattá szerveződés mechanizmusait megmagyarázni. A *belátás* a kapcsolatépítés szükséges része abból a szempontból, hogy a megismerhető másik megismerése sohasem teljes. A személy megismerésében meglévő hiányok mellett tudatosítanunk kell azt is, hogy a valóság más eseményeit sem ismerjük meg teljesen.

Kapcsolattípusok reciprocitása

A társadalmi folyamatok - például az erőforrások koncentrációja által - vezethetnek adott csoport fennmaradásához, adott struktúra stabilizálódásához, vagy - pl. az erőforrások kimerülése által - annak destabilizálódásához. A társadalmi folyamatok a munka, az informálódás, a pénzbeli, a gazdasági, a társadalmi érdekérvényesítés, stb szerint kisebb és nagyobb csoportban hozhatnak 'egyforma' eredményt, de sohasem mechanikusan kialakított reprodukcióként. Az integráció társadalmi folyamata minden részesemény összegeződéséből épül fel. *A hatásgyakorlást - bármely folyamatban - energiaforrások biztosítják a hálózatban.* Az aktivitás foka, az aktív centrumok mennyisége függ a rendelkezésre álló források minőségétől és mennyiségétől. - A kapcsolatok erőssége garanciája lehet annak, hogy a tagok közössége a közös célok elérésében eredményes lesz, leküzdje a nagyobb akadályokat is, és hogy kevésbé sérülékeny, meg tudja magát védeni. Ha a befogadó közösségek belső struktúrájuk megtartása mellett differenciált funkciókat látnak el és fennmaradnak, tagjaik működése révén generációkon keresztül hatnak környezetükre. - *Erős kapcsolatok csak a gyenge kapcsolatok létezésével együtt értelmezhetők.* Hasonló a tényállás ahhoz, hogy adomináns jelleg csak a recesszív jelleggel együtt értelmezett. A dominancia továbbvitelét illetően tudjuk, hogy számtalan további hatás létezik, amelyik a domináns vagy recesszív jelleg érvényesülésével szemben közömbösnek tekinthető. - Egy társadalom csoportdinamikai folyamatait minden bizonnyal a kapcsolatokban rejlő kötőerő befolyásolja, de csak a környezetével együtt értelmezve és kezelve teszi lehetővé a várható események jobb kiszámíthatóságát. - Ami a molekulák világában, a kristályok képződésében, szerkezeti változásában, szétesésében a fizika törvényei szerint értelmezhető, az nem azonos a személyek, közösségek, társadalmak világában bekövetkező szerveződések struktúrájának, működési törvényeinek értelmezésével. A kritikus mennyiség, a túltelítettség, a kristályosodás, a fraktálok formavilága csupán hasonlat vagy analógia, de néhány megféleltethető elemnél túl alig használható a személyes folyamatok illusztrálására. Annyi azonban bizonyos, hogy a szerveződés személyes szintjén tapasztalható törvényszerűségek nem mondhatnak ellent az alacsonyabb szinten tapasztalt törvényszerűségeknek. A létező világ egészében az egyes integrálódási szintek egymáshoz illeszkedve biztosítják a folyamatos strukturálódás és működés lehetőségét. Amelyik kapcsolatrendszer megszünteti az őt létrehozó nagyobb kapcsolatrendszert, maga is megszűnik. Amelyik domináns csoport megszünteti az ő létezését biztosító recesszív csoportokat, idővel maga is megszűnik. Talán ez az oka annak, hogy valamely végletes állapot fennmaradása, továbbélése csak akkor lehetséges, ha az előnyöket élvezők száma nem halad meg egy kritikus kisebb mennyiséget, ugyanakkor azonban a hiányt szenvedők nagyszámú közössége sem csökken le egy küszöbérték alá. - Az élővilág egyes fajai az élősködők csoportjába tartoznak, amelyek nem pusztítják ki a gazdaszervezetet, csupán

kihasználják. Ha kipusztítanák, maguk is kipusztulnának. – *Az élővilág egyes populációinak analógiája sem használható azonban teljesen az emberi társadalom folyamatainak magyarázatára.* Az ember kultúrateremtő lény, képes tanulni, közösségben élni, alkotni. Képes céljait értékekhez igazodva megvalósítani, és képes érdekeit egyeztetni másokkal az értékek mentén. – Amire képes, még nem biztos, hogy meg is teszi. Lehet önző, romboló, mások életére törhet elvakultan. Azonban rétegek tagjaként, kapcsolatok hálózatában éppúgy lehet értelmes döntést hozó, mint éretlen ember. Szabad minden kapcsolata meglétekor. Kööttsége csupán abban áll, hogy nem magát hozta létre, nem magáért él, nem magának hal meg. Felelőssége bármilyen kapcsolatban sajátja, át nem ruházható.

GONDOLATOK ÉS JAVASLATOK A BARANYA MEGYEI TERÜLETFEJLESZTÉSI KONCEPCIÓ HUMÁN FEJLESZTÉSEKET ÉRINTŐ KÉRDÉSEIHEZ

DÓZSA ZSÓFIA - JUHÁSZ GÁBOR

Absztrakt

A térségi-területi sajátosságok jelentős szerepet játszanak a különböző hátrányok kialakulásában. Az egyes térségi-területi egységekben, településeken létrejöhetnek olyan szegregátumok, ahol koncentráltan fordulnak elő társadalmi és gazdasági hátrányok és az azok által sújtott célcsoportok.

A Területi Agenda 2020 a területi elv felértékelődését tükrözi vissza. A területi kohézió a differenciált szakpolitikák integrált cél-és eszközrendszerét komplex módon alkalmazza az egyes térségek, területek, települések fejlesztése érdekében.

Az ún. hely-alapú szociálpolitika a "hely"- és "személy-alapú" megközelítések egységesítését irányozza elő a nyitott koordinációs módszer keretében, valamint a Kohéziós Politikában a szegénység és kirekesztettség enyhítése érdekében.

Baranya megyének hosszú távú fejlesztési programjaiban a tudásalapú gazdaság mintázataira, a humán és a műszaki-technológiai értelemben vett innovációra, illetve az ezekhez szervesen kapcsolódó emberi erőforrás-fejlesztési kezdeményezésekre épülő intervenciókat célszerű elsősorban támogatnia annak érdekében, hogy képes legyen felzárkózni az európai és a hazai fejlődési trendekhez, tendenciákhoz az elkövetkező időszakban.

Kulcsszavak: területfejlesztés, gazdasági és szociális kohézió, Területi Agenda 2020, társadalmi felzárkózás, hely-alapú szociálpolitika, tudásalapú gazdaság, emberi erőforrás fejlesztés

Bevezetés

A Baranya Megyei Területfejlesztési Konceptió előkészítésében részt vevő Társadalmi munkacsoport tevékenységéhez hozzájárulva, a Baranya Megyei Fejlesztési Ügynökség Nonprofit Kft. megbízásából vettünk részt a Fejlődő Baranya 2030 című stratégiai munkaanyag kialakításában a Dél-Dunántúli Regionális Forrásközpont Nonprofit Kft. munkatársaival közösen. A koncepcióban felvázolt jövőkép társadalmi, szociális prioritásainak és céljainak felvázolásával kívántunk javaslatokat tenni Baranya megye fejlődési perspektíváinak meghatározásához.

A Baranya Megyei Területfejlesztési Konceptió társadalmi és szociális céljainak meghatározásakor figyelembe vettük az Európai Unió társadalom-és szociálpolitikai, foglalkoztatási-és munkaerő-piaci, esélyegyenlőségi-, kisebbségi-, egészség-és oktatáspolitikai irányelveit, ajánlásait tartalmazó

dokumentumokat egyaránt. A hazai jogforrások, szakmai-, szakpolitikai és programdokumentumok közül kiindulási alapként használtuk a Roma Stratégia és a Felzárkózási Stratégia átfogó és specifikus céljait, valamint a széles értelemben vett fejlesztéspolitikához tartozó további szakmai forrásokat, jogszabályokat, illetve a megye helyzetét, sajátosságait és jellegzetességeit, lehetséges fejlődési irányait megjelenítő egyéb stratégiai és operatív szintű deklarációkat egyaránt.

Az általunk készített dokumentum – megbízásunknak megfelelően – az „Egységes Programozási Dokumentum” stratégiai részét jeleníti meg (1-5). Publikációnkban az említett munkaanyagból közlünk részleteket.

Az Európai Tanács 2000-ben, Lisszabonban megfogalmazott célkitűzései alapján a gazdasági növekedés, a teljes foglalkoztatás és szociális kohézió megteremtése ugyanazon cél alkotóelemeiként szerepelnek. Eszerint a gazdasági és szociális kohézió kiteljesítésének záloga az emberi erőforrások elsődlegességén alapuló tudásalapú társadalom megteremtése. Ennek megvalósításához egyszerre szükséges biztosítani a szociálpolitika, az oktatáspolitikát, a munkaerőpiaci-és foglalkoztatáspolitikát, a jövedelempolitikát, a lakáspolitikát és a gazdaságpolitika konzisztenciáját és közös hatásmechanizmusuk szinergiáját.

A kiindulópont szerint az emberi erőforrás Európa legfontosabb tőkéjének számít, az uniós szintű politikákat át kell, hogy hassa az a szemléletmód, amelynek középpontjában az emberi erőforrás-fejlesztés áll. Az emberi erőforrásba történő befektetések szavatolása a képzések, átképzések támogatásával döntő fontossággal bír Európa jövője szempontjából: megalapozza helyünket és szerepvállalásunkat a tudás-alapú gazdaságban, s egyben biztosítja, hogy az új gazdasági forma kellő hatékonysággal legyen képes gátat szabni a munkanélküliség növekedésének, adekvát megoldásmódokat nyújtva az esélyegyenlőség biztosítása, a szociális kirekesztés megakadályozása érdekében.

Napjainkra egy új, komplex szakpolitika mix kidolgozása és gyakorlatban való érvényre juttatása vált szükségessé, amely a szociálpolitikát társadalmi és gazdasági szempontból egyaránt produktív tényezőként szemléli, s ebbéli szerepvállalásának megerősítésére törekszik.

Az új felfogás deklarálja, hogy az emberek egészségének megőrzésére és javítására, a szociális és lakhatási körülmények jobbítására, a munkahelyteremtésre és az emberi erőforrás-fejlesztésre (oktatás, képzés, átképzés, készség-és képességfejlesztés) fordított kiadások az emberi erőforrásokba történő befektetésként foghatók fel.

Ezek a befektetések egyaránt pozitív hatással járnak mind az egyén-, mind a társadalom-, mind pedig a gazdaság működése tekintetében, s számos gazdaságszociológiai vizsgálat alapján azt mondhatjuk, hogy pozitív korreláció áll fenn az említett kiadások és az adott ország(ok) produktivitása között.

Helyzetfeltárás – Baranya megye erősségei, gyengeségei, veszélyei és lehetőségei

A megyei szintű fejlesztések előkészítő fázisában megvalósult helyzetfeltárás eredményeinek összegzéseként az alábbiakban a GYELV elemzés rövidített verzióját adjuk közre.

Az erősségek között említhetjük, hogy soknemzetiségű, multikulturális értékeket és hagyományokat képviselő lakónépesség található a megyében. Ennek bemutatása, megismertetése és tudatosítása pozitív hatásokat eredményezhet a kulturális értelemben vett másság differenciált társadalmi kontextusokban való elfogadására, a tolerancia fokozódására, az egyes nemzetiségi csoportokhoz tartozók közti együttélés és együttműködés minőségének javítására. Baranya megyében egyedülálló hagyományokkal és értékekkel bír a rendelkezésre álló oktatási, képzési, felsőoktatási és kulturális intézményrendszer (az ország első egyeteme is a megye központjában, Pécsen található). A rendelkezésre álló, képzett munkaerő, valamint az infrastrukturális feltételek kedvező lehetőséget teremtenek új befektetések, beruházások számára, új gazdasági vállalkozások megtelepedéséhez.

A gyengeségek között szereplő tény, hogy az aprófalvak és zsáktelepülések viszonylag magas száma jellemző Baranya megyére. Leszakadó, „periférikus” válság területek alakultak ki a rendszerváltást követően a megyében, amelyek szegregációs folyamatokat is generálnak. Ennek eredményeként is jelentős számú hátrányos helyzetű népesség található Baranya megyében. A települések – köztük elsősorban a kistelepülések – fokozott elöregedése, elnéptelenedése, a fiatal korosztályok, a munkaképes népesség elvándorlása kedvezőtlen demográfiai helyzetre utaló, tartósan állandósult folyamatokban öltenek testet. A kialakult területi egyenlőtlenségek negatív hatásokat eredményeznek az oktatás és egyéb humán szolgáltatások terén is (erősen korlátozott a minőségi szolgáltatásokhoz való hozzáférés). A közép-és felsőfokú oktatás, valamint a szakképzés viszonylag gyenge gyakorlat- és piacorientáltsággal jellemezhető, az oktatás nem kellő mértékben szolgálja a gazdaság igényeit. Gazdaságtalannak tekinthető – jobbára kihasználatlansága miatt - a viszonylag nagyszámú kulturális intézmény a megyében. Mára elavult állapotba került a lakásállomány jelentős része, amely miatt rossz lakás és lakhatási körülmények jellemzők a társadalom egyre szélesedő szegmensében.

A lehetőségek kiterjednek a Pécsi Tudományegyetemen fellelhető tudásbázis gazdasági szereplők igényeinek megfelelő hasznosítására (a K+F+I kapacitások és tevékenységek növelésével), amely növelheti a tudástőke társadalmi és gazdasági értelemben vett hasznosságát egyaránt. A munkaerő mobilizálhatóságának és versenyképességének javítása (piackonform tudás átadásával), valamint a vállalkozásbarát feltételek (például adókedvezmények nyújtásával) megteremtése növelhetik a vállalkozói aktivitást, a beruházási hajlandóságot, s ezzel nőhet a foglalkoztatottság, illetve csökkenthet a térségi-területi-, illetve helyi munkanélküliség. A közép-és felsőfokú oktatás és szakképzés rendszerének

munkaerő-piaci igényekhez való igazítása fokozhatja az oktatási és képzési tevékenységek hatékonyságát, hatásosságát és eredményességét. A Pécs EKF 2010 Program kapcsán kiépült infrastruktúra kihasználtságának növelése csökkentheti az intézményi-működési veszteségek halmozódását, növelheti a kulturális programok számát, ami kedvezően hat a forgalom és a bevételek növekedésére. Az épített kulturális örökség elemeinek új szempontok szerint történő hasznosítása (pl. kulturális értékek potenciális turisztikai értékévé váló alakításával), a kulturális ipar fejlesztése növelheti a megye hazai és nemzetközi ismertségét és elismertségét, a rendelkezésre álló kulturális tőkét. A helyi és szociális gazdaság, valamint a civil/nonprofit szervezetek és a helyi közösségek szerepvállalásának erősítése által fokozódhat a hátrányos helyzetű rétegek, csoportok társadalmi integrációja, erősödhet a lokális népesség autonómiája. A személyi és szociális kompetenciák fejlesztése, valamint a család, mint nélkülözhetetlen értékeket és forrásokat képviselő szociális mező támogatása, illetve az oktatási és nevelési intézmények, valamint munkahelyek fejlesztése hozzájárulhat az egyének szocializációjának kiteljesedéséhez. A helyi természeti-táji, környezeti, gazdasági és társadalmi erőforrásokon alapuló komplex fejlesztési programok megvalósítása (például az Ős-Dráva Program) nagymértékben hozzájárulhatnak a fenntartható (egyben önfenntartó) struktúrák kialakulásához. A környezettudatos szemlélet oktatási és nevelési módszerekkel való kialakítása hozzájárulhat a környezetszennyezés csökkentéséhez, a természeti, táji értékek megőrzéséhez, az alternatív gazdálkodási módok elterjedéséhez.

Veszélyként értékelhető a centrumoktól távoli kistelepülések előregedése, elnéptelenedése, a centrum-periféria „távolság” növekedése, ami további válság göcök, térségi-területi szegregátumok kialakulásához vezet, illetve tartósítja a meglévőket. A települések fejlettségbeli különbségeinek fokozódása egyenlőtlen fejlődést, a vagyoni és jövedelmi különbségek fokozódását, az egyensúlytól nagyobb mértékben eltérő társadalmi struktúrát eredményez. A szegénységi küszöb alatt élők arányának növekedése csökkenti az esélyegyenlőséget, gyengíti a társadalmi kohéziót és integrációt. Az általános képzés felértékelődése és a szakképzés leértékelődése következtében állandósult a szakemberhiány a megyében.

Fejlesztési célok

A Baranya Megyei Területfejlesztési Konceptió szerint a társadalmi fejlődés átfogó célja egy egészséges és megújuló társadalom létrejötte. Egészségesnek aposztrofálhatjuk azt a társadalmat, amely mentális, biofizikai, szellemi és erkölcsi értelemben egyaránt kedvez a jólét (jól-lét) minden egyén számára való szavatolásának. Megújulónak nevezhetjük a társadalmat abban az értelemben, hogy képes az egyének, a csoportok, valamint a közösségek szintjén a folyamatos változásokhoz való alkalmazkodás elősegítésére, s a mindenkor rendelkezésre álló erőforrások, feltételek és lehetőségek kreatív és innovatív módon történő felhasználására, alkalmazására a materiális és az immateriális tőke javak -

az egyéni (szellemi), a társadalmi és a kulturális tőke - állandó megújítása érdekében.

A társadalmi célrendszer specifikus céljai között a társadalmi felzárkózás és a piaci igényekre megfelelő választ adni képes emberi erőforrás-fejlesztés kapott prioritást.

1. sz. táblázat: A Baranya Megyei Területfejlesztési Konceptió társadalmi és szociális céljainak rendszere

Átfogó cél: egészséges és megújuló társadalom megteremtése	
Specifikus célok	
Társadalmi felzárkózás	A piaci igényekre reagálni képes emberi erőforrás-fejlesztés
Stratégiai célok	
Hátrányos helyzetű egyének és csoportok felzárkózásának elősegítése komplex (szociális, egészségügyi, foglalkoztatási és képzési) intervenciók alkalmazásával.	A foglalkoztathatóság javítása, a foglalkoztatás bővítése az aktív munkaerő-piaci és foglalkoztatáspolitikai eszközök előtérbe helyezésével.
A személyes és szociális kompetenciák fejlesztése a családi és közösségi-, illetve a munkahelyi szocializáció támogatásával.	Piackonform tudás biztosítása a munkaerő-piaci kínálat versenyképességének növelése érdekében, a piaci igényeknek megfelelő, többszintű és nagyobb átjárhatóságot biztosító képzési struktúra kialakításával.
Szociális lakhatási problémák mérséklése.	Munkaerő-piaci kompetenciák (kézségek és képességek fejlesztése, valamint információátadás) elsajátításának elősegítése.
Közösségi és civil kapacitások fejlesztése a társadalmi integráció, a térségi-területi felzárkózás és a kulturális értékek és hagyományok ápolása érdekében.	A fiatal pályakezdők önálló életkezdési lehetőségeinek (munkához és lakhatáshoz jutás) támogatása komplex intervenciók alkalmazásával.
A kulturális értékek és hagyományok, a nemzetiségi kulturális autonómia megőrzése, a kulturális tőke növelése értéktudatos magatartás kialakításával.	A népesség egészségi állapotának javítása az egészségmegőrzés és egészségnevelés/fejlesztés támogatásával és az egészségtudatos magatartás ösztönzésével.

Forrás: Baranya Megyei Területfejlesztési Konceptió tervezete

A társadalmi felzárkózás a következő stratégiai célokat foglalja magában: a hátrányos helyzetű egyének és csoportok felzárkózásának elősegítését komplex (szociális, foglalkoztatási és képzési) intervenciók együttes alkalmazásával, a személyes és szociális kompetenciák fejlesztését a családi és közösségi-, illetve a munkahelyi szocializáció támogatásával. Ugyancsak itt kell megemlítenünk a szociális lakhatási problémák mérséklését,

valamint a közösségi és civil kapacitások fejlesztését a társadalmi integráció, a térségi-területi felzárkózás érdekében, mint speciális célokat. Baranya megye, mint kulturális szempontból sokszínű, soknemzetiségű megye esetében különös jelentőséggel bír a kulturális értékek és hagyományok, a nemzetiségi kulturális autonómia megőrzése, a kulturális tőke növelése.

A piaci igényekre adekvát reakciót adó emberi erőforrás-fejlesztés - mint specifikus cél - a gazdaság mindenkori igényeihez alkalmazkodni képes munkaerőforrás rendelkezésre bocsátását jelenti az élethosszig tartó tanulás minden egyén számára történő biztosítása révén. A kapcsolódó stratégiai célok kiterjednek a foglalkoztathatóság javítására, a foglalkoztatás bővítésére az aktív munkaerő-piaci és foglalkoztatáspolitikai eszközök előtérbe helyezésével, az elhelyezkedési esélyeket ténylegesen növelő piackonform tudás és további munkaerő-piaci kompetenciák egyének és csoportok számára történő átadására, különös tekintettel a pályakezdők és a fiatal korcsoportok életkezdési lehetőségeinek növelésére (esetükben a munkához jutás mellett a lakhatási igények kielégítésére is). A munkaerőforrás-biztosítás és a jól-lét szavatolása ugyancsak magában foglalja a népesség egészségi állapotának javítását az egészségmegőrzés és egészségnevelés/fejlesztés eszközeivel és módszereivel.

A specifikus és a stratégiai célok egymást komplex módon kiegészítik. Az egészséges és megújuló társadalom alapja ebben a megközelítésben a társadalom számára értékes munkát végző egyén, aki mentális, biofizikai, szellemi és erkölcsi jól-létnek örvendő képes a folyamatosan változó környezet által generált kihívásokhoz való alkalmazkodásra, önmaga és családja, valamint az önhibájukon kívül önmagukról gondoskodni képtelenek fenntartására, önmaga és környezete folyamatos fejlesztésére, megújítására.

Egészséges és megújuló társadalom megteremtése

A társadalmi szinten értelmezett egészség fogalma szoros összefüggésben áll a társadalmi és gazdasági változások hatásaival. Az egészségi állapotot jelentősen befolyásolják az olyan aktuális társadalmi-gazdasági tényezők, mint például a munkahelyi-, illetve a lakókörnyezet és a lakáskörülmények, a humán szolgáltatások elérhetősége és minősége, a reáljövedelem nagysága, valamint az életmód, az életminőség, a jólét színvonala.

Az előbbiekből adódóan tehát az egészség kérdése összefügg a lakáspolitikával, a foglalkoztatáspolitikával, az oktatáspolitikával, a szociálpolitikával, valamint a terület-és vidékfejlesztési politika háttérében kialakult fejlesztési igényekkel és szükségletekkel, az egyes szakpolitikák működésének hatékonyságával.

Az egészséget, mint egyfajta emberi tőkét is szemlélhetjük, amelybe érdemes befektetni egyéni, közösségi és társadalmi szinten egyaránt. A különböző szintű, az egészségbe történő befektetések megtérülése közvetlenül tetten érhető adott térségi-területi szegmensek versenyképességében, gazdasági és társadalmi teljesítőképességében, potenciáljában.

Az egészség WHO által és az uniós gyakorlat szerint alkalmazott fogalma tartalmilag magában foglalja a mentális, a biofizikai és a szellemi értelemben vett egészséget egyaránt, amelyhez minden állampolgárnak joga van. Az egészséges népesség aktív, foglalkozáskorú szegmense hatékonyan alkalmazható munkaerőforrásként áll rendelkezésre: az egészségtudatos magatartás elterjedésével ti. kevesebb hiányzás, munkából való kiesés prognosztizálható.

Másfelől az egészséges népesség (aktív és inaktív egyaránt) kevésbé terheli meg az egészségügyi és szociális ellátórendszert, illetve a társadalombiztosítás kiadási oldalát. Az egészségtudatos magatartás elterjedése a munkaerő egészségi állapotának javulását, a munkával töltött idő kitolódását, meghosszabbodását, az aktívan töltött évek növekedését eredményezheti. Mindez a társadalmi és gazdasági értelemben vett produktivitás fokozódását hozza magával. Minden nemzetgazdaságnak tehát minden szinten támogatnia szükséges a munkavállaláshoz és a teljes élethez elsődlegesen szükséges egészségi állapot megőrzésének feltételeit, az egészséges életvitel lehetőségét. Az egészségi állapot javítása a társadalmi tőke növekedése révén az elmaradott térségek felzárkóztatásának is a záloga egyben.

A nemzetközi szakirodalom alapvetően kétféle gazdaságpolitikát különböztet meg a versenyképesség témakörében: az alacsony költségekkel-, valamint a tudással és kreativitással versenyzőt. A tudással és kreativitással versenyző gazdaságpolitika alapján a kormányzat a szereplőket innovatív tevékenységre ösztönzi, s ehhez megfelelő környezetet teremt. A megfelelő környezet kialakításába beletartozik, hogy a kormány értékrendjében és célrendszerében előkelő helyet foglalnak el a kutatás-fejlesztésre és az oktatás támogatására szánt beruházások.

A megújuló társadalom fogalma egy értéktudatos, felelősségteljes, változásra hajlandó és képes, innovatív és kreatív stratégiákat a gyakorlatban megvalósítani képes, integráns, versenyképes társadalom létrejöttére utal. Ennek előfeltétele az ember, mint elsődleges erőforrás számbavétele, valamint az emberi erőforrásokba, így az oktatásba, illetve az innovációs képességek fokozásába történő befektetések ösztönzése. A lakosság tudásszintjének folyamatos, gazdaságorientált növelése lehetővé teszi, hogy egyre több és jobban fizetett munkahely jöhessen létre, ami egyben javítja az átlagos életszínvonalat is.

Baranya megye a jövőben a tudáson és az innováción alapuló versenyzést választja gazdaságpolitikája kulcselemének: egyfelől törekedni fog arra, hogy hatékonyan hasznosítsa a rendelkezésre álló erőforrásait (közülük is leginkább az emberi erőforrás által hordozott tudástőkét), másfelől folyamatosan igyekszik megújítani a lakosság tudásszintjét. Ehhez kapcsolódóan cél, hogy a megyében vállalkozás- és innováció-barát környezet alakuljon ki: azaz nem pusztán az alapanyag-termelő és összeszerelő-, hanem sokkal inkább a magas hozzáadott értéket és minőséget képviselő, innovatív termékeket gyártó, illetve ilyen szolgáltatásokat kínáló cégek megtelepedését ösztönözzék.

Ugyanakkor azt is szem előtt kell tartani, hogy a megye versenyképességének javulásához nem elegendő, ha a külföldi tulajdonú

cégek teljesítik az említett elvárást, hanem mindenekelőtt a hazai tulajdonú kis- és középvállalkozásokat, a helyi érdekeltségű cégeket kell támogatni abban, hogy versenyképességük fokozódhasson.

A hazai tulajdonú kis- és középvállalkozások, a helyi érdekeltségű cégek technológia-fejlesztési és munkahely-teremtési támogatása új foglalkoztatási és jövedelemszerzési lehetőségekhez juttathatja a helyi lakosságot, amely által csökkenhet a munkanélküliség, növekedhet az életszínvonal, a jólét. A tudástőke növelésének feltétele a munkavállalók folyamatos továbbképzése és a kutatás-fejlesztés. A cégek versenyképessége mindezekből következően leginkább azáltal növelhető, ha minél több tudást tudnak termékeikbe és szolgáltatásaikba beépíteni.

A megújuló társadalom magas integritási fokának eléréséhez elengedhetetlen a munkaerő-piaci és a társadalmi felzárkózás együttes elősegítése. Ennek érdekében szavatolni kell az egyének számára a képzettségüknek és képességeiknek megfelelő munkaalkalmakat, valamint a társadalmi-közösségi szerveződés, „beágyazódás” lehetőségeit.

A közösségi lét, a közösségi alkalmak intenzitásának növelésében a korábbiakhoz képest nagyobb mértékben lehet építeni azokra az értéktudatos és szolidáris helyi közösségekre, amelyek az elmúlt időszakban működésük révén bizonyították, hogy jelentős hatásokat és eredményeket képesek elérni az állampolgári aktivitás és az öngondoskodási képesség növelésében, az értékek közvetítésében, a szocializáció kiteljesítésében.

A megújuló társadalomhoz kapcsolódó, fent említett elvárások teljesülésében elsősorban a civil/nonprofit szervezetek, társadalmi szerveződések játszanak elsőrendű szerepet. A civil szektor részét képező helyi közösségek, a különböző igények, célok, érdekek mentén szerveződő érdekközösségek és a formalizált civil szervezetek fontos szerepet vállalnak az egyéneket és családokat, csoportokat támogató, befogadó társadalmi hálózatok és párbeszéd folyamatos fenntartása, működtetése szempontjából. A civilek által biztosított szervezeti és hálózati keretek, nyílt társadalmi kommunikáció, tapasztalati tudás-átadás erősíti az egyéni, családi és közösségi öngondoskodás képességének fejlődését, a helyi közösségek önszerveződését és együttműködését, különös tekintettel a nemzetiségi kulturális autonómia megőrzésére.

A fentiekben konkretizált célok megvalósításához elengedhetetlenül szükséges, hogy megerősítésre kerüljenek a közszféra azon elemei, amelyek az egyének, családok és közösségek jólétét, biztonságát szolgálják (közszolgáltatásokat biztosító közintézmények, közüzemi vállalatok, környezet- és természetvédelmi-, vízügyi-, műszaki-, fogyasztóvédelmi-, népegészségügyi-és jóléti intézmények).

Az átfogó és specifikus-, valamint stratégiai célok egymást kiegészítő jellegű kontextusa a fejlesztések révén hozzájárul a megyei szintű társadalmi és gazdasági kohézió erősödéséhez, a térségi-területi és települési hátrányok mérsékléséhez, a lakosság életminőségének érdemi javulásához.

A piaci igényekre reagálni képes emberi erőforrás-fejlesztés

Az emberi erőforrás fejlesztés olyan folyamatos, az alkalmazkodást és a társadalmi-gazdasági innováció elősegítését célzó beavatkozások sorozatát jelenti, amely a szemléletmód, az egyéni tudástőke, a készségek és képességek, kompetenciák és magatartások megváltoztatásával járul hozzá a nemzetek, térségi-területi egységek, települések és közösségek, valamint intézmények és szervezetek teljesítményének, hatékonyságának és eredményességének, versenyképességének javulásához.

Baranya megye specifikus fejlesztési céljai között gondoskodni szükséges a mindenkori piaci igényekhez megfelelően alkalmazkodni képes munkaerőforrás biztosításáról. Ennek érdekében differenciált emberi erőforrás-fejlesztési intervenciók alkalmazása szükséges, amelyeket magas színvonalú humán szolgáltatások igénybevétele egészít ki. A foglalkoztathatóság javítása, a foglalkoztatás bővítése a beruházási hajlandóság növelése mellett elsősorban aktív munkaerő-piaci és foglalkoztatáspolitikai eszközök előtérbe helyezésével kell, hogy megvalósuljon. A munkaerő-piaci kínálat versenyképességének növelése érdekében nélkülözhetetlen a piacokonform tudás biztosítása, valamint a munkaerő-piaci érvényesüléshez elengedhetetlen kompetenciák (készségek és képességek) fejlesztése, illetve az információátadás, tájékoztatás elősegítése. Ehhez kapcsolódóan elodázhatatlan a piaci igényekhez hatékonyabban illeszkedő, többszintű és nagyobb átjárhatóságot biztosító képzési struktúra kialakítása, valamint a munkaügyi intézményrendszer hatékonyságának növelése. A fiatal pályakezdők önálló életkezdesi lehetőségeinek (munkához és lakhatáshoz jutás) támogatása kizárólag komplex intervenciók alkalmazásával lehetséges. Ennek részeként indokolt egyfelől a fiatal pályakezdőket foglalkoztatók támogatása, valamint a kedvezményes, lakhatáshoz kapcsolódó hitelek és egyéb támogatások bevezetése. A népesség egészségi állapotát javítják, ehhez kapcsolódóan pedig a munkaerőforrás rendelkezésre állását és hatékonyságát biztosítják az egészségmegőrzés, egészségnevelés/fejlesztés támogatását, valamint az egészségtudatos magatartás ösztönzését képviselő intervenciók.

A foglalkoztathatóság javítása, a foglalkoztatás bővítése az aktív munkaerő-piaci és foglalkoztatáspolitikai eszközök előtérbe helyezésével

A foglalkoztathatóság javítása, a foglalkoztatás bővítése elsősorban a beruházások ösztönzésén, a munkaadók érdekeltségének megteremtésén, a rendelkezésre álló munkaerőforrás mennyiségi és minőségi megfelelőségén túlmenően a munkaerő-piac és foglalkoztatáspolitikai aktív eszközeinek előtérbe helyezésén alapul. Ezek között a munkaerő-piaci képzések, átképzések és továbbképzések, a vállalkozóvá válás támogatása, a munkaadók érdekeltségét megteremtő bér- és járulékutámogatások,

adókedvezmények, valamint a munkanélkülivé válást megelőző munkavállalási tanácsadó intervenciók említhetők elsősorban.

Az elsődleges munkaerőpiacon hátrányt szenvedő csoportok – az alacsony iskolai végzettségűek, a roma kisebbséghez tartozók, a fogyatékkal élők és a megváltozott munkaképességűek, az ötven év feletti, a tartósan munkanélküliek, a GYES-ről és GYED-ről visszatérők – helyzetének javítása érdekében fontos a helyi és szociális gazdaság támogatása, a civil/nonprofit szereplők intenzívebb bevonása, foglalkoztatási szempontból való helyzetbe hozása. Mindezekhez kapcsolódóan szükséges az alternatív, atipikus foglalkoztatási lehetőségek kiszélesítése, illetve a másodlagos munkaerő-piacon védett státuszok, munkahelyek létrehozásának és fenntartásának támogatása.

Az atipikus foglalkoztatási formák közül – különösen a gyermekek nevelését, a fogyatékkal élő vagy tartósan beteg személyek gondozását végzők munkaerő-piaci reintegrációját is elősegítendő - célszerű a részmunkaidős munkavégzés, valamint a távmunka feltételeinek megteremtése, rendszereinek kialakítása.

A leghátrányosabb helyzetű csoportok munkaerő-piaci esélyeinek fokozása érdekében komplex – képzési, foglalkoztatási és szociális jellegű - támogató szolgáltatásokat kell együttesen biztosítani.

Speciális, például közfoglalkoztatási programokat kell megvalósítani a munkaerő-piacon hátrányt szenvedő csoportok - roma munkanélküliek, térségi-területi szegregátumokban élők - munkaerő-piacra való belépésének elősegítésére.

A terület-és vidékfejlesztési programok és projektek, valamint a vidéki gazdaság és vállalkozások élénkítését célzó kezdeményezések keretében kiemelten szükséges támogatni a munkahelyteremtő beruházásokat. Különösen a kedvezőtlen adottságokkal rendelkező, munkaerő-piaci és egyéb szempontból elmaradott térségekben, településeken, elsősorban a hazai tulajdonú kis- és közepes vállalkozások komplex technológia-fejlesztését kísérő foglalkoztatás-bővítés kedvezhet a helyi foglalkoztatás bővülésének, a munkanélküliség csökkenésének. Elsősorban azokat a vállalkozásokat érdemes támogatni, amelyek vállalják, hogy a státuszhoz juttatás során előnyben részesítik az elsődleges munkaerő-piacról kiszorulókat (alacsony iskolai végzettségűeket, nőket, romákat), valamint tevékenyen elősegítik hátrányt szenvedő munkavállalók folyamatos képzését. Különösen a magas élők munkanélküliséget igénylő tevékenységeket képviselő vállalkozások játszhatnak fontos szerepet az elmaradott térségek hátrányos helyzetű népességének foglalkoztatásában.

Az elmaradott, kedvezőtlen adottságokkal rendelkező térségek és települések esetében a helyi gazdaság fejlesztését megalapozó szociális földprogramokat és ezeket kiegészítő egyéb, szociális gazdaság típusú, valamint mikrohitel programokat célszerű indítani a helyi sajátosságokra építve. Ezek a kezdeményezések nem pusztán az inaktív lakosság foglalkoztatását, munkajövedelemhez való juttatását, hanem a peremhelyzetben élők társadalmi integrációját is támogatják. Továbbá hozzájárulnak a helyi piac kialakulásához, a helyben való termelés, felhasználás és fogyasztás ösztönzését szolgáló komplex

kezdeményezésekhez. A kiegészítő jellegű, szociális rehabilitációs, közösségfejlesztő programokban résztvevők számára biztosítani kell a megfelelő szakismeretek megszerzését, valamint a foglalkoztathatóság javítását biztosító képzési programokhoz való hozzáférést is.

Piackonform tudás biztosítása a munkaerő-piaci kínálat versenyképességének növelése érdekében, a piaci igényeknek megfelelő, többszintű és nagyobb átjárhatóságot biztosító képzési struktúra kialakításával

Baranya megyében – országos viszonylatban – rendkívül gazdag hagyományokkal rendelkező, kiépült oktatási, képzési infrastruktúra áll rendelkezésre. A megyeszékhelyen található az ország első egyeteme, amely mellett Pécsen és a vidéki városokban további felső-és közép-, illetve alsószintű oktatást, képzést biztosító intézményeket egyaránt találunk.

Az oktatás, a képzés területeit, szintjeit számos reform érintette az elmúlt időszakban, mindezek ellenére sem sikerült az oktatás kimeneti, és a munkaerőpiac bemeneti oldalát megfelelően egymáshoz illeszteni. Így az oktatás és a gazdaság szereplői közti kapcsolat nem erősödött meg kellőképpen, amelynek következtében tartósan fennmaradnak a keresleti és a kínálati oldal közti eltérések.

A piackonform tudás biztosításához magas minőségi értékű, s egyben a gazdaság igényeinek megfelelő, gyakorlat-specifikus oktatási szolgáltatásokra, jól képzett oktatókra, motivált, jól informált hallgatókra és felszerelt, modernizált oktatási intézményekre van szükség minden szinten. Ennek teljes mértékben ellentmondott az a 90-es évtized elejétől tért hódított tendencia, amely a felsőoktatás expanzióját jelentette Magyarországon. A középiskolákból kilépők fokozatosan növekvő száma egyre jelentősebb keresletet indukált, amelyre a felsőoktatási szereplők kínálatbővítéssel reagáltak. Másrészt a fiatal korosztály tömeges munkanélkülivé válását enyhítő intézkedések eredményeként „tömegesen” jutottak be a hazai felsőoktatási intézményekbe a jelentkezők, amelynek eredményeként az egyetemek és főiskolák sokkal inkább a „mennyiségi” elvnek tettek eleget a képzések során, mintsem hogy a minőség és a piacodás irányába indultak volna el. Ezzel párhuzamosan nagymértékben csökkent a szakmunkások aránya, amely egyes szakmák terén utánpótlás-, majd szakemberhiányhoz vezetett.

A minőség további romlását szolgálta a 2000-es évtizedben az a fejlemény is, hogy a hazai felsőoktatásban megjelenők nagyobb számban jelenítettek meg teljesítménydeficittel, képességihiánnyal küzdő tanulókat, akik középiskolai éveik alatt az iskolai tudásmérés háromévenként ismétlődő, úgynevezett PISA – vizsgálati alapján kerültek az említett kategóriákba (a magyar közoktatási rendszer 2000-től kapcsolódott be a nemzetközi vizsgálatokba).

2006 szeptemberétől Magyarország is csatlakozott az Európai Unió által Egységes Európai Felsőoktatási Térségnek nevezett felsőoktatási struktúrához, amely a többlépcsős szerkezetre való áttérést hozta magával: az általában három éves alapképzési szakaszra (BA, Bsc) két éves

mesterképzés (MA, Msc) épül, majd ezt három éves doktori (Ph.D.) képzés követheti. A változást megelőzően a magyar felsőoktatásba belépő hallgatók 413 különböző szak közül választhattak, 2006-tól ezek száma 102-re csökkent, azonban még ez sem vezetett el a piacokonform tudást biztosító, a gazdaság igényeinek megfelelő, többszintű és nagyobb átjárhatóságot biztosító képzési struktúra kialakításához.

A felsőoktatás tömegképzéssé válásával párhuzamosan jelentek meg azok a tanulási, oktatásszervezési- és irányítási problémák, amelyekkel az intézmények nem képesek megküzdeni (a tömegképzésből adódó minőségi és hatékonysági problémák).

Fontos, hogy a megye további fejlődésében a rendelkezésre álló oktatási-képzési infrastruktúra hatékony szerepet tölthessen be. Ennek érdekében egyfelől különösen hangsúlyossá válik a képzési rendszerbe belépők pályaeorientációjának, pályaválasztásának, pályairányításának vizsgálata, a pályaválasztási tanácsadás iskolai keretek között történő működtetése, illetve azoknak a kompetenciáknak a feltárása, amelyek az eredményes és élethosszig tartó tanulás feltételeit jelenítik meg.

Másfelől elodázhatatlan az intézményi és működési struktúra reformja: olyan egymásra épülő, többszintű, nagyobb átjárhatóságot, több opciót biztosító képzési rendszer felépítésére van szükség, amely elősegíti az egyéni karrier utak kifejlesztését és azok megvalósításának támogatását szorosan illeszkedve a mindenkori munkavállalási, piaci és gyakorlati elvárásokhoz.

Annak érdekében, hogy a képzések megfelelően illeszkedhessenek a munkaerő-piac, illetve a gazdaság igényeihez, releváns információkra, a szereplők folyamatos tájékoztatására, valamint pontos igénykövetésre van szükség. Biztosítani kell a pályaválasztás, a továbbtanulás előtt állók és családjaik aktuális és releváns munkaerő-piaci és képzési-oktatási információkkal való ellátottságát (különösen a helyi és térségi munkaerő-piaci és oktatási-képzési információkat fontos a döntés előtt állók rendelkezésére bocsátani). A tájékoztatási hatékonyságot fokozhatja, ha az érdeklődők számára több évre szóló ágazati és szakma-specifikus előrejelzések is rendelkezésre állnak. A pályaeorientációs tevékenység hatékonyságát az oktatási intézményekben, helyben szükséges javítani megfelelő képzettségű szakemberek iskolai feltételek között való szerepeltetésével, mivel a tanulók számára a pedagógusok általában viszonylag kevés, hiányos információval szolgálnak a továbbtanulást illetően.

A térségi-területi, települési munkanélküliség csökkentéséhez, a munkaerő-piac strukturális anomáliáinak kompenzálásához, a képzési szisztéma gazdaságorientációjának kialakításához ismerni kell a munkaerő-piac mindenkori tényleges munkaerő-igényét (mennyiségi és minőségi szempontokat egyaránt megjelenítő keresletét), amelyhez időszakonként hozzá kell igazítani az oktatási-képzési intézmények által biztosított munkaerő-kínálatot. A képző intézmények oktatási kínálatának kialakításában a jelenlegihez képest sokkal nagyobb és közvetlenebb szerepet kell, hogy játsszanak a gazdaság, a vállalkozások, a munkaadók, a kormányzati gazdaságpolitika helyi és országos képviselői.

A képzési kínálat rugalmatlanságának feloldásához fokozni szükséges a képző intézmények és a gazdasági szereplők közös együttműködéseinek, érdekeltségeinek kialakítását. Ez adekvát megoldást jelenthet annak elérésében, hogy a munkaerő-piacra kilépő pályakezdekők piacképes képzettséggel és egyben kompetenciákkal rendelkezzenek.

A gazdasági szereplők jelenleginél erőteljesebb részvétele a képzési-oktatási rendszerben, a szereplők közti együttműködés ösztönzésének támogatása egyben enyhítheti a szakképzés, s az oktatás más ágazatainak erős normatíva-függőségét.

Az oktatási-képzési intézmények működését eredményesebbé szükséges tenni az esetlegesen túlméretezett kapacitások jobb kihasználásával vagy az elégtelen kapacitások pótlásával, illetve az erőforrás koncentráció és a gazdálkodás hatékonyságának fokozásával. Elengedhetetlen a gyakorlóléhelyek technikai-műszaki színvonalának javítása főként a „lépésben levő” technikát képviselő, illetve technika-igényes szakmákban. A gyakorlóléhelyek fejlesztése a termelésben élen járó, a fejlett technikát, technológiát és szaktudást képviselő cégek igényei szerinti felkészítést kell, hogy szolgálja.

A felnőttképzésben és az iskolarendszeren kívüli képzésben, valamint a felzárkózás politikát megjelenítő komplex célok megvalósításában egyre jelentősebb szerepet játszanak a regionális munkaerő-képző központokból átalakult, a Türr István Kutató és Képző Intézet megyei igazgatóságai. A pécsi igazgatóság a Baranya megyei területfejlesztési célok kiteljesedéséhez nagymértékben képes hozzájárulni azzal, hogy térségi-területi alapon jelentkező konkrét képzési igényeket elégít ki az általa képviselt képzési intervenciók megvalósításával. A képző központ a felmerülő képzési igények széles skáláját le tudja fedni a rendelkezésére álló saját technikai-műszaki és humán kapacitások révén. Az igazgatóság továbbá együttműködik a megyei szakképző intézményekkel, s szerződéses keretek közt működteti a részükről rendelkezésre bocsátott további műszaki eszközöket, infrastruktúrát és humán erőforrásokat. Ez által a megyei igazgatóság összekötő szerepet játszik a piac és a képző intézmények között.

Munkaerő-piaci kompetenciák (készségek és képességek fejlesztése, valamint információátadás) elsajátításának elősegítése

Általánosan kompetenciák alatt az egyes személyek lényeges, bizonyos típusú jellemzőit értjük, amelyek hatással vannak az egyének teljesítményének színvonalára. Ebből adódóan érthető, hogy a munkaerőpiacon való érvényesülés szempontjából alapvető fontosságú a kompetenciák elsajátítása, illetve fejlesztése.

Kompetenciáink kisebbik része velünk született adottság, nagyobb része viszont életünk során megszerzett, fejleszthető képességek összessége. A kompetencia alkotóelemei között nem csupán a személyiségvonásokat, valamint a készségeket és képességeket említhetjük, hanem ide tartoznak a megszerzett ismereteink, az önértékelésünk és a motivációink is.

Egy tudásalapú társadalomban a kompetenciáknak hármas szerepük van, amelyek szoros összefüggésben állnak egymással. Egyrészt növelik a foglalkoztathatóságot, másrészt erősítik a társadalmi kohéziót, harmadrészt pedig az egyének személyes karrierjét, önmegvalósítását segítik elő.

A kompetenciák elsajátításának három fontos terepe van. A formális képzéshez tartoznak az intézményes keretek között megvalósuló képzések, amelyek valamilyen bizonyítvány megszerzésével érnek véget, tehát ide soroljuk a közoktatást és a felsőoktatást, valamint az OKJ-s bizonyítvány megszerzésére irányuló szakmai tanfolyamot is. A nem-formális képzések az oktatási rendszeren kívül, társadalmi vagy egyéb szervezetek (például munkahelyek) által szervezeten valósulnak meg és nem feltétlenül járnak képesítés vagy egyéb okirat megszerzésével. A harmadik területe a kompetenciák fejlesztésének az informális tanulás, amelynek minden ember részese az olyan mindennapi tevékenységek során, mint például a bevásárlás, a barátokkal való beszélgetés, valamilyen kulturális műsor megtekintése vagy éppen a gyermeknevelés.

A formális és nem-formális képzések célja egyaránt a részt vevő egyének munkaerő-piaci esélyeinek növelése, valamint a munkaerőpiac keresletének kiszolgálása. A hazai képzések hatékonyságát csökkenti és a fent említett céloknak való megfelelést akadályozza, hogy a képzések felépítésében, tartalmában a lexikális tudás túlságosan hangsúlyos a készség- és képességfejlesztés rovására.

Napjainkban a globalizálódó, gyorsan változó világ korában a munkaerő-piaci versenyképesség megtartásához elengedhetetlen, hogy a társadalom tagjai folyamatosan képezzék magukat, új ismereteket és kompetenciákat sajátítsanak el munkavállalásuk, valamint munkahelyük megtartása érdekében.

A kevesebb, mint 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezők csoportja rendkívül heterogén összetételű, ami a fejlesztési szükségleteik szintjén is megmutatkozik. Legtöbbjük hátrányos vagy halmozottan hátrányos helyzetű, szociális peremhelyzetben él, többen közülük értelmileg sérült emberek, akik körében nem ritka az írás, olvasás, számolás képességének hiánya. Az ebbe a csoportba tartozó személyek képzésbe történő eredményes bevonásához és benntartásához mindenképpen szükséges személyes segítők (mentorok) igénybevétele is. Számukra a továbbfejlesztés lehetőségét elsősorban az iskolai végzettséget pótló speciális oktatási programokban való részvétel jelentheti. A kevesebb, mint 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezők az elsődleges munkaerőpiacon csak mint alkalmi munkások szerepelhetnek, illetve az iskolai végzettség hiánya miatt a munkaügyi képzésekben sem tudnak részt venni, mivel ezek esetében is minimális követelmény az alapfokú végzettség. Az előbbiekből következően az említett csoporthoz tartozók egzisztenciája bizonytalan, jelentős mértékben kiszolgáltatottak a feketemunkának és az uzsorahitelezésnek. A nem folyamatos, alkalmi munkavállalás és jövedelemszerzés miatt ezek az emberek és családtagjaik a szociális ellátórendszer alanyai is egyben, jövedelmüket támogatások igénybevételeivel egészítik ki. Körükben viszonylag gyakori a devianciák

előfordulása: megfelelő belátás híján, felelősségteljes életvitelhez és döntések meghozatalához szükséges alapkompenciák hiányában (ide tartozik például az írás, olvasás, számolás, szövegértés-és értelmezés, az információk feldolgozásának készsége, a lehetséges következmények mérlegelése, felismerése, stb.) sokszor nem képesek az elvárásokhoz, szabályokhoz való igazodásra. Amennyiben ezek az emberek, illetve családok nem kapnak komplex segítségnyújtást, továbbörökítik halmozottan hátrányos helyzetüket, alulszocializáltságuk minden negatív jellegzetességét és azok következményeit az őket követő generációkra. Megfelelő szülői példamutatás és motivációk hiányában az ezen családokban felnövekvő gyermekek is hasonló életformát alakítanak ki. Ezekben a családokban viszonylag magas a gyermeklétszám, különösen magas arányt képeznek a népességben belül az Észak-alföldi, Észak-magyarországi és Dél-dunántúli területeken, ahol a legrosszabbak a jóléti és foglalkoztatási mutatók.

Fentiek alapján kiemelt fontosságú, hogy részvételük támogatásával speciális képzési/fejlesztési programok induljanak, amelyek az alapkészségek elsajátítása mellett a szocializációs defektusok, hiányok kompenzációját is célozzák az életviteli kompetenciák fejlesztésével (konfliktuskezelés, problémamegoldás, kommunikáció), illetve egyben munkatapasztalat-szerzési lehetőséget is biztosítanak számukra a munkavállalói attitűdök megszerzése végett. A szociális és a munkaügyi szakemberek, családsegítők, szociál-és gyógypedagógusok nélkülözhetetlen szerepet kell, hogy vállaljanak a célcsoport komplex fejlesztésében, amelynek során a kompetenciafejlesztés össze kell, hogy kapcsolódjon tehát a munkaerő-piaci-, a szociális és a képzési szolgáltatásokkal. A hiányzó általános iskolai osztályok elvégzését követően már számolni lehet a célcsoporthoz tartozó, munkaerőpiacon megjelenő egyénekkel a mezőgazdaságban, valamint az építőipari tevékenységekben. Nem szabad megfeledkezni arról, hogy esetükben csak fokozatosan, lépésről lépésre, kizárólag folyamatos szakemberi segítséggel várható el eredmény.

A nyolc általános iskolai végzettséggel rendelkezők esetében, az „Út a munkába” program során leszűródött tapasztalatok alapján azt mondhatjuk, hogy a célcsoport tagjai ugyancsak sok mentális, szociális, egészségügyi és személyes problémával, valamint speciális igénnyel jellemezhetők. Az ő esetükben is találhatunk szép számmal alapvető kompetenciákat érintő és szocializációs hiányosságokat. Létszámuk jelentős Magyarországon, magas arányban fordulnak elő a munkanélküliek körében, mivel könnyen helyettesíthetők, pótolhatók. Fontos, hogy megfelelő motiváltságot szerezzenek a továbbképzési programokban történő részvételre, a szakmatanulásra. Ennek hiányában nem keletkezik esély arra, hogy hátrányos munkaerő-piaci és szociális helyzetükből kikerülhessenek: a 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezők ti. elsősorban segédmunkásként vagy betanított munkásként dolgozhatnak különböző fizikai munkavégzést igénylő tevékenységi körökben, viszonylag alacsony jövedelemért. Az ipar (építőipar és feldolgozóipar) mellett a mezőgazdaság jelent elsősorban felvevőpiacot a szakképesítés nélküliek által megjelenített munkakinálattal szemben. Ugyancsak találunk alacsony

státuszú, képzés nélkül is betölthető munkaköröket az egészségügyben (segédápoló) vagy a szociális ellátásban (képzés nélküli szociális gondozó) is. Munkaerő-piaci kitettségüket jól reprezentálja a gazdasági szerkezet változása, amelynek következtében a hagyományos (ipari és mezőgazdasági) tevékenységeket ellátók csak új ismeretek, kompetenciák elsajátítása, képzési és továbbképzési programokban való részvételük révén képesek a változások követésére, a szolgáltatások irányába történő elmozdulásra, ebben a szektorban munkahelyek megszerzésére. Azonban csak abban az esetben fog javulni a célcsoporthoz tartozó egyének munkaerő-piaci esélye, ha az alapkompenciák mellett a társas készségeik, valamint a munkavállalói tudatosságuk egyaránt fejlődik, amelyeket szakmai és informatikai készségek elsajátításával egyaránt célszerű kiegészíteni.

A szakmunkásokat vizsgálva különbséget kell tenni a motivációk, a tudás, a készségek és képességek tekintetében: vannak, akik a szakmájukat szeretik és magas szinten művelik, illetve találunk olyanokat is, akik kevésbé jeleskednek szakmai tudásukat, illetve a munkához való hozzáállásukat nézve. Az utóbbiak közé tartozók között általános, hogy a munkanélküliség mellett gyakran feketemunka vállalásával járulnak hozzá alacsony életszínvonaluk fenntartásához. Viszonylag magas a szakmunkások száma Magyarországon a munkanélküliek körében. Az elmúlt időszakban, a válsághelyzetek hatására bekövetkezett létszámleépítések miatt, bizonyos szakmai ismeretek elavulása következtében, a megváltozott feltételekhez való alkalmazkodást szavatoló kompetenciák vagy a szükséges mobilitás hiányában sokan veszítették el közülük álláshelyeiket. A munkanélküliség, a jövedelemhiány és egyéb szociális problémák, valamint különböző devianciák áldozataivá válhatnak, gyakori például az alkoholizmus előfordulása a körükben.

A szakmunkások esetében általában több kompetencia együttes fejlesztésével lehet hosszabb távon eredményt elérni. Így például a tanulási képességek fejlesztése, a kommunikációs és konfliktuskezelési készségek fokozása nagyobb fokú önállósághoz vezethet. Az önismeret és a képesség-érdeklődés feltérképezése alapját kell, hogy képezze a lehetséges tovább-és átképzési irányok, lehetőségek közül történő választásnak. Az informatikai tudás és a nyelvi készségek, valamint a vállalkozói ismeretek a szakmunkások által végezhető munkakörökben is fontos szerepet játszanak. Fontos mindezek mellett az élethosszig tartó tanulás jelentőségének és lehetőségeinek megismertetése is velük.

A szakértői vélemények szerint az érettséggel való rendelkezés önmagában egyáltalán nem elegendő a munkaerő-piacon való érvényesüléshez. Az itt említhető egyének heterogén célcsoportot alkotnak: ebbe a kategóriába tartoznak azok, akik az érettségi dolgozni kezdtek, s azóta nem tanultak tovább, valamint az egyetemi és főiskolai tanulmányaikat be nem fejezett személyeket is, akik azonban megfelelő szakmai ismereteket és kompetenciákat szereztek az elmúlt időszakban, amely elegendő volt ahhoz, hogy megtarthassák a munkakörüket. A célcsoporthoz tartozók tehát a heterogén jellegből adódóan differenciált tanulási készségekkel, motivációval, továbbtanulási szándékokkal

jellemezhető. Az érettségi presztízsének utóbbi időben való csökkenése mellett problémát jelent számukra a szakképesítés hiánya a munkaerő-piaci érdekérvényesítésben. Hiszen amennyiben az érettségizett nem rendelkezik szakképesítéssel, nehezen tud bármilyen szaktudást igénylő munkakört betölteni.

Az esetükben alkalmazható képzések, átképzések és továbbképzések során a motivációikra és a gyakorlatban megszerzett kompetenciáikra és ismereteikre lehet alapozni. Az esetükben hasznos lehet a pályaorientációs tanácsadás igénybe vétele, valamint az idegen nyelvtanulás és az IT kompetenciák elsajátítása, mivel ezek több, szakképesítést nem igénylő munkakörben is szükségesek (például az ügyfélszolgálati és asszisztensi munkakörökben). Ugyancsak fontos a vállalkozói ismeretek és a kapcsolódó kompetenciák fejlesztésére a körükben, hiszen ezek által önfoglalkoztatóvá válhatnak, illetve megnövekedhet az esélyük az üzleti szférában való elhelyezkedésre is.

Magyarországon hozzávetőlegesen 700.000 roma származású él, számuk folyamatosan nő a hazai népességen belül. A romák területi elhelyezkedését nézve kevesebb, mint tíz százalékuk él a fővárosban, kb. hatvan százalékuk a községek lakója. Arányuk az össznépsétséghez viszonyítva Borsod-Abaúj-Zemplén megyében (22,3%) és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében (17,5%) a legmagasabb. Körükben jellemző az aktív keresők alacsony és az eltartottak, illetve a munkanélküliek, valamint az alacsony végzettséggel rendelkezők magas aránya. A roma népesség lakóhelyét nézve általában térségi-területi szegregátumokban koncentrálódnak. A szülők az esetek többségében képtelenek a többségi társadalom által elvárt magatartás minták utódok felé történő átörökítésére, mivel ezekkel ők maguk sem rendelkeznek. Igen alacsony a romáknál a tanulási motiváció szerepe, ezért az esetükben alkalmazásra kerülő fejlesztési programok magukban kell, hogy foglalják a tanulási készségek és a tanulási motiváció növelését is. Elengedhetetlenül fontos számukra az életviteli és a munkavállalói készségek, valamint az egyéni kompetenciák fejlesztése. Különösen nehéz a munkavállalói attitűdök kialakítása az eltérő értékszemlélet és szocializációs minták, valamint a többségükre jellemző tartósan munka nélkül lét miatt. A romák esetében a munkaerő-piaci integráció kizárólag kiegészítő jellegű, komplex szociális intervenciók támogatásával valósulhat meg, amelyek az egyéni és a közösségi esetkezelésre, közösségfejlesztésre egyaránt kiterjednek. A romák esetében a közmunkaprogramok jelenthetnek elsősorban lehetőséget a munka világába történő bevezetésük érdekében. Ezek hatékonyságát képzési és szociális beavatkozásokkal szükséges javítani.

A tartós munkanélküliség által érintettek elsősorban a szakképzetlenek vagy az elavult képesítéssel rendelkezők közül kerülnek ki és válnak a segélyezési rendszer alanyaivá, miután kikerültek a munkaügyi regisztrációból is. Az utóbbi években egyre több azoknak a fiataloknak a száma is, akik munkatapasztalat szerzés nélkül válnak tartós munkanélkülivé. A tartós munkanélküliség motivációvesztést, az önértékelés csökkenését, a hagyományos kapcsolatok elvesztését, a jövedelemhiány miatt hátrányos helyzetbe kerülést, belső és társas

konfliktusokat okozhat. A kialakuló helyzetből nagyon nehéz az elfásult, reményt vesztett embereket kimozdítani. Számukra nem pusztán új munkalehetőség biztosításáról, hanem egyszerre mind mentori (mentális, pszichés és szociális) segítségnyújtásról szükséges gondoskodni. Kompetenciáikat nézve általában elmondható, hogy a tartós munkanélküliségtől szenvedők elszoknak a rendszerességtől, a napi szintű munkába járástól és a teljesítmények vállalásától, valamint a munkahelyi közösségtől is. Ezért az esetükben a munkamotivációk erősítése elsődleges szempontként merül fel. A munkába való visszaintegrálás célja az életviteli kompetenciák (önismeret, önbizalom és felelősségvállalás), valamint a munkavállalói kompetenciák fejlesztésén keresztül érhető el. A tartós munkanélküliek esetében fontos a pályaorientációs tanácsadás alkalmazása, illetve a tartós munkanélküliség egyéni okainak feltárása és tudatosítása az egyénben.

Az ötven év feletti munkavállalók a válság hatására még nehezebb munkaerő-piaci helyzetbe kerültek, hiszen a náluk fiatalabbak is tömegesen veszítették el a munkahelyeiket. Az idősebb korosztály esetében nem csak az állásszerzés, hanem a munkahely megtartása vagy a munkahelyváltás is fokozott problémát jelent. A tapasztalatok szerint ti. a munkáltatók sokszor a fiatalabb munkaerőt részesítik előnyben, mivel a fiatalok általában könnyebben befolyásolhatók és kevesebb bért kell nekik fizetni. Ezzel ellentétben, hogy a nyugdíjkorhatár emelése az ötven éven felüli munkavállalók esetében is elvárja, hogy képesek legyenek alkalmazkodni a munka világát átható folyamatos változásokhoz, s képesek legyenek – ha szükséges – újratervezni, módosítani az életpályájukat. Munkaerő-piaci esélyeiket rontja, hogy általában kevesen beszélnek közülük idegen nyelvet és előfordulhatnak informatikai téren is komoly hiányosságai. Az idősebb korosztály elhelyezkedéséhez vagy munkájának megtartásához elengedhetetlen a hiányzó munkaerő-piaci kulcskompetenciák fejlesztése, azok munkavállalói oldalról való támogatása is. Képzési igényük az informatikai és nyelvi kompetenciák mellett a vállalkozói készségeik fejlesztésére kell, hogy kiterjedjen, hiszen évtizedes szakmai tapasztalataik vállalkozói keretek között is kamatoztathatóvá válhatnak.

A kisgyermekes anyukák több időt és figyelmet kell, hogy fordítsanak gyermekeik gondozására, ami sokszor összeegyeztethetetlen a munkavállalással. Magyarországon a statisztikai adatok szerint hozzávetőlegesen ötvenezer fővel nőhetne a foglalkoztatottak száma, amennyiben sikerülne a kisgyermekes anyukák körében az európai átlagnak megfelelő szintű foglalkoztatást biztosítani. Ezt a foglalkoztatásbővülést azonban nem csak az állami kedvezmények, támogatások hiánya, hanem az anyaszerepről alkotott hazai értékrend és hozzáállás is korlátok közé szorítja. A kisgyermekes anyák munkaerő-piaci helyzetét nagymértékben javíthatná a táv-és részmunkaidős foglalkoztatási formák elterjedése. A képzési igény tartalmát tekintve magában foglalja a régi tudás aktualizálását, valamint új ismeretek megszerzéséhez szükséges készségek és képességek fejlesztését. Hatékony megoldást jelenthetnek a távoktatás, az e-learning, valamint a konzultatív jellegű nyelvi és IT

képzések, illetve a munkába való visszatérésre vagy új szakma megtanulására, illetve továbbtanulásra való felkészítések az esetükben.

Betegségből, balesetből adódóan egyaránt megváltozhatnak az egyének munkavállalási képességei. A munkaképesség megváltozásának mértékétől függ, hogy az egyén foglalkoztatható-e, s ha igen, hogyan, milyen feltételek mellett. Kedvező esetben az eredeti munkakör további betöltésére is lehetőség nyílik, azonban kedvezőtlenebb helyzetekben már szükségessé válik a munkakörülmények módosítása vagy más munkakör, illetve munkahely találása. Ugyancsak megoldásként tartható számon a részmunkaidőben vagy bedolgozóként való foglalkoztatás lehetősége is az esetükben. A munkahely, a munkamódszer, az esetleg szakmaváltáshoz új ismeretekre, kompetenciákra van szükség. A munkaerő-piaci kompetenciák fejlesztési igényeinek meghatározását egyénenként kell megtenni a megváltozott munkaképességű személyek esetében. A hazai források elsősorban a munkaadói oldalt ösztönzik bértámogatásokkal és egyéb eszközökkel a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása érdekében. A megváltozott munkaképesség helyes kezelését segítik különböző humán szolgáltatások is, mint a rehabilitációs tanácsadás, a munkavállalási, pályaválasztási, pályakorrekciós, életvezetési és álláskeresési tanácsadás. A csökkent munkaképesség jellegétől és mértékétől, valamint a kapcsolódó, egyéb hátrányokat okozó tényezők kompenzálása céljából szükséges szociális szakemberek bevonása is, akik a motivációk fenntartása, az információáramlás biztosítása, a szociális körülmények kezelése és a személyes tanácsadás terén járulhatnak hozzá a megváltozott munkaképességűek életminőségének javításához.

A szociális vagy társadalmi megközelítés adott környezetben, szituációban értelmezi a fogyatékossgot: egyszerre veszi figyelembe azokat a tényezőket, amelyek a fogyatékossg kialakulásához hozzájárultak. Az egyén fogyatékossgának jellegétől és mértékétől függően szükséges speciális képzések, átképzések, valamint járulékos, kiegészítő jellegű szociális intervenciók alkalmazása a fogyatékkal élők munkaerő-piaci és szociális helyzetének javítása érdekében. Az alkalmazható módszerek tekintetében előnyös lehet például a távoktatás. A fogyatékkal élők társadalmi és munkaerő-piaci integrációjának megvalósításához elengedhetetlen a megfelelő, akadálymentes infrastruktúra kialakítása, speciális eszközök (például speciális járművek, számítógépek használata) használata.

A fiatal pályakezdők önálló életkezdési lehetőségeinek (munkához és lakhatáshoz jutás) támogatása komplex intervenciók alkalmazásával

A fiatal korosztályok önállósodási, életkezdési nehézségei elsősorban a foglalkoztatási, jövedelemszerzési és a lakhatási lehetőségek hiányában mutatkoznak meg. Ezért a fiatal pályakezdők önálló életkezdési lehetőségeinek támogatása komplex módon kezelendő.

A fiatal pályakezdő munkanélküliek számának alakulása visszatükrözi a mindenkori munkaerőpiac állapotjellemezőit, hatást gyakorol a társadalmi,

gazdasági fejlődésre. A pályakezdők munkaerő-piacra való belépésének elősegítése a foglalkoztatáspolitikai egyik meghatározó feladata.

A pályakezdők nagyobb számban való foglalkoztatásának megoldásához egyfelől szükség van egy hatékonyan működő pályaeorientációs rendszerre, ami közvetlen módon összekapcsolja az oktatási-képzési szisztéma által kínált lehetőségeket a munkaerő-piaci igényekkel. Ennek megfelelően – az alkalmazkodóképesség javítása és a piaci igényekhez szorosabban illeszkedő munkaerő-kínálat biztosítása érdekében – nagyobb mértékben fejleszteni, illetve kiterjeszteni szükséges a pályaeorientációs, a pályaválasztási tanácsadási és a pályakövetési szolgáltatásokat. Az oktatási-képzési intézményekben folyó tevékenységeket célszerű így közvetlen módon kiegészíteni azáltal, hogy a szakmák és foglalkozási lehetőségek széles köre minden diákkal, tanulóval megismertetésre kerül. Megfelelő alkalmat teremthet a tanulók célzott foglalkozásokon való részvételének ösztönzése (például a munkaadók, munkahelyek látogatása, bemutatása érdekében), a mindenkori munkaadói igényeket felvonultató fórumokon (például állásbörzéken) való részvétel elősegítése. Az iskolai tevékenységekhez direkt módon párosuló pályaeorientációs szisztéma nagymértékben elősegítheti a minél tudatosabb pályaválasztást és az erre való felkészülést az iskolai évek alatt. Szükség van tehát az iskola- és pályaválasztási-, illetve elhelyezkedési döntések hatékony és körültekintő megalapozására a tanulók és a szülők folyamatos, naprakész tájékoztatásával. A kapcsolattartás és információáramlás biztosítása mellett az iskolai oktatást kiegészítő különböző, a munkaerő-piacra való belépésre felkészítő speciális szolgáltatások rendelkezésre bocsátása válik nélkülözhetetlenné egy egységes pályaeorientációs rendszer keretei között, amely összeköttetésben áll a képzési-oktatási intézmények mellett a munkaadói-és munkaerő-piaci érdekképviseletekkel és szervezetekkel, a pályaválasztási-és foglalkozási információs tanácsadást végzőkkel, valamint az ifjúsági szerveződésekkel egyaránt.

Fentieknek megfelelően az iskolában, tanulóval töltött időszakot követően a fiatalok munkába állását segítő intézkedéseknek arra kell irányulniuk, hogy a munkaerőpiacra való belépés és integráció minél hatékonyabban mehessen végbe a fiatal pályakezdők esetében. Az említett pályaeorientációs és munkaerő-piaci integrációs célok és szolgáltatások elő kell, hogy segítsék az egyének tényleges képességeinek, érdeklődésének és megszerzett tudásának a gazdaság igényeit kielégítő munkaerő-piaci felhasználását, valamint az alkalmazkodóképesség és egyben versenyképesség folyamatos fokozódását az élethosszig tartó tanulás jogosultságának gyakorlatban történő biztosításával, a rendelkezésre álló emberi erőforrások folyamatos fejlesztésével, ami a foglalkoztatási esélyek megtartását, illetve növelését eredményezheti.

Magyarországon és Baranya megyében mindmáig hiányzik az oktatási rendszer és a munkaerőpiac integrált információs és tanácsadási rendszerének kiépítése és megfelelő működtetése. Az információs-, illetve tájékoztatási hatékonyság fokozásához, a kérdéskörben felmerülő döntések megfelelő alátámasztottságához nélkülözhetetlen elvárásként kell, hogy hasson a munkaerőpiacra vonatkozó adatok aktualitásának, hitelességének

és érvényességének fokozása. Ti. a munkaerő-piaci előrejelzések, prognózisok tekintetében korántsem találunk mindig naprakész, területi és ágazati szempontból egyaránt megfelelően strukturált információkat. Az információs hiányosságok nagymértékben növelik a fiatal pályakezdeők és családtagjaik körében a bizonytalanságot, rontják a tervezhetőségi lehetőségeket, s további funkciózavarokat eredményezhetnek a térségi-területi-, vagy akár a nemzetgazdasági értelemben vett képzési-, illetve munkaerőpiacon. Itt említhető példaként a „divatosnak” számító vagy presztízsértékű szakmák és szakok túltelítettségének jelensége, a tényleges döntéseiket elhalasztó, konkrét célok nélkül munkát vagy továbbtanulást választók tömegei, a korábbi megalapozatlan döntések következményei miatt pályaelhagyásra kényszerülők relatíve magas száma, a strukturális munkanélküliség által sújtott népesség stb.

Az esetek egy részében ma már nem is az információáramlással és az információk tartalmával, relevanciájával, hitelességével van probléma: sokkal nagyobb gondot jelent az információk alkalmazása, felhasználása. Az infokommunikáció gyors fejlődése ti. egyre több kommunikációs csatornát, fórumot, információátadási-, közlési lehetőséget teremt, azonban egyáltalán nem mindegy, hogy hogyan kerülnek pozicionálásra-, illetve mely csatornákon keresztül kerülnek célba juttatásra az információk és kik a végfelhasználók. Így az információfeldolgozást, a különböző információs alkalmazásokat végző differenciált szintű és érdekű felhasználók közül való tudatos, célracionális választások elősegítését a korábbiakhoz képest jóval nagyobb odafigyeléssel, tudatossággal célszerű biztosítani.

A fiatal pályakezdeők munkaerő-piaci integrációjának támogatása érdekében Baranya megyében a munkaadókat különböző kedvezmények és támogatások igénybevitelével (elsősorban adó-és járulékkedvezmények nyújtásával) lehet elsősorban ösztönözni.

Hathatós intézkedést jelenthet a gyakornoki álláshelyek kialakításának támogatása, amelyek keretében a fiatal pályakezdeők fontos munkaerő-piaci tapasztalatokat szerezhetnek.

A munkatapasztalat szerzés támogatása mellett célszerű a mintaadó, példaértékű foglalkoztatók esetében a látogatókat, érdeklődőket fogadni képes, az álláslehetőségeket, tevékenységeket, a céget együttesen bemutató kapacitások bővítése: például látogató központok kialakításával.

A tájékoztatási hatékonyság növelése érdekében fontos, hogy folyamatos fórumokon (például állásbörzéken) és elektronikus felületeken, honlapokon, valamint kiadványokban közvetlenül elérhetővé váljanak az elhelyezkedési lehetőségeket tartalmazó ténylegesen fontos információk és a kapcsolódó döntések meghozatalát megkönnyítő, valamint a munkaerő-piaci integrációt elősegítő szolgáltatás-igénybeviteli lehetőségek. Ezért mindenképpen indokolt a differenciált kommunikációs csatornák és módozatok alkalmazására épülő, segítő-támogató és egyszerre tájékoztató funkciójú, komplex infokommunikációs rendszerek kialakítása, telepítése és működtetése a megyében.

Az álláskeresőket felkészítő és tranzit foglalkoztatási programok ugyancsak nagymértékben szerepet játszhatnak a megyét érintő pályakezdeők munkanélküliség csökkentésében.

A lakhatás kérdéskörében a lakhatást és családalapítást elősegítő kedvezményes hitelek és egyéb támogatások együttes alkalmazása javasolt. Nemzetgazdasági-, térségi-területi-és helyi fejlesztési szempontok szerint egyaránt elengedhetetlenül fontos a fiatal korcsoportok, pályakezdő fiatalok lakáshoz jutásának támogatása. A demográfiai adatokból következően – különös tekintettel az elöregedő korfára, valamint ezzel összefüggésben a népesség drasztikus mértékű csökkenésére – a fiatalok helyzetbe hozása elodázhatatlan feladat. A népességfogyás megállítása, a népesség számának növelése érdekében rendkívül fontos egy olyan komplex családtámogatási szisztéma kiépítése, amely a családok egzisztenciáját jóléti-és szociokulturális szempontból magas minőségi szinten biztosítja, eleget téve egy polgári demokratikus társadalom elvárásainak. Minden tervezési és megvalósítási szinten a társadalom fejlődésének általános, átfogó célja egy nemzet-és környezettudatos szemléletet képviselő, felelősségteljes magatartást és hozzáállást tanúsító, a munkát értékékként elismerő és a munkajövedelem-szerzésből családi egzisztencia kovácsolására törekvő, mentális, szellemi és fizikai képességei teljében lévő, egészséges népesség kialakítása kell, hogy legyen.

Az előző kormányzati periódusban a fiatal korosztályok önálló életkezdési lehetőségei jelentősen beszűkültek: a pályakezdőket érintő munkanélküliség növekedése mellett 2009 júliusától megszűnt számos korábbi lakástámogatási forma: így például a „szocpol”, a FOT, a megelőlegezett szocpol vagy a köztisztviselői hitel is. A helyükbe lépett kamattámogatás viszont – különösen a foglalkozási és jövedelemhiánnyal sújtott fiatal korcsoportok számára – sokszor elérhetetlen. Továbbá jelentősen szigorodtak, szűkültek a hitelezési feltételek, illetve lehetőségek, amelyek szükségesek mind az új lakások vásárlása, mind pedig a meglévők vásárlása és felújítása esetén.

A kamattámogatást gyermektelen egyedülállók is igényelhetik ugyan, mégis elsősorban a már gyermekekkel rendelkezők számíthatnak inkább pozitív elbírálásra pusztán azáltal, hogy a támogatás mértéke a gyermekek számától függően változik. Annál magasabb tehát a kamattámogatás, minél több gyermeke van egy családnak. Ez a szabályozás nem teremt megfelelő összhangot a racionális családtervezéssel, családalapítással, hanem a már eleve nagyobb gyermeklétszámmal rendelkező családok számára próbál utólagos vagy közbülső lakhatási lehetőséget teremteni.

A bankok - hitelpolitikájuk alapján - részben saját érdekből, részben pedig a hatályos jogszabályi megszorítások miatt is egyre magasabb jövedelem szintet várnak el a hitelkérelmezőktől. A megfelelő jövedelem és saját erő hiánya jelentős mértékben korlátozza a fiatal korcsoportokhoz tartozók lakáshoz jutását, önálló életkezdésének megvalósulását.

A megoldást jelentő komplex szabályozásnak egyszerre kell biztosítani a nemzeti és társadalmi érdekekkel megfelelő összhangban álló családtervezést és családalapítást, ennek részeként pedig a lakáshoz és foglalkozási-jövedelemszerzési lehetőséghez jutást.

Olyan kiemelt programokat szükséges indítani, amely a fenti célokat egymást kiegészítő jelleggel támogatják, valamint egyben eleget tesznek a hátrányos helyzetű térségek, települések fejlesztésének, felzárkóztatásának

is. Így például a meglévő, de használaton kívül álló, leromlott állagú helyi, lakáscélú épületállomány támogatásból történő felújításával, használt lakások kedvezményes bérletbe adásával és párhuzamos foglalkozási lehetőségek kialakításával célszerű ösztönözni a fiatal korosztályok helyben maradását. A támogatás terhére elszámolható költségeknek ki kell terjedniük a használt lakások korszerűsítésére, komfortfokozatának növelésére, a víz-, csatorna-, elektromos-, gázközmű bevezetésére, illetve belső hálózatának kiépítésére, fürdőszoba létesítésére olyan lakásokban, ahol még ilyen helyiség nincs, a fűtési rendszer korszerűsítésére, beleértve a megújuló energiaforrások (például napenergia) alkalmazását is, az épületek szigetelésére, beleértve a hő-, hang-, illetve vízszigetelési munkálatokat, a külső nyílászárók energiatakarékos cseréjére, tető cseréjére, felújításra, szigetelésre.

A fiatalok lakáshoz jutása érdekében ösztönözni szükséges a szülőket, hogy megelőzőleg vegyenek részt hosszabb távú megtakarítási programokban. A lakáscélú megtakarítási programok életbiztosítással egybekötött befektetési formaként is működtethetők abban az esetben, ha a portfólió kezelés eredményeként megfelelő jövedelmi szint biztosítható. A futamidő végén keletkező, akár több millió forintos jövedelem önerőként használható fel a lakásvásárláshoz.

A népesség egészségi állapotának javítása az egészségmegőrzés és egészségnevelés/fejlesztés támogatásával és az egészségtudatos magatartás ösztönzésével

Az Egészségügyi Világszervezet Ottawa-i Egészség Megóvási Nyilatkozata szerint az egészséget a mindennapi élet erőforrásának tekinthetjük, amelynek kiteljesedése úgy érhető el, ha megvalósul az egyének társadalmi – család, iskola, munkahely, egyéb közösségek - integrációja, valamint ha az egyén képes a változásokat megfelelő módon kezelni, illetve egyszersmind képes az önmegvalósításra.

Az egészségi állapotunk tesz alkalmassá bennünket az aktív társadalmi szerepeink betöltésére és egyben képessé teszi a társadalmat arra, hogy szocio-kulturális és gazdasági szempontból egyaránt prosperáljon. Az egészség tehát olyan ösztársadalmi erőforrás, amely a nemzetgazdasági fejlődés nélkülözhetetlen feltételeként kell, hogy rendelkezésre álljon.

Egészségünkre számos tényező, illetve összetett folyamat gyakorol hatást: meghatározó a biológiai faktor, az egyén genetikai adottságai, valamint a politikai-, gazdasági-, társadalmi-, kulturális- és környezeti tényezők, adottságok összessége, az életmódunk, valamint az egészségügyi ellátórendszer működése.

A rossz egészségi állapot következményei között számolni kell a várható élettartam csökkenésével, a biofizikai, a mentális és szellemi képességek fogyatkozásával. Mindezekhez kapcsolódóan prognosztizálható az önértékelés csökkenése, a hátrányos munkaerő-piaci megkülönböztetés előfordulása, esetlegesen a társadalmi peremhelyzetbe való kerülés is. A következmények között említhető továbbá a társadalmi és családi szerepek egyénen belüli és egyének közti konfliktusainak fokozódása, a

kiszolgáltatottság növekedése, különböző korlátok - például a tanulási akadályok - előfordulása.

A népesség egészségi állapotának javítása érdekében biztosítani szükséges az egészségügyi szolgáltatások jobb elérhetőségét, különös tekintettel a hátrányos helyzetű térségekben, településeken élők számára. Az eltérő területi fejlettségből fakadó hátrányok csökkentése céljával megvalósuló, az egészségi állapot javítását célzó programok keretében, a koragyermekkorai és a későbbi fejlődés megalapozása érdekében bővíteni szükséges a betegségek korai felismerését lehetővé tevő szűrővizsgálatok elvégzéséhez megfelelő kapacitásokat, ösztönözni kell a betöltetlen orvosi és védőnői körzetek állásainak feltöltését, meg kell erősíteni a csecsemő- és gyermekszakorvosi ellátást, különös tekintettel a hátrányos helyzetű térségekre.

Fokozni szükséges a korszerű gyermek-egészségügyi ismeretek átadását biztosító tájékoztatósi, oktatási tevékenységek hatékonyságát az egészségtudatos magatartás kialakulásához vezető szemléletváltás elősegítése érdekében. Különösen fontos, hogy a hátrányos helyzetű szülők számára is elérhetővé váljon a tájékoztatósi és oktatási alkalmakon való részvétel, szavatolva ezzel gyermekeik egészségügyi helyzetének javítását. A tájékoztatósi tevékenységek során a népegészségügyi, valamint az egészségfejlesztéssel és egészségneveléssel kapcsolatos üzeneteket jól szervezett, figyelemfelhívó kampányok támogatásával célszerű eljuttatni a hátrányos helyzetű lakosság részére. A leghátrányosabb helyzetű kistérségekben található településeken, a szegregált lakókörnyezetben élők, illetve a roma személyek aktív, személyes bevonása elengedhetetlen a népegészségügyi szűréseken való részvételt ösztönző programok során.

Az egészségtudatos magatartás kialakítását nagymértékben elősegíthetik azok az egészségnevelési programok, amelyeknek célja, hogy a résztvevők folyamatosan modern, naprakész, használható, praktikus információkhoz jussanak, valamint olyan ismereteket és készségeket sajátítsanak el, amelyek révén képesek lesznek egészségi állapotukat megővni, karbantartani, illetve javítani. Az egészségnevelés ebben a megközelítésben tudatosan létrehozott tanulási és fejlesztési lehetőségek összessége, amelynek a feladata az ismeretek átadása mellett főként az, hogy alternatívákat mutasson fel az egyének és csoportok számára egészségük megőrzése, karbantartása érdekében.

Az oktatási és nevelési intézmények különösen fontos szerepet játszhatnak a megelőzésben, valamint annak biztosításában, hogy a differenciált családi, szociokulturális közegből érkező gyermekek egyazon ismereteket sajátíthassák el az egészség fogalomköréhez kapcsolódóan. Ezért az óvodák és az iskolák pedagógiai programjaiban alapvető nevelési célként kell, hogy megjelenjenek a testi-lelki és szellemi értelemben vett egészség fejlesztéséhez tartozó információk, tudások, készségek és képességek. Az egészségnevelés keretében a közoktatási intézményekben speciális programok indítása indokolt, különös tekintettel a hátrányos helyzetű társadalmi csoportokat veszélyeztető egészségügyi rizikófaktorokra, problémákra.

„Az egészségfejlesztés célja, hogy az egyének, közösségek képessé váljanak az egészség feletti kontroll megszerzésére annak érdekében, hogy javuljon

az egészségi állapotuk és az életminőségük” (FÜZESI - TISTYÁN 2004). Az egészségfejlesztés kiterjed a primer prevencióra, a mentálhigiénére, a tájékoztatási tevékenységekre, az egészségnevelésre, az egészségtan oktatására, valamint az öngyógyításra egyaránt. Az egészségfejlesztés tehát nem csupán az egészségnevelést jelenti, mivel az információ- és tudásátadásra épülő képzési és oktatási programok önmagukban nem lehetnek eredményesek.

Az oktatási intézményeknek első lépésben fel kell ismerniük önmaguk fontos, nélkülözhetetlen szerepét az egészség formálásában. Olyan iskolai programok támogatása lehet hatékony, amelyek több iskolai évet, hosszabb intervallumot fognak át, s amelyek lehetőséget nyújtanak a szülőkkel, az egészségügyi és szociális intézményekkel, valamint a civil szervezetekkel való együttműködésre.

Az iskolai beavatkozások kiemelt területei lehetnek: a táplálkozással, fizikai aktivitással, dohányzással, alkoholfogyasztással, droghasználattal, mentálhigiénével, szexuális élettel, illetve szexuális kultúrával kapcsolatos ismeretterjesztő programok és figyelemfelhívó akciók.

Az egészségfejlesztési programot megvalósító iskola folyamatosan fejleszti környezetét, szoros kapcsolatot tart fenn a helyi közösségekkel, segíti az iskola tanulóinak, családtagjainak egészségmegőrzését.

Javaslatok, következtetések - lehetséges beavatkozási területek

Foglalkoztatási Szövetkezés Baranya Felzárkózásáért

A program általános, átfogó célja Baranya megye gazdasági és társadalmi szereplői bevonásával olyan munkaerő-piaci és foglalkoztatáspolitikai együttműködés létrehozása, amely intézményesített keretet és lehetőséget teremt a megye munkaerő-piaci és foglalkoztatási problémáinak közös kezelésére. A résztvevők koncepcióinak és rendelkezésre álló kapacitásainak összehangolása új szempontú megközelítésmódok, célok, módszerek és eszközök, valamint érdekek, illetve erőforrások bevonására ad lehetőséget, amely által a kezelés-és megoldásmódok meghatározása hatékonyabbá válik.

A hálózati jellegű partneri együttműködés konkrét célja az együttműködési területek azonosítása, a megye gazdaságának fejlődési perspektíváihoz megfelelően illeszkedő humán erőforrás-fejlesztési intervenciók tervezése és kivitelezése, a foglalkoztatás bővülését elősegítő komplex programok megvalósítása.

Prioritások:

- megyei paktum iroda működtetése;
- települési szintű FIP szolgáltatások működtetése;
- a hátrányos helyzetű munkavállalók számára speciális, komplex szociális-, foglalkoztatási és képzési programok kialakítása és működtetése;
- a közfoglalkoztatás megyei rendszerének fejlesztése, bővítése;

- megyei szintű befektetés-, illetve beruházás ösztönzés, piaci alapú munkahelyteremtés menedzselése;
- paktum menedzsmen team-ek folyamatos fejlesztése, tréningek, továbbképzések alkalmazásával;
- megyei-, országos és nemzetközi szintű szakmai kapcsolati hálózatokhoz való csatlakozás és részvétel menedzselése, további szakmai tapasztalatok megszerzését biztosító programok szervezése, jó példák gyűjtése és helyi feltételek között történő alkalmazásának tervezése és kivitelezése;
- információáramlás biztosítása a programban részt vevők és a kapcsolódó érdeklődők, partnerszervezetek és egyéb együttműködők között hírportál működtetésével, hírlevelek szerkesztésével és terjesztésével;
- megyei foglalkoztatási stratégia készítése, folyamatos felülvizsgálata, projektgenerálás, a megvalósítás koordinálása;
- paktumok működésének folyamatos értékelése;
- módszertani fejlesztések (útmutatók, segédletek stb.) tervezése és kivitelezése szakmai együttműködők bevonásával;
- munkaerő-piaci és foglalkoztatási tárgykörű vizsgálatok, kutatások, elemzések, prognózisok szakmai együttműködők bevonásával történő tervezése és kivitelezése, valamint az eredmények társadalmosítása szakmai konferenciák, fórumok lebonyolításával, szakmai és tudományos publikációkat megjelenítő folyóirat gondozásával.

Helyi foglalkoztatási kezdeményezések és atipikus foglalkoztatási formák támogatása a szociális gazdaság erősítésével

Az emberi életminőség, a jólét megtartásához, fejlesztéséhez szükség van a helyi közösségek érdekérvényesítő potenciáljának erősítésére, a lokalitás értékeinek felismerésére, azok társadalmi, kulturális, szociális és gazdasági célok érdekében való dinamizálására. A társadalom-és szociálpolitika, valamint a gazdasági helyzet alakulása is jelentős mértékben függ a helyi társadalom érdekérvényesítési lehetőségeitől. A lokalitás fejlesztésének általános, átfogó célja, hogy a helyben élő lakosság a rendelkezésre álló adottságok, képességek és lehetőségek alapján minél inkább bekapcsolódhasson, részese lehessen a makro-szintű szociokulturális és gazdasági folyamatoknak.

A helyi foglalkoztatási kezdeményezések a helyben élők foglalkoztatását, jövedelemhez juttatását és ezen keresztül a helyi gazdaság erősítését szolgálják. Ebben nélkülözhetetlen szerepet kell, hogy játsszanak a helyi erőforrásokat értéktudatos módon felhasználó, a lokális szereplőket azonos érdekek mentén mozgósítani képes civil/nonprofit szervezetek. A civil/nonprofit szervezetek bevonásával szerveződő helyi társadalom és gazdaság rendkívül jelentős szociális és gazdasági erőt testesít meg egyszerre, s kulcsszereplője a foglalkoztatás-és szociálpolitikának. A helyi foglalkoztatási kezdeményezéseket felkaroló, a köz érdekét szolgáló

civil szerveződések részvételével működő helyi-térségi partneri együttműködés célja nem a profit elosztása, hanem újrahasznosítása a civil/nonprofit szervezetek tevékenységében. A szociális gazdaság adekvát választ képes adni a szociális, személyi és közösségi szolgáltatások iránti növekvő igényekre, s képes olyan megoldásmódokat találni, amelyek lehetővé teszik, hogy az említett igények, szükségletek kielégítése költséghatékony módon, a helyi erőforrások és kapacitások alternatív jellegű hasznosításával valósulhasson meg. Az atipikus foglalkoztatási formák elterjesztése jelentős mértékben elősegítheti a munkaerőpiacon hátrányt szenvedő célcsoportok foglalkoztatását és jövedelemszerzését, valamint társadalmi integrációját.

Prioritások:

- a helyi közösségek fejlesztésének, érdekérvényesítésének támogatása közösségfejlesztő, közösség-szervező intervenciók által;
- a civil aktivitás ösztönzése, helyi civil/nonprofit szerveződések létrehozásának és működésének, programjainak támogatása;
- a szociális gazdaság kialakulásának elősegítése a civil/nonprofit szervezetek kapacitás- és szervezetfejlesztésének támogatásával;
- alternatív (atipikus) foglalkoztatási kezdeményezések, valamint kapcsolódó munkaerő-piaci szolgáltatások és programok támogatása a hátrányos helyzetű emberek alkalmazkodó képességének növelése érdekében;
- komplex szociális, foglalkoztatási, képzési- és átképzési programok támogatása;
- helyi gazdaság- és vállalkozásfejlesztés támogatása.

Piackonform tudás biztosítása a munkaerő-piaci kompetenciák fejlesztésével

Általános, átfogó cél a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségének javítása speciális képzési/fejlesztési programok által. A komplex intervenciók mind szociális-, mind pedig képzési jellegű elemeket egyaránt magukban foglalnak. Ennek megfelelően a beavatkozások tervezéséhez és kivitelezéséhez szociális (mentorok), munkaerő-piaci és képzési szakemberek együttes hozzájárulása szükséges. Az említett intervenciók az alapkészségek elsajátítása mellett a szocializációs defektusok, hiányok kompenzációját is célozzák az életviteli kompetenciák fejlesztésével (konfliktuskezelés, problémamegoldás, kommunikáció), illetve egyben munkatapasztalat-szerzési lehetőséget is biztosítanak a résztvevők számára a munkavállalói attitűdök megszerzése érdekében. A munkaügyi szervezet megyei szintű képviselői mellett a képzési, oktatási intézmények, valamint a civil/nonprofit szervezetek szoros együttműködése szükséges a fent említett cél gyakorlatban való megvalósításához.

Prioritások:

- alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők képzésének és kompetenciafejlesztésének támogatása (a hiányzó általános iskolai

osztályok befejezése, valamint alapkompenciák fejlesztése szakmai ismeretek átadása mellett);

- a szakképesítéssel nem rendelkezők vagy elavult szakmai képzéssel rendelkezők képzésének, átképzésének és kompetenciafejlesztésének támogatása (piacképes szakmai képzettség elsajátítása, mobilitás képességének fokozása, informatikai és nyelvi készségek, valamint vállalkozói ismeretek átadása);
- hátrányos helyzetű és/vagy roma származású egyének munkaerő-piaci esélyeinek növelése (tanulási készségek és a tanulási motiváció növelése, életviteli és a munkavállalói készségek, valamint egyéni kompetenciák fejlesztése, munkavállalói attitűdök kialakítása komplex szociális és képzési intervenciók alkalmazásával).

Pályakezdők önálló életkezdésének támogatása

Általános, átfogó cél a fiatal pályakezdő korosztályok önálló életkezdési lehetőségeinek támogatása a foglalkoztatási-jövedelemszerzési és lakhatási lehetőségek biztosításával.

A konkrét célok között említhetjük preventív megoldásként az oktatási és munkaerő-piaci igényeket összekapcsoló megyei pályaeorientációs rendszer kialakítását.

Kiemelkedően fontos a munkaerő-piaci információk pályakezdők és családtagjaik felé való rendelkezésre bocsátása, a folyamatos kapcsolattartás és információáramlás biztosítása megyei szintű platformok, fórumok létrehozásával és működtetésével.

Mindezek mellett a munkaerő-piacra való belépésre felkészítő speciális szolgáltatások rendelkezésre bocsátása válik nélkülözhetetlenné.

A fiatal korcsoportok körében a lakhatást és a családalapítást együttesen elősegítő támogatások alkalmazása javasolt.

Prioritások:

- megyei pályaeorientációs rendszer kialakítása;
- az oktatási rendszer és a munkaerőpiac integrált információs és tanácsadási rendszerének kiépítése és működtetése Baranya megyében;
- munkaadókat ösztönző programok indítása fiatal pályakezdők munkaerő-piaci integrációjának támogatása érdekében Baranya megyében;
- fiatalok lakáshoz jutásának támogatása a meglévő lakáscélú épületállomány felújításának és használt lakások kedvezményes bérbeadásának támogatásával;
- a fiatalok, illetve az értelmiségiek vissza-, illetve betelepülését támogató programok indítása a települések népességfogyásának megállítása érdekében (például a leromlott állagú szolgálati lakások felújításával, önkormányzati telek és/vagy lakóingatlan kedvezményes rendelkezésre bocsátásával).

Felhasznált irodalmak

- A Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának. A nemzeti romaintegrációs stratégiák uniós keretrendszere 2020-ig. eu211.hu
- A funkcióképesség, fogyatékoság és egészség nemzetközi osztályozása. Egészségügyi Világszervezet, 2004. ESZCSM, OEP, Budapest.
- A társadalmi tőke fejlesztési lehetőségei fejlesztéspolitikai eszközökkel (2005) – az NFH és a TÁRKI – Társadalomkutatási Intézet Rt. szerződése alapján végrehajtott kutatás (Tóth István György - Sik Endre). Készítette: Füzér Katalin, Gerő Márton, Sik Endre, Zongor Gábor.
- Az Európai Unió Területi Agendája. Egy sokszínű régiókból álló, befogadó, intelligens és fenntartható Európa felé. A területi tervezésért és területfejlesztésért felelős miniszterek 2011. május 19-én, Gödöllőn tartott informális ülésén született megállapodás. eu211.hu
- Bánfalvy Csaba (1995): A fogyatékosok integrációja és a gyógypedagógiai szociológiai értelmezése. In: Valóság. 4. sz. p. 94-107.
- Bánfalvy Csaba (1997): A felnőtt értelmi fogyatékosok munkavégzési jellemzői. In: Esély. 4. sz. p. 43-52.
- Baranya Megye Kulturális Fejlesztési Konceptiója 2000. Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Intézet, Pécs.
- Baranya Megye Szociális Szolgáltatástervezési Konceptiója (szerk.: Löffler Tamás). Baranya Megyei Önkormányzati Hivatal. Pécs, 2004-2010.
- Baranya Megyei Területfejlesztési Konceptió Helyzetértékelő Munkarész Társadalmastitási munkaanyag. Baranya Megyei Önkormányzati Hivatal. Pécs, 2013.
- Baranya Megye Területfejlesztési Programja. Baranya Megyei Területfejlesztési Tanács. Pécs, 2003.
- Brettner Zs. – József Á. – Juhász G.: A pályaválasztás fejlesztési lehetőségeit meghatározó szempontok és feltételek a Dél-dunántúli Régióban. In: PATRÓNUS - A Dél-dunántúli Régió pályaválasztási koncepciójának tervezete. Kaposvár-Pécs: Human Exchange Emberi Erőforrás Fejlesztő és Tanácsadó Alapítvány - Pécsi Tudományegyetem, 2007. 13-72. p.
- Dr. Juhász G. (szerk.): Civil szervezetek humán erőforrás fejlesztése II. Kaposvár: Human Exchange Emberi Erőforrás Fejlesztő és Tanácsadó Alapítvány, 2011.
- Dr. Juhász G.: The Importance of Human, Social and Cultural Capital. In: Humán Innovációs Szemle. 2010. 1.-2. szám. 6-13. p.
- Elbert, N. F. - Karoliny M. - Farkas F.- Poór J. (1992-1998, szerk.): Személyzeti/ emberi erőforrás menedzsment. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Éves jelentés a lakhatási szegénységről, 2011. Habitat for Humanity Magyarország (A jelentést összeállította: Kőszeghy Lea, Habitat for Humanity Magyarország, közreműködtek: Hegedűs József, Városkutatás Kft. és Koltay Luca, Habitat for Humanity Magyarország).

- Füzesi Zsuzsanna - Tistyán László: Községi színterek az egészségfejlesztésben - Egészségfejlesztési módszertani füzetek kiadványsorozat kötete. Országos Egészségfejlesztési Kutatóintézet, 2004.
- Garai P. – Juhász G.: Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának lehetőségei a társadalmi különbségek csökkentésében I. rész. In: Munkaügyi Szemle, 51. évf., 1. sz., 2007. 12-16. p.
- Garai P. – Juhász G.: Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának lehetőségei a társadalmi különbségek csökkentésében II. rész. In: Munkaügyi Szemle, 51. évf., 2. sz., 2007. 22-25. p.
- Garai P. – Juhász G.: Role of atypical employment in promotion of social welfare in the South-Transdanubian Region of Hungary. Munich: IFSW World Conference of Social Workers „The World out of Balance”. 2006. On-line, 15 p.
- Gyökér I. (2005): Emberi erőforrás menedzsment. Oktatási segédanyag. Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Ipari Menedzsment és Vállalkozásgazdaságtan Tanszék. Budapest.
- Juhász G. – Vojtek É. – Molnár D. – Borst, J.: A fogyatékkal élő személyek munkaerőpiaci helyzete. In: Dr. Kövér Ágnes (szerk.): Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség a foglalkoztatáspolitikában. Alapfogalmak, fejlődési trendek. Az elektronikus kiadvány a TÁMOP 5.4.4-09/1/C-2009-0001 „Képzésfejlesztés az összetart(oz)ásért” projekt keretében készült. ELTE TáTK, Budapest, 2012. 402-495. p.
- Juhász G. – Garai P.: Human Research in the Non-Profit Sector. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, 2007.
- Juhász G.: Human Resource Development in the Non-profit Sector. In: Szociális Szemle. 2008. 1. szám. 94-102. p.
- Juhász G. (szerk.): PATRÓNUS - A Dél-dunántúli Régió pályaválasztási koncepciójának tervezete. Kaposvár-Pécs: Human Exchange Emberi Erőforrás Fejlesztő és Tanácsadó Alapítvány - Pécsi Tudományegyetem, 2007.
- Juhász G.: Társadalmi és munkaerőpiaci érdekek – civil szerepek. Kaposvár: Human Exchange Emberi Erőforrás Fejlesztő és Tanácsadó Alapítvány, 2006.
- László Gy. (1997): Emberi erőforrás-gazdálkodás és munkaerőpiac. Janus Pannonius Egyetemi Kiadó, Pécs.
- Lengyel Gy. – Szántó Z. (szerk., 1998): Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája. Aula, Budapest.
- Munkaerő-piaci kulcskompetenciák fejlesztési lehetőségei Magyarországon (Lektorálta: Gál Antal, Kovács Ibolya) Előzetes Megvalósíthatósági Tanulmány 2009. április-július.
- Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia – Mélyszegénység, gyermekszegénység, romák (2011-2020); KIM Társadalmi Felzárkózásért felelős Államtitkárság, 2011. november.
- Péntek Eszter (2009) A civil szervezetek részvételi lehetőségei az egészségügyi szolgáltatások nyújtásában és az egészségpolitikai folyamatok befolyásolásában. Ph.D. – értekezés. PTE BTK, Pécs.

- Rosen, S.: Emberi tőke. In: Lengyel Gy. – Szántó Z. (szerk., 1998): Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája. Aula, Budapest.
- Schulzt, T. W. (1983): Beruházás az emberi tőkébe. KJK, Budapest.
- Szellő János (szerk.) (2003). Munkaerő-piaci segítő szolgálat. Módszertani kézikönyv. FMM Foglalkozási Rehabilitációs Titkárság, Budapest.
- Szellő J. – Dr. Juhász G.: A Dél-dunántúli Régió pályaválasztási koncepciójának akcióterve. In: PATRÓNUS - A Dél-dunántúli Régió pályaválasztási koncepciójának tervezete. Kaposvár-Pécs: Human Exchange Emberi Erőforrás Fejlesztő és Tanácsadó Alapítvány - Pécsi Tudományegyetem, 2007. 217-224. p.
- Tájékoztató Baranya megye munkaerő-piaci helyzetének alakulásáról, 2012. december. Baranya Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja, Pécs
- Torgyik J. (2012). A romák oktatásának fejlesztési törekvései az Európai Unióban. Iskolakultúra, Iskolakultúra 2012/3. 74-84.
- Új Magyarország Fejlesztési Terv (Magyarország Stratégiai Referenciakerete 2007.-2013.) – Foglalkoztatás és növekedés.
<http://www.eu2011.hu/hu/hir/epsco-05-19>
<http://www.eu2011.hu/hu/hir/romastrategia>
<http://www.eu2011.hu/hu/az-europai-romapolitika-kialakitasa>

**IDEAS AND SUGGESTIONS FOR HUMAN DEVELOPMENT ISSUES
INCLUDED IN THE REGIONAL DEVELOPMENT CONCEPT OF BARANYA
COUNTY**

ZSÓFIA DÓZSA - GÁBOR JUHÁSZ

Summary

Regional and territorial characteristics have a major role in the evolvement of different disadvantages. In certain regional, territorial units or in towns and villages segregated areas may occur where multiple social and economic disadvantages are present and also various groups of people affected by those disadvantages.

The publication called 'Területi Agenda 2020' (Territorial Agenda 2020) reflects the emphasis on regional principle. Regional cohesion applies the integrated objectives and methods of different policies in a complex way for the development of certain regions, areas, towns or villages.

The so-called location-based policy aims to unify the 'location-based' and 'person-based' approaches by means of open method of coordination and in cohesion policy to reduce poverty and segregation.

The long-term development programmes of Baranya county should primarily support interventions that concentrate on knowledge-based economy, human and technological innovation, as well as the related human resource development. This way the county could close up to

European and Hungarian trends and tendencies of development in the next period of time.

Today it would be essential to develop and implement a new, complex mixture of policies, which regards different policies as socially and economically productive factors and aims to strengthen them in this function. The new approach declares that expenses paid on preserving and improving the health condition of people, on improving social and housing conditions, on creating new employment opportunities and on human resource development (education, training, retraining, development of skills and abilities) can be regarded as investments into human resources. These investments affect positively the individuals, the society and the economy. Based on several researches in social economy we can assert that there is positive correlation between the above mentioned investments and the productivity of the countries that made these investments.

Keywords: regional development, economic and social cohesion, Territorial Agenda 2020, location-based social policy, knowledge-based economy, human resource development.

A KELET-ORMÁNSÁGI TELEPÜLÉSEK GAZDASÁGI, INFRASTRUKTURÁLIS ÉS DEMOGRÁFIAI JELLEGZETESSÉGEI

ELEK BOGLÁRKA – PINTÉR BETTINA – LÁSZLÓ KATALIN

Absztrakt

Az Ormánság gazdaságát korábban a terület vizei mentén kialakult gazdálkodási formák határozták meg, többek között a halászat, a pákászat, az öntözéses földművelés, az erdőgazdálkodás, illetve a legeltető állattartás. A Dráva szabályozása, illetve a rendszerváltást követően a termelőszövetkezetek felszámolása rendkívüli mértékben visszavette a terület gazdasági aktivitását, a lakosok nagy része munkanélkülivé vált. Az infrastruktúra sem fejlődött, ez nem csupán az alapvető szolgáltatásokhoz való hozzáférést korlátozta, hanem a munkavállalás szempontjából is akadályokat állított, ugyanis a községekben nem tudnak munkát biztosítani az aktívkorúak számára, a zsáktelepülés-jelleg következtében pedig a mobilitási lehetőségek korlátai nehezítik a vidéki munkavállalást. Az infrastruktúra hiányosságai miatt a településekről sok az elvándorló, illetve öregedő népesség jellemzi az Ormánságot. A Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar Társadalmi Kapcsolatok Intézetének Közösségi és Szociális Tanulmányok Tanszékének hallgatói végeztek adatgyűjtést a kelet-ormánsági települések gazdasági, infrastrukturális, illetve demográfiai jellegzetességeiről^a, melyet tanulmányunkban ismertetni szeretnénk.

Kulcsszavak: Ormánság, mobilitási korlátok, fejletlen infrastruktúra, munkavállalási nehézségek

Az Ormánság gazdasági, infrastrukturális és demográfiai sajátosságai

Az Ormánság keleti részén a mediterránhoz hasonló éghajlatnak, és a rendkívül jó talaj- és természeti tulajdonságoknak köszönhetően a gazdaság primer szektorát a mezőgazdaság, élelmiszertermelés, az erdő és vadgazdálkodás jelentette hosszú évtizedeken keresztül. Emellett a gazdag vízi élővilág, és a mocsaras vidékek kiváló lehetőséget biztosítottak a halászatnak, pákászatnak. Ebben jelentős szerepe volt – és van – a térséget körülölelő híres csatornának, a Fekete-víznek, melyet a gyakorta sok kárt okozó árvizek miatt szabályozni kellett már az 1700-as évek végén. A talaj adottságai nem megfelelőek a „hagyományos” kalászos gabona és a kukorica számára, így főként ipari növényeket, zöldségféléket, gyümölcsöt

^a A Szociális kutatás és feldolgozása című kurzus keretein belül adatgyűjtést végzett: Almádi Evelin, Balogh Imola, Bernáth Kata, Brenner Izsák, Irikov Tímea, Judt Dalma, Karsai Patrícia, Kassai Zsanett, Kozsahuba Réka, Nagy Henrietta, Pej Franciska, Perlai Annamária, Pintér Emese, Szekeres Anna, Tóth Mariann, Uhljárné Csiki Andrea, Vajda Petra, Vincze Krisztián, Vörös Szabina

és egyéb terméket termesztenek. Az Ormánság éghajlata különösen kedvez a dinnyetermesztésnek, ami a környéken húzóágazatként is elterjedhetne. Sajnos az egyéni vállalkozók, kisebb termelők nehezebben tudnak alkalmazkodni ehhez, ragaszkodnak a megszokott terményekhez annak ellenére is, hogy kevésbé gazdag a termés. A nagyobb gazdaságok, több bevétellel, sokkal inkább képesek megragadni az innovatív lehetőségeket. Az utóbbi másfél évtizedben egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek az új irányok keresésére, így például az Ormánság keleti részén egy projekt keretében megkezdődött a máktermesztés, festőbodza, dió, homoktövis és biogyümölcsök termesztése is. A növénytermesztés nagymértékben összefügg az állattenyésztési szokásokkal is. Bár a térség szarvasmarhák tartására a legalkalmasabb, a legelterjedtebb haszonállata a sertés, melyet saját használatra és eladásra egyaránt tartanak. Így annak ellenére, hogy a kukorica számára természeti adottságok nem a legkedvezőbbek, mégis a gazdák szempontjából elengedhetetlen a termesztése. A szarvasmarha és ló állomány radikális csökkenése a mai napig tart, és ezzel párhuzamosan a tenyésztéséhez szükséges tudás és hajlandóság is megcsappant, pedig jelentős bevételi forrást jelenthetne, és a jó minőségű legelők sem maradnának kihasználatlanul. A méhészet valamint a vadgazdálkodás tekinthető még meghatározónak a térségben, ám ez utóbbiból befolyó bevételeket csupán néhány vállalkozó és vadásztársaság élvezheti. Korábban nagy hagyománya volt a helyiek között a háztáji gazdálkodásnak, a kertészkedésnek és földművelésnek, azonban mindez napjainkban már inkább régmúlt szokásnak tekinthető.

A rendszerváltás hazánkban számos területen változásokat eredményezett, nem volt ez másképp az Ormánság gazdaságát illetően sem: komoly szerkezetváltási problémák mutatkoztak a XX. század végén. Az agrárgazdaságot alapjaiban rengette meg, a hagyományos iparágak megszűntek, leépültek, a mezőgazdasági szövetkezetek tönkrementek, a befektetők elkerülték a térséget. Ezt követően megindult a földtulajdonlás koncentrációja. A földek jelentős, és legjobb minőségű része nagy gazdasági társaságok kezébe került, olyan társaságokéba, melyek a térségen kívülről érkeztek, így a gazdasági előnyök nem mutatkoztak meg helyi szinten. Azok a birtokok, amelyek a lakosok tulajdonában maradtak elaprózódtak, valamint a korábban mezőgazdaságból élő családok egyre jobban eltávolodnak a földműveléstől. Számos egyéni és családi vállalkozás megszűnt, és olyan ágazatok kezdtek prioritást élvezni, melyek korábban nem. Mindez pedig azt eredményezte, hogy az eddig húzó ágazatként működő mezőgazdaság nem tudott megújulni. Ennek a szegmensnek a hiánya egyre emelkedő munkanélküliséget vonzott magával. Az ipart jelenleg mikro- és kisvállalkozások alkotják, melyek főként élelmiszeripari vállalkozások, vagy ffeldolgozó üzemek. A mezőgazdasági termékek feldolgozása főként háztartási méretekben történik a kisebb falvakban, ahol lehetőség szerint igyekeznek mindent megtermelni maguknak. Az Ormánságban élők kiszolgáltatottságát és magára utaltságát a szolgáltatások és az infrastruktúra hiánya jól példázza. A falvak nagy része zsáktelepülés, melyek jelentős hátrányban vannak a csomóponti fekvésű, vagy áthaladó úttal rendelkezőkhöz képest. „A térség teljes

közúthálózatának becsült hossza 190- 220 km, ennek körülbelül a fele burkolt (kb. 90- 120 km)"(www.ormansag.hu). Ez egyrészt megnehezíti a közlekedést, ám ezzel párhuzamosan a településeket elzárja, a távközlés, kommunikáció, szolgáltatás-áramlás, munkaerő-piaci, oktatási lehetőségek is nagymértékben romlanak. Számos olyan szolgáltatás van, melyet a falvakban nem tudnak elérni, például az egész Sellyei kistérségben csupán egy bank rendelkezik fiókkal, és mellette néhányan takarékszövetkezeti kirendeltséget tartanak fenn; az ehhez hasonló infrastrukturális hiányosságok jelentősen csökkentik az esélyegyenlőséget. A helyiek a hiányzó szolgáltatások ellensúlyozásaképpen kidolgozták a saját stratégiáikat, így elterjedt a szolgáltatások azon formája, melyekről a statisztika nem számol be: a feketemunka.

Az évtizedek során bekövetkezett változások a térség lakosságát is nagymértékben kicserélte. A képzett munkaerő, a magas anyagi és kulturális státusszal rendelkezők és a fiatalabb korosztály elhagyta a dél-baranyai vidéket, különösen az aprófalvakat, a jobb munkalehetőség reményében. Többségben, akik maradtak, hátrányos helyzetűek, szakképzetlenek, akik élethelyzetükből kifolyólag nem engedhették meg maguknak a költözést. A vidék népessége átalakult, kicserélődött, az ingatlanok leértékelődtek. A céges adatbázis adatai alapján több olyan gazdasági szervezet is van, amely felszámolás alatt áll, ez arra enged következtetni, hogy profit szempontjából a vállalkozók számára nem kedvez ez a térség. Mivel nincsenek beruházások tovább csökken a munkavállalás esélye. A népesség összetételének megváltozásával egyetemben, egyre csökkent a motiváció a munkavállalásra, főként kulturális különbségek miatt. Mindezek együttesen tovább nehezítik a dél-baranyai kistérségek piacra való reintegrálódását.

A falugondnoki szolgáltatóknak az aprófalvas településszerkezetű térségekben így az Ormánságban is fontos szerepük van a szociális ellátások hozzáférhetőségének biztosításában, a működő szolgálatok által végzett legtipikusabb tevékenységek: bevásárlás, ebéd házhozszállítás, gyógyszerek kiváltása, helyi rendezvények szervezésében való részvétel, idősek és gyermekek oktatása, illetve szociális és egészségügyi intézményekbe való szállítása. A Siklósi kistérségben a szociális étkeztetés az az ellátási forma, amit az önkormányzatok legnagyobb arányban biztosítanak a helyi lakosság számára, 53 település közül 25-ben érhető el ez a települések fele, de mégis meglehetősen kevesen igénylik. A házi segítségnyújtás is egy ellátási forma, melynek keretében ebéd házhoz szállítás, gyógyszerbeszerzés, takarítás, bevásárlás történik. A gyermekjóléti szolgáltatás a siklósi kistérség szinte valamennyi településén biztosított, a családsegítés azonban jóval kisebb lefedettséget mutat. Az önkormányzati beszámolók alapján elmondható hogy több településen ahol ugyan elérhető a szolgáltatás valójában meglehetősen esetleges a hozzáférés. Az ellátórendszerből hiányzik az ifjúságsegítés. Jelzőrendszeres házi segítségnyújtás 10000 lakosságszám esetén kötelező, így ez nem biztosított a területen, de pozitív fejlemény hogy a közelmúltban mindkét kistérség elhatározta magát a szolgáltatás kistérségi szintű biztosítása mellett. Közösségi ellátás sem érhető el, ez a pszichiátriai vagy

szenvedélybetegek lakókörnyezetben való gondozását szolgálná. A támogató szolgáltatás lefedettségét tekintve a Siklósi kistérségben jóval kedvezőbb a helyzet, mint a Sellyei kistérségben.

A kelet-ormánsági településekre jellemző gazdaság, infrastruktúra és demográfia

Kémes éghajlata és talajadottságai elsősorban hőigényes növények termesztéséhez kedveznek. A szubmediterrán klíma hazánk más területein nem igazán jellemző, így ez a térség magában hordozza egy egyedi típusú agrártermelés kifejlődésének lehetőségét. A település kiemelkedik az öt körülvevő települések közül, lakónépességét tekintve ez a község rendelkezik a legtöbb lakóval, itt van a legtöbb foglalkoztatott, valamint a humán szolgáltatások terén is csak itt található háziorvos, óvoda, iskola, és a legtöbb vállalkozás. Lakosság száma ennek ellenére is csökken az utóbbi évtizedekben. 86 regisztrált vállalkozás van, 61 személy nyilvántartott álláskereső, 17 pedig tartósan munkanélküli. Infrastruktúrája átlagosnak mondható, szalagtelkes falu, öt utcájában mintegy kétszáz ház áll. Vezetékes ivóvíz mindenütt van, a helyi vízmű tulajdonosa az önkormányzat, de vállalkozásban működteti. A gázt 2005 végén vezették be a faluba, a folyékony és a szilárd kommunális hulladék gyűjtését szintén vállalkozásban oldották meg. Szennyvízcsatorna még nincs a faluban, de kiépítése folyamatban van. Az utak mindenütt szilárd burkolattal vannak ellátva. A falut kulturált környezet és szépen parkosított faluközpont jellemzi, mely lakossági összefogás eredménye. Kémes körjegyzőségi székhelyközségként funkcionál. Háziorvos és házi gyermekorvosi szolgálat működik a faluban, gyógyszertár és bölcsőde ugyan nincs, de 46 férőhelyes óvoda, illetve általános iskola is található a településen, ahová 143 gyermek jár.

Piskó, Drávacsepely, Szaporca, Drávacsehi és Tésenfa hasonló helyzetben vannak, szinte semmilyen humán szolgáltatás nem található meg a községekben, ezért a hiányzó szolgáltatások igénybevételéhez a környező településekre járnak át a lakók. Arányaiban kevés a foglalkoztatott a településeken, hiszen helyben szinte csak az önkormányzatok biztosítják a munkalehetőséget. A legnagyobb probléma, hogy a lakosok számára anyagi nehézséget jelent, hogy átjárjanak más településre, városba dolgozni, hiszen az infrastruktúra nincs megfelelően kiépülve, az utazási költségek pedig aránytalanul magasak. Munkanélküliség szempontjából, Piskó van a legrosszabb helyzetben, majd Drávacsehi és Tésenfa következik. Ez abból adódik, hogy a bejegyzett vállalkozások nagy része felszámolás alatt van, így a munkalehetőségek igen korlátozottak.

A Dráva árterében elhelyezkedő Drávacsepely lakónépességét 201 fő alkotja, a településen a munkanélküliségi ráta 30%-os. A 43 regisztrált vállalkozás többsége, ami a településen található, mezőgazdasággal vagy kereskedelemmel foglalkozik. Legtöbbször a mezőgazdaság és a kereskedelem területén dolgoznak, emellett néhányan Harkányban, Siklóson és Pécsen vállalnak munkát. Orvos és gyógyszertár nincs, a lakosok a harkányi központi ügyeletre járnak, illetve bölcsőde, óvoda és

iskola sem található a községben, azonban Drávacsepelyen található a környező településekkel együtt épült vízmű központja.

Szaporca lakossága 249 fő, ebből a foglalkoztatottak száma 44 fő. A polgármesteri hivatal közmunkaprogram keretein belül 29 főt foglalkoztat, és 28 regisztrált vállalkozás található. A településen a munkanélküliek aránya 30%, többségük képzetlen, vagy érettségizett. Jelentős elvándorlás zajlott le az utóbbi években a munkahelyhiány miatt. Házi orvos nincs a faluban, Harkányban található a központi ügyelet. Emellett bölcsőde, óvoda, és iskola sincs, e-pont azonban van. A település természeti vonzerejét a Duna-Dráva Nemzeti Park képezi, agroökonómiai szempontból a növénytermesztés (szőlő, körte alma, szilva) tekinthető uralkodó ágazatnak.

A termelőszövetkezetek megszüntetése Tésenfára is hasonlóképpen hatott, mint bármely más településre Magyarországon. A település tagjait erőszakosan megfosztották magántulajdonuktól, ez ellenállást váltott ki belőlük, ennek az lett a következménye, hogy az elmúlt évtizedekben visszaesett a termelés, mert a mezőgazdaság dolgozóit nem volt mi motiválja a munkában. Tésenfa lakossága körülbelül 220 fő, ebből 52 fő a foglalkoztatott, az inaktív keresők száma 67, nyilvántartott munkanélküli 43 fő, tartós munkanélküli 13 fő a KSH 2011-es adatai szerint. A munkaképes korúak 60 százaléka munkanélküli. A munkavállalók elsősorban Pécsen és Harkányban dolgoznak. Polgármesteri Hivatal közmunkaprogramja körülbelül 15 főt foglalkoztat. Mezőgazdasági művelésre alkalmas terület, mintegy 800 hektár (többnyire külterületi szántóföld) ahol gabonát és kukoricát termesztenek.

Drávacsehi lakossága körülbelül 240 fő, ebből 44 fő a foglalkoztatott, az inaktív keresők száma 70, nyilvántartott munkanélküli 48 fő, tartós munkanélküli 14 fő a KSH 2011-es adatai szerint. A munkanélküliségi ráta 12 százalékos, ami egyrészt annak köszönhető, hogy a településen főként szakképzetlen vagy szakmunkás munkaerő található meg, másrészt a rossz infrastrukturális helyzete miatt Pécsre nem tudnak bejárni, dolgozni a lakók. A mezőgazdaságra alkalmas terület cirka 600 hektár. Nincs bölcsőde, óvoda, sem általános iskola, ahogy házi orvos és gyermekorvos sem dolgozik a településen. Művelődési ház és könyvtár viszont van a településen, melyek a közösségi élet színterei.

Piskó teljes népessége jelenleg 241 fő, 84 lakás található a településen. A község lakónépességének száma 1990-től 2008-ig eltérően változott, hol nőtt, hol csökkent, 258-307 fő között ingadozott; 2008-tól napjainkig viszont határozott csökkenés tapasztalható. A községben az elszegényedés korábbi demográfiai mozgásokkal magyarázható, és az is közrejátszik a rossz foglalkoztatási adatokban, hogy a felnőtt lakosság zöme alacsony iskolai végzettségű. Olykor megjelennek a környéken, a faluban olyan munkaközvetítők, akik távoli munkahelyeket ajánlanak. Helyi szinten 25 regisztrált vállalkozás üzemel. Piskó az egy főutcas, hosszútelkes beépítésű települések közé sorolható. Megközelíthetősége nehéznek mondható. Az odavezető, illetve a faluban található utak rendkívül rossz állapotúak. Házi orvos és házi gyermekorvos, gyógyszertár, bölcsőde, óvoda, általános iskola nincs a településen.

Csányoszró a térség harmadik legnagyobb községe, vasútállomás is található a településen. A faluban jellemző az intenzív állattenyésztés, főként juhokat tenyésztnek, illetve említést kell tennünk a növénytermesztésről is, hiszen Baranya megye legnagyobb kiterjedésű fás legelője található itt. A térségben található falvakhoz képest azonban itt jobban megmaradt ez a gyakorlat, ma is találhatóak őstermelők a faluban, valamint a legjövedelmezőbb vállalkozások is nagyrészt állattenyésztéssel és növénytermesztéssel foglalkoznak. Ezen kívül hagyománya van a faluban a kézművességnek is: híres volt a szövőasszonyairól és a famegmunkálókról. A 2012-es adatok szerint 121 bejegyzett vállalkozáson belül 112 egyéni, 6 korlátolt felelősségű társaság, 3 betéti társaság székhelye van Csányoszróon. A településen van óvoda, általános iskola és könyvtár is. Igaz, hogy gyógyszerházzal nem rendelkeznek, de házi orvos üzemel és lehetőséget biztosítanak az időskorúak nappali ellátására is. Emellett a faluban van 2 élelmiszerbolt és 2 vendéglátóhely is. Infrastrukturája az átlagnál rosszabb, több területen fejlesztésre szorul, azonban a belterületen minden út szilárd burkolattal ellátott. A 2011-es népszámlálási adatok alapján, a 679 fős lakosság legnagyobb része foglalkoztatott, ez 35%-ot érint, azaz 239 embert. Ezután következnek az inaktív keresők, 34%-al, ők 233-an vannak. Az eltartottak száma 24%, azaz 160 fő, és végül a munkanélküliek 47-en, ami pedig 7%-ot jelent. Csányoszrónak fekvése, adottságai lehetővé teszik, hogy látványosabb fejlődés induljon meg a térségben, úgy, mint az infrastruktúra fejlesztése, minél több helyi munkahely teremtése, gazdasági társaságok megalakulásában való segítség. A Dráva és a Duna – Dráva Nemzeti Park relatív közelsége alkalmassá teszi, hogy a községben a falusi turizmus, a vendéglátás húzóágazat legyen.

Hirics Baranya déli peremvidékén, a Dráva árterületén, a folyótól alig 2 km-re található. A rendkívül rossz anyagi helyzet miatt településfejlesztés alig megy végbe, a költségvetésben forráshiánnyal küzdenek, ám nemrég a kultúrház, valamint az önkormányzat épületei teljesen fel lettek újítva, a gyerekek pedig új játszóteret kaptak. A községben elenyésző a kereskedelmi tevékenység, falugondnoki szolgálta nem működik. Vonzerő lehet a közelmúltban rendbe tett, a külterületen található két hektár területű horgásztó, bár nincs szálláslehetőség a faluban. A faluban körülbelül 80%-os a munkanélküliség. A településen 21 bejegyzett vállalkozást tartottak számon 2012-ben. Hirics nem rendelkezik vasúthálózattal, autóbusz sem gyakran közlekedik, csupán egy kisbolt és két vendéglátóhelyiség található itt, illetve egy mozgóbolt járja a zsáktelepülés-jellegű falut. Nincs óvoda, általános iskola, gyógyszerháza és házi orvos sem rendel. Az egyetlen munkalehetőség, amit a település kínálni tud: a közfoglalkoztatásban való részvétel, ezért sokan ingázásra kényszerülnek: 11-en járnak el dolgozni máshová, ám a bérletek ára jelentős problémát jelent.

Lúzsok Baranya megye déli – délkeleti részén fekszik, a Dráva – völgyének része. A mezőgazdaságban a hőigényes növények termesztése a jellemző. Az úthálózat minősége rendkívül rossz, pedig fejlesztése az idegenforgalomra, valamint a falusi turizmusra is kedvezően hatna. A

természeti értékek bemutatásához pedig a kerékpárutak kiépítésére lenne szükség. A község a 2000-es évben Hiriccselel együtt szociális földprogramban vett részt, amely program a mezőgazdasági termelés elősegítésére irányult. Az egy utcából álló település adta lehetőségek meglehetősen szegényesek, nincs óvoda, általános iskola, illetve könyvtár sem. Továbbá nincs vendéglátóhelye, nem rendel házi orvos és gyógyszertár sincs.

Besence, Cún, Kemse, Vejti demográfiai adatairól kevés információ áll rendelkezésre. Mindegyikre jellemző, hogy zsáktelepülés-jellegűek, ebből kifolyólag rendkívül rosszak a közlekedési viszonyaik és nincs megfelelően kiépülve az infrastruktúrájuk sem. Mindezen jellemzőket összeadva munkaerő-piaci hátrányokkal és alacsony foglalkoztatottsággal jellemezhető a lakosok helyzete.

Besence a sellyei kistérség egyik legkisebb zsáktelepülése, 124 állandó népességet számláltak a 2011-es népszámláláson. A távolsági buszközlekedés a délelőtti órákban még elfogadható, azonban délután meglehetősen ritkán lehet a tömegközlekedést igénybe véve utazni, ez pedig jelentős akadályt képez azon munkavállalók számára, akik délutáni műszakot is vállalnának. A településen magas a munkanélküliek aránya, a korábbi megélhetési lehetőségek, amelyek az agráriumra épültek, mára a terület nagy részén megszűntek. Jelenleg az uralkodó ágazat az iparszerű mezőgazdaság.

Cún lakónépessége 2011-ben 245 fő volt, a településen a foglalkoztatottak száma 39, regisztrált munkanélküli pedig három fő volt. Legtöbben az inaktív keresők vannak, ugyanis számuk majdnem a lakosság felét teszi ki, az eltartottak között pedig 90 főt tartottak számon. Az alapvető hiányosságokkal jellemezhető infrastruktúra Cún esetében is visszaveti a munkavállalók esélyeit, továbbá a lakosok alacsony iskolai végzettsége is szerepet játszik a magas munkanélküliségi arányokban.

Kemse népességszáma jelentősen csökkent az évek múlásával, jelenleg a lakónépessége 54 fő. A 2011-es évben a foglalkoztatottak a lakosság 40,7 százalékát tették ki, az inaktív keresők 35,6 százalékot, valamint a lakosok közül három ember volt regisztrált munkanélküli és 11 eltartott főt számláltak. Az utak állapota kedvezőtlen, néhol életveszélyes, sok a kátyús, balesetveszélyes szakasz. A települések külterületi részei szintén elhanyagoltak, sok helyen gondozatlanok az út menti árkok, nem egy esetben ezeket be is szántották. A falu Cúnhoz és Besencéhez hasonlóan nem bővelkedik humán szolgáltatásokban, így nincs iskola, óvoda, bölcsőde, rendőrség, tűzoltóság, gyógyszertár, sem orvosi ügyelet.

Vejti állandó népessége 169 fő, már nem jellemző rá a zsáktelepülés-jelleg, a buszközlekedés is viszonylag gyakori, ezért a többi településhez képest előnyösebb helyzetű község. Foglalkoztatás szempontjából azonban hasonlít a többi kelet-ormánsági faluhoz: a jövedelmek alacsonyak, a munkahelyek bizonytalanok. A település legnagyobb foglalkoztatója az önkormányzat, illetve van egy fakitermeléssel foglalkozó vállalkozás, valamint öt családi vállalkozás. Vejti lakosai között összesen 40 ember foglalkoztatott, 6 regisztrált munkanélküli, az inaktív keresők csoportjában 67 fő számlálható, illetve 54 fő szerepel az eltartottként az adatbázisban.

Iskola és óvoda nincs, helyben csak Vajszlón van körjegyzőség, orvosi ügyelet, gyógyszerár és védőnő is itt található.

Nagycsány és Adorjás a Fekete víz menti, míg Vajszló a Dráva menti sík területén található. A települések mediterrán éghajlatúak, így magas a napsütötte órák száma, amely leginkább a növénytermesztésnek kedvez. A folyószabályozások eredményeképpen számtalan holtág, illetve kisebb tó alakult ki, melyek ideálisak a horgászat szempontjából. A hajdan halászból élő lakosság a folyók szabályozása és a mocsarak lecsapolása után azonban áttért a földművelésre. Adorjás termőföldje átlagosan 15 aranykorona értékű, ezeken a földeken a lakosok leginkább önellátó termelő tevékenységet végeznek, nagyobb mezőgazdasági vállalkozás nem található. Nagycsány termőföldjei 8-10 aranykorona értékűek, amelyeken főként gabonát és kukoricát termesztnek, illetve a szőlőtermesztés is jellemző a település mezőgazdaságára. A lakosság egy része a környékbeli városokba jár dolgozni, mivel a távolsági buszjáratok menetrendje kedvező a munkavállalók számára is. A településen két nagyobb vállalkozás található, az egyik zöldség- és gyümölcs kereskedelemmel foglalkozik a másik pedig erdészettel kapcsolatos tevékenységet folytat.

Vajszló termőföldjei 15-20 aranykorona értékűre tehető, a mezőgazdaságban korábban főleg kenyérgabona termelése és állattartás - szarvasmarha és sertés - volt jellemző, de az alacsony felvásárlási árak, valamint a takarmány drágulása miatt jelentősen csökkent az állattartás, manapság az emberek főként saját felhasználásra tenyésztnek sertést. Kevesen tartanak állatot, melynek következménye, hogy nincs szerves trágya, a műtrágya túl költséges, ezért a termőföldet egyre jobban kizsigerelik. A Dráva rendezése, a holtágak lecsapolása után kialakult a tájidegen gabonatermesztés. Vajszló híres a „mézédes” dinnyetermesztéséről, ám napjainkban ez igen veszteséges tevékenységnek mondható. Az ormánsági dinnye beérése előtt hetekkel már görögdiannyével töltik meg az áruházaikat, és sajnos a termelés költségeit tovább növeli a gyomirtó szerek nagymértékű drágulása is. A településen a kereskedő-szolgáltató szektor dominál leginkább, annak ellenére, hogy a század elején még virágzó kézműves iparral rendelkezett. A faluban 5 mezőgazdasági és élelmiszeripari, 28 kereskedelmi és vendéglátó ipari, valamint 6 szolgáltató tevékenységet folytató vállalkozás működik.

Kisszentmárton állandó lakosainak a száma 272 fő, lakónépessége 236 fő volt a KSH 2011-es adatai szerint. A település gazdasági aktivitása viszonylag magasnak mondható: az állandó lakcímmel rendelkezők 29,4 százaléka volt foglalkoztatott ebben az évben, nemek szerinti megoszlás alapján 49 férfi és 31 nő. A regisztrált munkanélküliek száma csupán 18 fő volt, az inaktív keresők csoportja pedig 62 lakost foglal magába. A zsáktelepülés-jellege miatt Kisszentmártonon meglehetősen ritka az autóbusz-közlekedés, ez pedig a lakosokat akadályozza a mobilitásban. A mezőgazdasági tevékenységet végző vállalkozások közül három üzemel: két társaság gabonafélék, hüvelyes növények, illetve olajos magvak termesztésével foglalkozik, valamint egy, amely erdészeti és egyéb erdőgazdálkodási tevékenységet végez. Építőipari szolgáltatást nyújtó vállalkozások közül kettő található a településen. Kisszentmártonon a

vállalkozási lehetőségek kedvezőtlenek, ezt alátámasztja az a tény, hogy a 2013-as évben négy vállalkozás szűnt meg, vagy állt felszámolás alatt. A községben két civilszervezet működik, tevékenységük a gazdaság fellendítésére is irányul: a Kisszentmártonért Egyesület, amelynek célja a közösségi élet összefogása, a hagyományőrzés, a környezetvédelmi feladatok támogatása, új munkahelyek létrehozásának és a falusi turizmus megteremtésének segítése, illetve a munkaképes hátrányos helyzetű fiatalok foglalkoztatásának szervezése, elősegítése; a másik szervezet pedig egy országos rehabilitációs foglalkoztató nonprofit kft.

Zaláta demográfiai adatai szerint 2011-ben 262 fő rendelkezett bejelentett lakhellyel, életvitelszerűen pedig 248 fő élt a településen. A foglalkoztatottak száma 46 volt, melynek 56,5 százaléka férfi és 43,5 százaléka nő, valamint 23 főt jegyeznek regisztrált munkanélküliként. Zaláta szintén rossz tömegközlekedési viszonyokkal rendelkezik. A településen három bolt található, egy ÁFÉSZ tulajdonú, egy magán vállalkozás, illetve egy italbolt. A Zaláta Körzeti Általános Iskoláért Alapítvány oktatási és kulturális céllal alakult, a sportolási lehetőségek megteremtéséért pedig a Zaláti Sportegyesület tevékenykedik. A Zaláta és Vidéke Horgász Egyesület a halászati jog gyakorlásáért alakult, illetve a környezetvédelem, és a vizek tisztaságának megőrzése érdekében. A vadállomány védelmének és élőhelyének hosszú távú biztosítását; a szakszerű vadgazdálkodás megszervezését; illetve sportprogramok szervezését tűzte ki célul a Zaláti Földtulajdonosi Vadásztársaság.

Baranyahídvég lakossága a 2011-es népszámlálási adatok szerint 188 fő. A településen élő foglalkoztatottak száma 60 fő, ez megegyezik az inaktív keresők számával. Regisztrált munkanélküliként 18 lakost jegyeznek, illetve 50 fő eltartottként szerepel a Központi Statisztikai Hivatal adatbázisában. A lakosok fele rendelkezik nyolc osztály elvégzését igazoló bizonyítvánnyal, 39 fő pedig középiskolai tanulmányokat is folytatott, azonban 18-an kaptak érettségi bizonyítványt. Felsőfokú végzettséggel három fő rendelkezik, és relatív magas azoknak az aránya, akik a nyolc általánost sem végezték el, ők a munkaerőpiacon is hátrányosabb helyzetűben vannak. Egy vállalkozó foglalkozik kereskedelemmel a településen, a vegyesbolt és az italbolt is a tulajdonában van. Baranyahídvég infrastruktúrája fejlesztésre szorulna, ugyanis alapvető szolgáltatások hiányoznak, amelyek igénybevételéhez gyakran a szomszédos településre kell utazni. A buszközlekedés jó a Siklós-Pécs közötti járatok sűrűsége miatt, amelyet a település lakosai is igénybe tudnak venni, azonban a közutak rossz állapota következtében a község nehezen megközelíthető autóval. A falu természeti adottságai kedvezőek a mezőgazdaság szempontjából, (főként a magas fényigényű növények termesztéséhez), valamint a Fekete-víz a földek vízellátásáról is gondoskodik. A település korábban az Ormánság legalkalmasabb területe volt a mezőgazdasági termeléshez, ezért Baranyahídvég lakosai elsősorban földműveléssel foglalkoztak. Az állattartás és az állattenyésztés a rendszerváltás után visszaesett, mivel már nem volt jövedelmező a gazdálkodók számára, akik az elmúlt években inkább a gabona eladásával foglalkoztak. A településen 55 mezőgazdasági terület található, illetve a

lakosok egy része konyhakertet is művel. A 2013-as évben 28 regisztrált vállalkozás volt található a községben, azonban néhány ezek közül felszámolás alatt áll. A mezőgazdasági és erdőgazdálkodási tevékenységet végző társulatokon és szövetkezeteken kívül Baranyahídvégen szociális szövetkezet is működik.

Sámodon a gazdasági aktivitás meglehetősen alacsony, mivel a lakosságnak majdnem fele inaktív kereső, ez 69 főt jelent, a foglalkoztatottak száma pedig tízzel kevesebb. A munkanélküliek vannak a legkisebb arányban, ez az arány 26 lakost foglal magába, illetve 31 fő számlálható az eltartottak kategóriájában. A településen élők több, mint fele rendelkezik általános iskolai végzettséggel, nyolcvanán érettségit tettek, kilencen rendelkeznek diplomával. A község korábban zsáktelepülés volt, de ma már Rádfalván és Diósvizlón keresztül is megközelíthető, távolsági buszokkal pedig Szigetvár- Sellye, valamint Pécs- Harkány irányába is van lehetőség közlekedni. Az infrastruktúrát hazai pályázatok útján fejlesztették az elmúlt években. Sámodon 16 regisztrált vállalkozás van, ebből három társas vállalkozás.

Lehetőségek az Ormánság gazdaságának fellendítésére

Az Ős-Dráva Program a térség hosszú távon is fenntartható fejlődése érdekében jött létre, komplex terület- és vidékfejlesztés által kívánja elérni célját. A Program nagy hangsúlyt fektet a mezőgazdasági tevékenységekre, például az extenzív állattenyésztéshez szükséges feltételek újrateremtésére, valamint a puhafás legelők kialakítására. A helyi lakosok számára mintaprojektek által mutatják be a mező- és erdőgazdálkodásban rejlő lehetőségeket, valamint bővítik a községekben élők gazdálkodási ismereteit és készségeit. A Program másik fontos alappillére a gazdaság szempontjából a feldolgozási tevékenységek, a gazdaságfejlesztés és a megújuló energia használata, ide sorolható a kultúrnövények szaporítását végző kertek, illetve zöldség- és gyümölcsfeldolgozók kialakítása, valamint az ehhez szükséges eszközök, gépek beszerzésének támogatása. Az Ős - Dráva Program Humán alprogramja a „Szövétnek I. – Közösségi foglalkoztatási kezdeményezés az Ős-Dráva Program 20 településén” című projekt 2013 szeptemberében indult el, a kelet-ormánsági településeken élők számára kínál képzési, átképzési, foglalkoztatási lehetőségeket, valamint munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújt. A célcsoport két terület közül választhat: víziközmű-építő tanfolyamon, vagy erdőművelő képzésben vehetnek részt, utóbbit követően pedig méhészeti munkás-rész szakképesítést is szerezhetnek. A projektben részt vevő lakosok számára megélhetési támogatás, illetve útiköltség hozzájárulás is biztosítva van, valamint a képzést követően támogatott foglalkoztatásban vehetnek részt (Elek, László, Pintér, Vojtek, 2013).

A települések munkaerő-piaci hátrányainak enyhítésére megoldást jelenthetnek a szociális szövetkezetek is, melyek a szociális gazdaság egyik fontos résztvevőjeként működnek. A szociális gazdaság fogalmának meghatározása során két jelentés szintet érdemes elkülöníteni. Az első, tágabb értelmezési szinten egyfajta „szolidáris gazdaságot” jelent, amely az

erőforrások újfajta hasznosítását kívánja elérni elsősorban a helyi gazdaság feltételrendszerében. Ez a modell a modernkori társadalom kihívásaira - az alacsony bérezésre, a társadalmi kirekesztésre, a jövedelmi szegénységre, a társadalmi szinten megjelenő tőkehiányra, illetve a települések, városrészek slumosodásának kiküszöbölésére - keres megoldást. Célkitűzései között szerepel a hátrányos helyzetű vidéki térségek fejlesztése az alábbi területekre fókuszálva: vonalas és épített infrastruktúra, illetve a szolgáltatások kiépítése, a helyben előállított termékek termelésének ösztönzése, illetve értékesítésének támogatása, „*településtípusonként differenciált bánásmód érvényesítése és a befogadó munkaerőpiac*” létrehozása (Frey 2009 34-35. o.). A szociális gazdaság szűkebb értelemben a szociális és közösségi vállalkozások összességét jelenti. A közösségi vállalkozások működése gazdasági alapokon nyugszik, e mellé pedig nagymértékű szociális szerepvállalás is társul. Tevékenységükkel közérdekű feladatokat látnak el, egyik legfontosabb törekvésük, hogy a megszerzett profitot visszajuttassák a vállalkozásba, annak érdekében, hogy a társadalmi és szociális célkitűzések megvalósíthatóvá váljanak (Frey 2009). Létrejöttének elsődleges oka a munkavállalási lehetőségek beszűkülése, amely egyes társadalmi rétegek esetében tartós munkaerő-piaci deprivációt eredményez. A hagyományos értelemben vett munkaerő-piaci törekvések nem nyújtanak megoldást, ugyanis napjainkban a gazdaság a lehető legnagyobb profit elérését tűzi ki céljául. A szükségletek kielégítése másodlagos helyen szerepel, viszont a szociális gazdaságban hosszú távú célkitűzések vannak, valamint a haszon maximalizálása nem kulcsfontosságú.

A közösségi vállalkozások egyik lehetséges formája a szociális szövetkezetek. Ez a szövetkezeti forma az önfoglalkoztatásra helyezi a hangsúlyt, így kompenzálja a helyi munkaerőpiac által okozott kedvezőtlen helyzetet. A szociális szövetkezetek lehetőséget nyújthatnak arra, hogy a tartós munkanélküliség és a halmozottan hátrányos helyzet által kirekesztett egyének a szövetkezet keretei között végzett munkájuk által újra a közösség aktív tagjaivá váljanak. Ezt úgy kívánja elérni, hogy a szövetkezetek munkalehetőséget kínálnak vagy szerveznek a munkanélküli szövetkezeti tagok számára, valamint családsegítő, nevelési, oktatási tevékenységet, időskorú személyek ellátását, illetve hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségének elősegítését is a feladatai között tartják számon (Szociális é.n.). Pozitív gazdasági hatásait jól szemléltetik a Kísszentmártonban működő szociális szövetkezet sikerei. Bevételük fő forrását a hidegen sajtolt olajok jelentik. Az állami támogatás lezárulása után is sikerült fennmaradniuk, erre Baranya megyében igen kevés szociális szövetkezet volt képes. A szövetkezet másodlagos mezőgazdasági tevékenységet folytat. Ezt azért fontos kihangsúlyozni, mert nagymértékben meghatározza a pályázati támogatások igénybevételét, ugyanis elsődleges mezőgazdasági tevékenység végzése - jelen esetben a közvetlen termelés - kizáró okot szolgáltat a szociális szövetkezeteket érintő pályázatok esetében, mivel e tevékenységet speciális pályázatok támogatják. A hidegen sajtolt olajok előállítására nem minősül elsődleges mezőgazdasági tevékenységnek, azonban a támogatások igénybevételénél

sok esetben akadályba ütköznek, így a vállalkozás fejlesztése nagyrészt önerőből valósul meg. Termékkínálatuk igen széles, hat féle olajból áll: tők, napraforgó, mák, dió, len és szőlő. Árbevételüket évről évre megduplázzák, a legutóbbi évben 50.000.000. forint volt. Sikerüket abban látják, hogy egyre inkább bekerült a köztudatba az egészséges életmódra való törekvés, valamint az egészség megőrzése, ezért az emberek több figyelmet fordítanak a minőségi alapanyagok fogyasztására. Az értékesítési csatornák közül három irányvonal jelenik meg. Két külföldi tulajdonban lévő multinacionális vállalatnak szállítanak, a forgalom legnagyobb része ezen a területen realizálódik. Nagy csalódást jelent számukra, hogy a magyar tulajdonban lévő áruházláncokkal ez idáig nem sikerült szerződést kötni. Az értékesítés másik lehetőségét a gyógynövény boltok, illetve a helyi piacok és vásárok jelentik, illetve az internetes értékesítés, néhány web áruházban megtalálhatóak termékeik, de ezeket nem a szövetkezet működteti. A termeltető tevékenység során a helyi családok és a környező települések önkormányzatainak bevonásával szerzik be az olaj előállításához szükséges magvakat. Kisszentmártonban öt családdal működnek együtt, valamint Szaporca, Hegyszentmárton, Sámod, Baranyahidvég és Ózdfalu önkormányzataival is kapcsolatban állnak, ezen kívül Somogy megyéből is szállítanak magvakat. E tevékenységhez szorosan kapcsolódik a szaktanácsadói feladatok ellátása, amelynek keretén belül partnereiknek nyújtanak segítséget a természetessel kapcsolatban. A vetőmagok különleges gondozást igényelnek, mivel nemesített magvak, héj nélkül teremnek, így a hántolás mellőzhető munkafolyamattá válik, ennek eredményeként magasabb olajsavtartalommal rendelkeznek. Egyének és családok keresik fel a szövetkezetet termelési szándékukat jelezve, így a vállalkozás egyre könnyebben talál termelőpartnereket. Azonban a helyben előállított alapanyagok mennyisége így sem elegendő, ezért mindenképp szeretnének még több termelővel kialakítani partneri kapcsolatot, hiszen a hangsúly a helyben megtermelt alapanyagokon van. Az olajtők termesztése munkával látja el az embereket. Az olajok védjegyéül szolgáló kiváló minőség a helyben megtermelt alapanyagoknak köszönhető. A szövetkezet alapítása kezdetén az alapítók elsődleges motivációja a munkahelyteremtés volt. Azok, akik csatlakoztak a kezdeményezéshez minimum két éven keresztül rendszeres munkából származó jövedelemre tettek szert. A szövetkezet indulásakor öt alkalmazotti jogviszonnyal rendelkező személyt foglalkoztatott, jelenleg négyet. A dolgozók már az üzem kialakításában is segédkeztek, minden egyes személy a képességeihez és a lehetőségeihez mérten maximálisan kivette a részét a munkálatok elvégzésében. A legnagyobb előnyt abban látják, hogy a munkát helyben lehet elvégezni. Az alkalmazottak közül három főt teljes és egy főt részmunkaidőben foglalkoztatnak, fizetésként minimálbért tudnak biztosítani. A szövetkezet alkalmazásában tevékenykedik két megváltozott munkaképességű személy, mozgásukban enyhe mértékben akadályozottak. Az alkalmazottak szaktudását folyamatosan fejleszti a szövetkezet, lehetőséget biztosít eljutni tanfolyamokra és továbbképzésekre.

Összegzés

A kelet-ormánsági települések gazdasági aktivitása stagnál a folyószabályozások és a TSZ telepek felszámolása óta. A korábban jellemző mezőgazdasági tevékenységek megszűntek, a zsáktelepülés-jelleg pedig szinte teljesen ellehetetlenítette a munkavállalók helyzetét. Hiányos infrastruktúra, magas arányú munkanélküliség, illetve alacsony iskolai végzettségű lakosság jellemzi a községeket, ennek következtében a terület demográfiai mutatói is kedvezőtlenül alakulnak. Az Ős- Dráva Program, illetve humán alprogramja a „Szövétnek I. – Közösségi foglalkoztatási kezdeményezés az Ős-Dráva Program 20 településén”, valamint a szociális szövetkezetek elterjedése jelentős javulást hozhat a térség gazdaságának fellendítésében, amely pozitív hatást gyakorolhat a munkavállalásra, az infrastruktúrára, illetve a népesedés alakulására is.

Felhasznált irodalom

- Baják, L. (1991). Egy ormánsági falu virágzása és hanyatlása. Besence Honismeret
- Bíró L. et al. (1997). Baranya Megye Kézikönyve I-II., Dabas: BO BO Bt. – Ceba Kiadó-Gruppa Bt.
- Csekő S. (szerk.). (1981). Baranya megye erdő- és vadgazdálkodása. Pécs: Zrínyi ny. 292. 296. 298.o.
- Dr. Csánki D. (1894). Magyarország történelmi földrajza a hunyadiak korában. Budapest: Magyar Tudományos Akadémia. 490.o.
- Dél-Dunántúli Regionális Fejlesztési Rt. (2008). A Sellyei Kistérség Területfejlesztési Koncepciója
- Dövényi Z. (szerk.). (2010). Magyarország kistájainak katasztere. Budapest: MTA Földrajztudományi Kutatóintézet. 127-131.o.
- Elek B. - László K. - Pintér B. - Vojtek É.: Az Ős-Dráva Program keretei között megvalósuló „Szövétnek I.” projekthez tartozó kelet-ormánsági települések természetföldrajzi jellegzetességeinek bemutatása. Humán Innovációs szemle 2013/1-2. 65-75.o
- Elsüllyedt falu a Dunántúlon. Kemse község élete. (1936). Budapest: Sylvester Irodalmi és Nyomdai Intézet BT
- Dr. Frey M. (szerk.) (2009). A szociális gazdaság munkaerő-piaci szerepe Magyarországon. In: Trender-com Bt. (szerk.) A szociális gazdaság, mint foglalkoztatási tényező. Szombathely: Vas Megyei Tudományos Ismeretterjesztő Egyesület p.34-37
- Dr. Grünwald G. (2010). Baranya Megye Enciklopédiája és adattára. 2. kötet 520-521. Dabas: Ceba-Holding, Grünwald Kft.
- Horváth A. (2000). Cún, Drávapiski, Hirics, Kémes, Kórós, Lúzsok, Páprád, Vejti települések. Baranya Megyei Önkormányzatok Társulása
- Dr. Jász K. (2009). Az Ormánság helye és lehetőségei ID Research Kft. Pécs
- Kádár K. (2000). Besence, Bogdása, Csányoszró, Drávafok, Drávaiványi, Drávastára, Kákics, Markóc, Marócsa, Nagycsány, Okorág, Sellye, Sósvertike települések. Ormánság Fejlesztő Társulás

- Dr. Kasza S. (szerk). (1997). Magyarország megyei kézikönyvei I. kötet. Baranya megye kézikönyve I. kötet. Budapest: Ceba Kiadó.
- Kiss Z. G. (1991). Ormánsági változások. Fejezetek a 18-19. századi társadalom történetéből. Budapest: Akadémiai Kiadó
- Helyi Esélyegyenlőségi Program, Kémes Község Önkormányzata, Kémes, 2013. május 23. ÁROP-1.1.16-2012-2012-0001 Esélyegyenlőség-elvű fejlesztéspolitika kapacitásának biztosítása- Önkormányzati adatok TeIR, Nemzeti Munkaügyi Hivatal

Online források

- www.ksh.hu
<http://www.sikloskisterseg.hu>
<http://www.opten.hu/>
www.utazizitthon.hu
www.kemes-latnivalok.hu
http://www.ddvizig.hu/datadir/content/file/palyazatok/vegleges_master_plan_magyar.pdf
<http://www.dravamedence.hu>
<http://ertekmentoalapitvany.hupont.hu/21/szaporca>
<http://www.dzstudio.hu/kisterseg/documents/adattar/dravacsepely.pdf>
<http://esotanc.hu/dravacsepely>
[http://nonprofit.hu/content/samod-községi-polgári-kör](http://nonprofit.hu/content/samod-kozségi-polgári-kör)
<http://www.cegkozlonny.hu/index.php?pagename=listaz>
<https://www.kamreg.hu/mkkir/kereso.html>
<http://www.bml.hu/segedletek/fondjegyzek/xxx-szovetkezetek>
<http://www.baranya.hu/content/paktum/Sellyeikisters.pdf>
www.baranyamegyetermeszetbarat.hu
<http://kisterseg.celodin.hu>
<http://users.atw.hu/khangaria/besence-baranyavm.php>
<http://www.helyicivil.hu/r/kisszentmartonert-egyesulet-kisszentmarton>
<http://kezenfogva.hu/Adatbazis/intezmenyek/IN1259.html>
<http://onfenntartas.blogspot.hu/2012/06/hogy-keszul-mezedes-vaajszoi-dinnye.html>
<http://www.lentiterseg.hu/tartalom/egyebek/Oldalak/szocialisszovetkezet.pdf>

ECONOMIC, INFRASTRUCTURAL AND DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS OF VILLAGES AT EASTERN ORMÁNSÁG

BOGLÁRKA ELEK –BETTINA PINTÉR –KATALIN LÁSZLÓ

Summary

The economy of Ormánság (a region in the South West of Hungary at the Croatian border) was characterized by forms of agriculture that developed

along the rivers of the land: fishing, irrigated cultivation, forestry and management of grazing animals.

The regulation of river Dráva and the elimination of collective farms, following the democratic transition, caused a major setback in the economic activity of the region, most of the inhabitants became unemployed. The infrastructure has not developed, which caused limited access to basic services and restrained employment. The recession was due to the lack of work opportunities in the villages and the high proportion of dead-end villages repressing mobility and the chances to get employed in the surrounding villages. As a result of underdeveloped infrastructure the migration from these villages is significant and the population is aging. Students from the Department of Social Studies at the University of Pécs, Faculty of Humanities, Institute of Social Relations have collected data on the economic, infrastructural and demographic characteristics of villages at Easter Ormánság. The results are discussed in this publication.

Keywords: Ormánság, mobility limits, underdeveloped infrastructure, employment difficulties

A SZEGÉNYSÉGI SZEGREGÁCIÓ TERÜLETI JELLEGZETESSÉGEI BARANYA MEGYÉBEN

SIPTÁR DÁVID – TÉSITS RÓBERT

Absztrakt

A jelen tanulmány a szegénység területi szegregációjának Baranya megyében tapasztalható jellegzetességeit tekinti át. Ismerteti és elemzi a megyei dimenzióban fellelhető törvényszerűségeket és összefüggéseket, majd összehasonlít négy, különböző elhelyezkedésű szegregált lakóterületet, elemzi a helyi jellegzetességeket, valamint, az előzetesen kialakított tipizálási rendszer segítségével kategorizálja azokat. A vizsgálat eredményei segítséget nyújthatnak az eltérő területi szegregáció és a marginalizálódott társadalom problémáinak kezelésében, stratégia kialakításában.

Kulcsszavak: szegregáció, marginalizáció, telep, szegénység, foglalkoztatás, Baranya megye

Bevezetés

A jelen kor Magyarországnak legnagyobb kihívásai közé tartozik a szegénység növekedésének és a szegénységben élők marginalizálódásának megállítása. A hazánkban jelen lévő, alacsony életszínvonalon élők egyre fokozódó térbeli sűrűsödése a térstruktúra egyes területeinek szegregálódásához vezet, amely kihatása révén magasabb területi szintek depressziós folyamataihoz vezethet. Magyarországon a lakóhelyi szegregáció szoros kapcsolatban áll nem csak az adott területen élő közösség képzettségi szintjével, de az etnikai összetétellel is (SZOBOSZLAI Zs. 2004). Ma Magyarországon 3 millió ember él szegénységben, közülük 1,2 millióan mélyszegénységben (BALOGH Z. 2012). Egyes, Dél-Dunántúlon, illetve Baranyában fokozottan jelen lévő tényezők halmozódása hozzájárul a szegénységben élők helyzetének megszilárdulásához. A sok esetben több generáció óta halmozódó hátrányok kezelésére nem elegendő a rendszerváltás óta többször tapasztalt tüneti beavatkozás, a probléma eredményes kezelése az integrációt megcélzó komplex beavatkozást kíván. Baranya megye aprófalvas településrendszere, az országos átlaghoz viszonyítva nagyarányú etnikum és a gazdasági társadalmi mutatók országos szinten az utolsók közt szereplő adatai a szegregációs folyamatok „mintaterületévé” sorolják a térséget.

A megye Pécs-központúsága – amelyet jól mutat, hogy FALUVÉGI A. (2004) vizsgálata alapján csak a Pécsi és Pécsváradi kistérség érte el a fejlődő kategóriát, az összes többi terület csak a felzárkózó, stagnáló, illetve lemaradó csoportba esik – erőteljes periféria hatásokat eredményez.

A megye térbeli pozíciójából fakadóan mind belső, mind külső perifériák megtalálhatóak Baranyában. Pécs gazdasága nagy hatással van a periférián élők életére is, így a közelmúltban történt, a gazdasági válság hatására végbemenő elbocsájtások, üzembezárások csak fokozták a Pécs környéki kistérségek munkanélküliségi mutatóit és a napi ingázásra is hajlandó egykori dolgozók mára a falusi munkanélküliség kilátástalanságába rekedtek. Szintén meghatározó a megye depressziós területeire jellemző negatív vándorlási mérleg és az etnikai-területi különbségeket mutató természetes szaporodási egyenleg, valamint az a megállapítás, hogy a leghátrányosabb területek a potenciális befektetők részéről a teljes érdektelenséggel jellemezhetőek (TÉSI TS R. 2009). A társadalmi integrációt szolgáló infrastrukturális elemek sok esetben – főleg a perifériákon – fejletlenek.

A jelen írás célja, hogy ezekben a centrális és periférikus terekben tapasztalható folyamatokat értékelje baranyai példák alapján. Mivel a szegénységben élők térbeli szegregálódása az eddigi kutatások alapján fokozottan megfigyelhető egyes etnikai csoportok körében, így a vizsgálati területek kiválasztásánál figyelembe kellett venni, hogy a cigányság, mint legnagyobb magyarországi etnikai csoport jelenléte az aprófalvas területeken meghatározó. Így három vizsgálati területet került kijelölésre, amelyek összesen négy részterületre oszlanak: a centrumtérsegből Pécs, illetve Komló, a belső periféria területéről Alsómocsolád, a külső periféria területéről pedig Siklósnagyfalu társadalmi-gazdasági és ezzel koherens kapcsolatban lévő szegregációs folyamatai szolgálnak mintaként.

A szakirodalmi áttekintés során kirajzolódott kép rámutat arra, hogy a területiség és a társadalmi struktúra mennyire határozza meg egyes területek foglalkoztatási képét. Az alacsony foglalkoztatás és az ahhoz vezető tényezők a térbeli szegregálódás és egyúttal a társadalmi marginalizálódás legfontosabb indikátorai, ám ezek önmagukban nem kellőképpen értelmezhetőek, hiszen a társadalmi-gazdasági, némely esetben természeti tényezők által kialakított összetett rendszernek az eredményei. Fontosnak tartjuk, hogy ezeket a rendszereket vizsgáljuk és rávilágítsunk arra, hogy az egyes tényezők milyen súlyt képviselhetnek a kölcsönhatás-rendszeren belül és ezek a folyamatok milyen módon fordíthatóak pozitív irányba, segítve az adott terület fejlődését.

A jelen tanulmány a baranyai települések különböző társadalmi és gazdasági mutatóinak vizsgálata alapján meghatározza azokat a területeket és tényezőket, amelyek a szegregáció szempontjából a leginkább veszélyeztetettek. A vizsgálat a megyei dimenzióban végzett elemzéssel párhuzamokat tár fel a különböző mutatók között.

További cél, hogy a tapasztalatok segítségével kialakítson egy, a szegregátumok tipizálására lehetőséget adó rendszert, amely segítséget nyújt az egyes típusokba tartozó szegregátumok folyamatainak átláthatóságához. A vizsgálat három különböző területet értékel. A centrumtérség esetében Pécs, illetve, mint a centrumtérség perifériája Komló, a külső periféria területén Siklósnagyfalu, a belső periférián pedig Alsómocsolád egy-egy szegregált területét hasonlítja az adott település, majd pedig a vizsgált térségek társadalmi-gazdasági jellegzetességeivel.

Kutatási módszerek

A baranyai szegregáció rizikófaktoraként definiálható tényezők meghatározása során a jelent írás részben statisztikai másodelemzést alkalmaz, amelynek forrásaként – a megjelölt kivételektől eltekintve – a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) 2011-es népszámlálásának részletes adatbázisa szolgál.

Bizonyos esetekben, a másodelemzés során, az adatokból számítható egyéb mutatók pontosítják az eredményt. A feldolgozás minden esetben Baranya megye összes településére vonatkozik, az adatokat GIS térinformatikai szoftver alkalmazásával ábrázoljuk.

A megyei folyamatok megismerésével párhuzamban a szegregált területek vizsgálata és tipizálása is megtörténik, amelyhez a Türr István Képző és Kutató Intézet Pécsi Igazgatóságának 2010-ben végzett kérdőíves felmérése során kitöltött ívek kerülnek felhasználásra.

A vizsgálati területek esetében szekunder forrásként már elkészült tanulmányok, tervek társadalmi, elsősorban demográfiai adatait kerültek felhasználásra.

Pécs György-telep vizsgálata esetén Pécs Megyei Jogú Város Integrált Városfejlesztési Stratégiája és a TÁMOP-5.3.6-11/1-2012-0001 számú program Közösségi Beavatkozási Tervében, Siklónagyfalu esetében a Siklónagyfalu Önkormányzatának a TÁMOP-5.3.6-11/1-2012-0011 számú program számára készült Közösségi Beavatkozási tervében, Komló esetében a Komló Város Önkormányzatának Integrált Városfejlesztési Stratégiáját és a TÁMOP-5.3.6-11/1-2012-0005 számú program keretében készült Közösségi Beavatkozási Tervében megjelent, társadalomra vonatkozó adatait használtuk.

Primer forrásként kérdőíves felmérést alkalmazunk, amelynek a célterületen élő munkaképes korú lakosság negyedét, vagy a megtalálható háztartások háromnegyedét le feddi. A kérdőíves felmérés reprezentatív forrásként kezelhető, mivel célzottan a kijelölt célterületen élők kerültek megszólításra. A nyitott és zárt kérdéseket egyaránt tartalmazó, a vizsgált területeken egyazon kérdőív segítségével képet kaptunk a szegregátumokban élők demográfiai jellegzetességeiről, múltbéli és jelen helyzetéről, térbeli mozgásairól, anyagi és lakáskörülményeiről, társadalmi háttéréről, valamint jövőképéről.

A fentiekén túl interjúk keretében megszólaltattuk a célterületen zajló integrációs programok emberi erőforrás és társadalmi felzárkózás szakértőit, illetve az érintett községi polgármestereket és teleházi munkatársakat.

Szükséges megemlíteni, hogy a jelent tanulmány a városok esetében megtalálható számos szegregátum közül egyet-egyét vizsgál. Mivel a megyében a szegregátumok kutatása nem tekint vissza nagy múltra, így azok dinamikáját és időbeni változásait csak viszonylag szűk intervallumban (2005–2010) képes elemezni.

Eredmények

Társadalmi-gazdasági mutatók párhuzamainak összegzése a szegregátumok területi megjelenésének fényében

A vizsgálat során kiemelt figyelmet fordítottunk arra, hogy meghatározzuk és kapcsolatba hozzuk a szegregátumok kialakulásának településszintű faktorait. A kérdés az, hogy egyes térbeli, vagy társadalmi-gazdasági tényező mennyire jellemző azokra a településekre, ahol kialakult szegregátum. Mivel a Baranyában található szegregátumok száma nagyjából a települések ötöde (20,2%), így minden tényező esetében megvizsgáltuk az alsó, illetve a felső (annak függvényében, hogy mely számít társadalmi-gazdasági szempontból negatívnak) kvintilisébe eső településeket aszerint, hogy található-e ott szegregátum.

A négy leginkább meghatározó mutató a cigány népesség aránya az adott településen belül, az öregedési index – amely szoros, közel 50%-os átfedést mutat a magukat cigánynak vallók felső kvintilisbe tartozókkal –, a komfortosság aránya, valamint a legfeljebb általános iskolát elvégzett népesség aránya (1. táblázat).

1. táblázat: A szegregátumok kialakulásának lehetséges faktorai

Mutató	Alsó/felső kvintilis határszáma	Szegregátummal rendelkező település aránya
Cigány népesség aránya	17% (felső)	40%
Öregedési Index	62 (alsó)	42%
Foglalkoztatottság aránya	38% (alsó)	38%
Komfortellátottság aránya	64% (alsó)	42%
Eltartási index	3,74 (felső)	38%
Legfeljebb 8 osztállyal rendelkezők aránya	53% (alsó)	42%
Vállalkozások száma	8 (alsó)	32%

Forrás: KSH (2011)

Ezen kategóriák meghatározott kvintilisébe tartozó települések 73%-a rendelkezik szegregátummal. Ha ezekhez még hozzávesszük a foglalkoztatottság és eltartási index mutatóit, akkor a lefedett települések 69%-ában találunk szegregált lakókörnyezetet. A legnagyobb hangsúly a képzettségi, ez esetben mondhatjuk, hogy a nem-képzettségi mutató kapja. A meghatározott kvintilisbe tartozó települések majdnem fele rendelkezik szegregált lakóterülettel. A képzettség szoros kapcsolatot mutat a foglalkoztatással is. Az alsó ötödben 70% az átfedés. A képzettségben elmaradt területeket a vállalkozások is kerülnek, a 60 legkevesebb vállalkozással rendelkező települések felében a legfeljebb 8 osztályt végzetek aránya a megyei legrosszabb ötödbe esik. Ha az összes tényezőt legrosszabb 20%-ában található településeket összevetjük 7 települést

kapunk, amelyből öt rendelkezik is szegregált lakóterülettel (Siklósnagyfalu, Kisvaszar, Gerényes, Gilvánfa, Cserdi). A tényezők egymással szoros összefüggésben állnak, bárhogyan is kombináljuk őket, a településeken belüli szegregáltsági arány minden esetben 50% feletti marad.

A megállapított kapcsolatok nem csupán statisztikailag vonhatóak össze, de egyik logikus következménye a másiknak. Az alacsony komfortú lakóépületek árai alacsonyabbak, főleg ha azok periférikusan helyezkednek el. Az olcsó lakások vonzzák a mobilis cigány népet, akik közt a már leírt adatok alapján jellemző a nagyobb háztartás méret, amely a gyermekek magasabb számának köszönhetően csökkenti az öregedési indexet. A magas háztartás szám az elavult szakmák, motivátlanság és a munkaerőt alkalmazni képes vállalkozások alacsony számának köszönhetően alacsony foglalkoztatási mutatóval társul, amely a kitörés lehetőségét csökkenti, a röghöz kötöttséget növeli és megindítja a szegregáció folyamatát, ami kistelepülések esetében amennyiben a térbeli elszigeteltség nem erőteljes, a teljes falura átterjedhet és gettósodott települést hozhat létre.

A leírtak fényében meghatározó tényezőként kell még megemlíteni az egyes települések népességszámát, hiszen a szegregátummal rendelkező települések esetében a városok kivételével az esetek 85%-ában 1500 fő alatti településről van szó. Szintén meghatározó tényező a központi funkcióval rendelkező településtől mért távolság és a terület infrastrukturális ellátottsága. A periférikus elhelyezkedés kockázati tényező, amelyet a baranyai szegregátummal rendelkező települések esetében bizonyít, hogy 60%-uk vagy a megye-, illetve államhatárt érintve helyezkedik el, vagy olyan településsel határos, amely az említett határok valamelyikén fekszik.

Ezek fényében jól látható, melyek azok a tényezők, amelyek sűrűsödése egy településen belül szegénységi szegregációhoz vezethet. Így pedig ezen tényezők jó irányú kezelése megállíthatja, jobb esetben visszafordíthatja, vagy megelőzheti a marginalizálódott tömegek térbeli elkülönülését és ezáltal növelheti integrációjuk lehetőségét, hogy a társadalom hasznos tagjaivá váljanak.

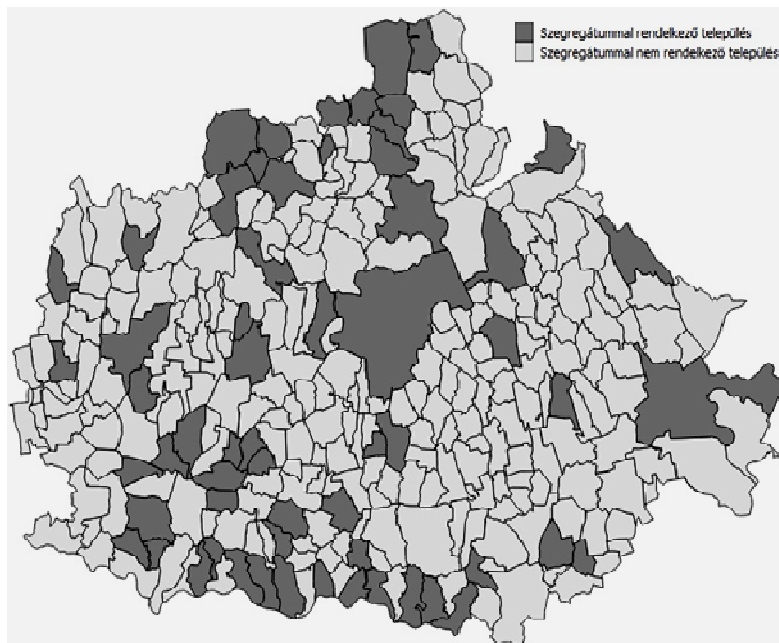
A szegregátumok térbeli elhelyezkedése

A vizsgálatok során szegregátummal rendelkezőnek tekintjük azokat a településeket, amelyek a Türr István Képző és Kutató Intézet Pécsi Igazgatóságának (TKKI PI) 2010-ben végzett kérdőíves felmérése alapján úgy nyilatkoztak, hogy az adott településen található szegregátum. Az eredmények alapján Baranyában a települések 20%-a, összesen hatvanegy település rendelkezik szegregált lakóterületekkel (1. ábra), szám szerint 97-el. A szegregátummal rendelkező településeket elsősorban periférikus elhelyezkedés és az alacsony népességszám jellemzi, mivel 77%-uk esetében a lakosság száma 1000 fő alatt marad.

Összességében elmondható, hogy ezeken a lakóterületeken átlagosan 45–75 fő él 15–25 építményben. Ezek a lakóközösségek, településrészek,

legtöbb esetben a település szerves részei és esetükben térbeli elkülönülés nem tapasztalható.

1. ábra: Baranya megye szegregátummal rendelkező települései



Forrás: TKKI PI (2010)

A szegregátumoknak csupán 23%-a különül el fizikailag a településtől és helyezkedik el a falu vagy város határát jelző táblán kívül, így helyzetük akár predesztinálhatta is őket a népesség marginalizálódására.

Ezekre a külterületekre jellemző az alacsony közműves ellátottság, a szegregátumok több mint felében nincs kiépített vezetékes ivóvízhálózat, az itt élők jellemzően közkutakról hordják a vizet.

A szegregátumok elhelyezkedése azonban nem a településtesttől elkülönülve helyezkedik el, legjellemzőbb esetben (47%), a térbeli helyzetük az adott település periferiáján határozható meg, de 29%-uk a település centrumában található. Ezen területek megközelítése – már a térbeli elkülönülés arányából is következtethetően – jellemzően nem jelent problémát, mivel kétharmaduk esetében olyan aszfaltút vezet a szegregátumhoz, amely azon belül is folytatódik.

A szegregátumok jellemzően rendelkeznek közvilágítással és majdnem felük esetében elmondható, hogy a lakások több mint 50%-a számára elérhető a csatornás ivóvíz.

A szegregátumok tipizálásának lehetőségei Baranyában

Bár a szegregáció meghatározásánál a hivatalos álláspont kimondja, hogy amennyiben egy 2000 fő alatti településen szegregátum található, úgy a falu egésze szegregátumnak minősül, az eddigi eredmények és tapasztalatok alapján mindez pontosításra szorul. A szegregátum kialakulása, mint a térbeli elkülönülés sajátos módja – hiszen nem csak szegénységi szegregálódásról beszélhetünk, hanem társadalmi, vagyoni, stb. elkülönülésről is – a társadalmi folyamatoknak az eredménye (nem pedig oka), ám ez nem tekinthető egy végső, az adott közigazgatási terület egészére jellemző eredménynek. Egy szegregátum megjelenése egy adott településen a negatív folyamatok eredménye és egyben egy új, veszélyesebb folyamat kezdete, amelynek eredménye lehet a település – annak méretétől független – gettósodása. A szegregáció tehát a társadalmi egyenlőtlenségek térbeli leképeződése, és tipizálható. A kategóriák kialakításakor a Baranyában tapasztalt példák lehetséges veszélyeit, illetve hatásait is figyelembe vettük.

A; Csoportosítás a szegregátum térbeli elhelyezkedése alapján

A térbeli elhelyezkedés esetén a szegregátumnak a település morfológiájában elfoglalt helyét vettük figyelembe. Ez alapján a szegregátum lehet központi vagy fél-központi, periférikus és külterületi.

A *központi, illetve fél-központi* szegregátum (pl. Komló – Kazinczy utca, Gilvánfa, Kővágószőlős) esetében a marginalizálódott népesség által lakott terület a településen belül több irányból is jól megközelíthető, infrastrukturális és szolgáltatások szempontjából jól ellátott, lehatárolható terület. Központi elhelyezkedése miatt a megközelítése nem jelent problémát, minden esetben aszfaltúttal, kiépített közvilágítással rendelkezik. Ezek mérete jellemzően (63%) nagy, 25-nél több építményt foglalnak magukba. Az itt élők napi kapcsolatban vannak a település többi lakójával, ez veszély és lehetőség is egyben, hiszen szocializációjuk magasabb fokú lehet, ám mentalitásuk könnyen átragadhat a környezetükre, ami a hátrányok halmozódásához vezethet.

A települések szélén, *perifériáján* található szegregátumok esetében az ott élők van, hogy valamiféle mezőgazdasági, ipari tevékenységhez kapcsolódó szálláshelyekre költöztek be (pl. Pécs – György telep), vagy rossz állapotban lévő és emiatt olcsó otthonokat foglaltak el (pl. Ág). Ezek felében már tapasztalható az infrastruktúra hiányossága, nincs megfelelő út, vezetékes víz, ötödükben hiányzik a közvilágítás és távolabb esnek a szolgáltatásoktól. Ezek a területek sok esetben természeti képződménnyel is elkülönülnek a településtesttől, völgyekben, dombok túloldalán, emelkedőkön helyezkednek el (pl. Alsómocsolád, Ág, Kisvaszar).

A harmadik típusba azok a szegregátumok tartoznak, amelyek egy *település határán kívül* határozhatóak meg (pl. Drávaszabolcs, Matty, Magyarbóly). Ezek legtöbbször mezőgazdasági tevékenységhez kapcsolódó épületegyüttesek, egykori puszták, majorok (pl. Dencsháza). Közvetlen kapcsolat nincs a településsel, elszigeteltségükből fakadóan a szegregáltság

továbbterjedése nem jelent problémát. Infrastruktúrájuk szegényes, egynegyedükben még közkút sincs, ismét negyedük esetében a lakásoknak kevesebb, mint fele rendelkezik vezetékes ivóvízzel. Iskolától, orvostól távol helyezkednek el (legalább 2 km). Ezek esetében a teljes felszámolás jelentheti a megoldást.

A térbeli elhelyezkedésnél fontos még megállapítani, hogy *nyílt*, vagy *zárt* szegregátumokról van-e szó. Nyíltnak tekinthetők azok a szegregált utcák, amelyeket központi elhelyezkedésükből adódóan legalább egy utca keresztez, és a területén található építmények érintkeznek a nem szegregált területek építményeivel, telkeivel. Zárt szegregátum esetén a terület nem kerül kapcsolatba a környezetével, oda csak céllal érkeznek emberek, átmenő forgalom nincs. A szegregátum bármely nemű nyitottsága lehetőség és veszély is egyben. A szomszédos terület népességét (demográfiáját, összetételét, szerkezetét) az ingatlanok árait, a vállalkozók megtelepedését és az egyéb társadalmi-gazdasági jellemzőket egyaránt befolyásolhatja.

B; Csoportosítás a szegregátum mérete alapján

A szegregátumok mérete meghatározza, hogy az ott tapasztalható folyamatok mekkora eséllyel terjednek át a vele szomszédos, nem marginalizálódott népesség által lakott területekre. A környék leértékelődése, az ingatlanárak csökkenése, a közterületek, házak, építmények elhanyagoltsága, rongálódása elúzi a magasabban kvalifikált, és vonzza az alacsonyabb presztízsű népességet. Amennyiben egynél több utca (több mint 10 építmény) szegregálódik, úgy a szegregátum mérete nagyra tekinthető, és hatásai tovább terjedhetnek a környező utcákra. A hatások továbbterjedése nagyban függ a szegregátum zártságától vagy nyitottságától.

C; Csoportosítás település típusa alapján

A szegregátumok csoportosításának egyik legkézenfekvőbb módja a területnek otthont adó település típusa. Ez alapján beszélhetünk városi és falusi szegregátumról. A *falusi szegregátum* (pl. Szalánta, Siklósnagyfalu, Piskó) lehetőségeinek meghatározásánál fontos szempont az adott település pozíciójából származó előnyöknek és hátrányoknak az ismerete. Egy leszakadó, periférikus területen elhelyezkedő település szegregátumának kezelése (pl. Gilvánfa) nehezebb, mint egy városhoz, jobb esetben megyeszékhelyhez közeli (pl. Birján, Görcsöny) falu esetében. 2014-től operatív programok révén pályázati forráshoz történő hozzájutás feltételei közé tartozik a pályázó település helyi esélyegyenlőségi programjának az elkészítése. Ezek a programok nagy részben járultak hozzá a települések önismeretéhez, irányuk meghatározásához. A falusi szegregátumok sorsa a településen tapasztalható társadalmi-gazdasági változásokkal szoros összefüggésben van, csak úgy, mint az ott élő népesség számával és annak korcsoportos, illetve etnikai összetételével. A leszakadó és elszigetelődő, várostól távoli,

fiatal korszerkezettel rendelkező településen a szegénységi szegregálódás kiterjedése és a falu gettósodása a fő probléma.

Városi környezet esetében a szegregátumok kialakulása elsősorban a városi perifériákon, ipari és lakóövezet pufferzónájában történik meg (pl. vasutak környéke – Pécs – Vágóhid környéki szegregátuma, egykori ipari munkásoknak otthont adó lakóterületek – pl. Pécs István-akna, Hősök tere és környéke). Ezek a területek az alacsonyan kvalifikált, sok esetben több generáció óta munkanélküli embereknek adnak otthont. A szegregátumban élők érintkezése a város magasabb szintű területeivel elhanyagolható, így az itt élők szocializációja elmaradott. Ha mégis sor kerül érintkezésre, abból konfliktusok sora származhat. Megoldást csak az jelenthet, ha ezeket az embereket komplex programok segítségével mind földrajzi, mind pedig társadalmi értelemben integráljuk.

D; Csoportosítás a település helyzete alapján

A térbeli elhelyezkedés esetében meghatározó, hogy az adott település a megyei településszerkezetben hol foglal helyet. Ebben az esetben a *centrumtárság, pufferzóna és periféria* területei határozhatóak meg. A megyei trendek alapján a szegregátumok nagyobb eséllyel alakulnak ki a centrumtárságtól távolodva és sűrűsödésük a periférián éri el a csúcst (pl. Baranya déli területe a Dráva mentén). Ez alapján meghatározható a településen tapasztalható társadalmi-gazdasági folyamatok dinamikája, amelyből következtethetünk a szegregátum kialakulásának valószínűségére.

A szegregátumok területileg eltérő jellegzetességei Baranya megyében

A centrumtárság szegregátumának jellegzetességei

Pécs – György-telep

Az integráció lehetőségét György-telep esetében csak a lakók költözése, költöztetése jelentheti; mert bár esztétikailag szép természeti környezetben található a szegregátum, de periférikus elhelyezkedése, illetve a szolgáltatások hiánya miatt térszervező funkciót nem képes ellátni és a szolgáltatások betelepítésére sincs reális, fenntartható lehetőség. A területen élők integrálásának esélye a költöztetés vagy a lakókörnyezet olyan mértékű fejlesztése, amely motiváló tényezőként hat az ott élőkre. A költöztetés esetében az itteniek „lokalpatriotizmusát” kell feloldani, hiszen a kutatás során kiderült, hogy a megkérdezettek 79%-a átlagosan 30 éve él itt, aki pedig más településről érkezett – minden esetben családi ok volt a motiváló tényező – az is legalább 10 éve György-telepen lakik. A lakásfelújítások esetén a fenntartható eredmények érdekében önmagában a lakókörnyezet átalakítása nem elegendő, annak fenntartása bevételt vagy támogatást igényel, amelyet a képzetlen munkaerő fejlesztésével lehet csak elérni. Az ezt célzó TÁMOP-5.3.6 Komplex-telep program pozitív

eredményeiként megemlítem, hogy 33 fő oktatása történt meg, közülük 13 fő akkreditált Betanított kőműves és festő, 12 OKJ-s tisztítás-technológiai szakmunkás és 8 fő OKJ-s végzettséget adó erdőművelő és motorfűrészkezelő képesítést szerzett. Az oktatás során ezek az emberek a gyakorlataikat munkahelyi körülmények közt végezték, majd közfoglalkoztatásba kerültek.

2. táblázat: György-telep SWOT-analízise

Erősségek	Gyengeségek
Nagyszámú motiválható és formálható munkaerő	Gyermekek számára pozitív példa hiánya
Fiatallakosság, formálható népesség	Tartósan munkanélküliek magas aránya
Megkezdődött integrálódás a munka világába	Alacsony kvalifikált munkaerő
A lakosság harmada új szakmákkal gazdagodott	Periférikus helyzet
Fejlesztési programok zajlanak és fognak történni	Az elsődleges munkaerőpiaci kilépésre még nem alkalmasak az itt élők
Kismértékű diszkrimináció	Alacsony jövedelem
Alacsony lakásfenntartási költségek	Nagyszámú háztartások
Az infrastruktúra alapjai kiépítettek	Komforthiányos lakások
Szép természeti környezet	Konfliktus a szegregátummal határos területekkel
	Szolgáltatási rendszer hiánya
Lehetőségek	Veszélyek
A programokba vont lakosság szocializációjával és kompetenciái fejlesztésével kiléphet a munkaerőpiacra	A foglalkoztatási programok megszűnnek, az itt élők nem tudnak elhelyezkedni, nő a motiválatlanság
A területen élők megbecsülése megnő	A konfliktusok kiéleződnek
A javuló életkörülmények motivációként hatnak az itt élőkre és az eredményeket képesek lesznek fenntartani	A lakások állapota tovább romlik, a felújításokat követően azok állapotát nem tartják fenn
A felnövő generáció pozitív példa láttán kiléphet a marginalizált létből	Az integrációs folyamat megszakad, a programok véget érnek.
A projektek folytatódnak, a tapasztalatok még sikeresebb programokat eredményeznek	A fiatal generáció számára eltűnnek a lehetőségek, megszűnik a motiváció.

Komló – Kenderföld és Kazinczy utca

A programnak nem csak az volt a célja, hogy a telepiek szakmához jussanak, gyakorlatuk során a tisztítás-technológiai szakmunkások több keleti

városrészhez tartozó közintézményt is kitakarítottak, a kőműves festők 10 telep lakás tisztasági festését, penészmentesítését végezték el, valamint felújították a telepre vezető lépcsőt, annak korlátját. Az erdőművelő és motorfűrész-kezelő tanfolyam résztvevői pedig az út menti bozótost irtották ki, megtisztították a vízvezetőt és a Komlói út környéki közterületen dolgoztak. Ezeknek a munkáknak a telepiekről kialakított kép megváltoztatása és a konfliktusok csökkentése is célja volt. A program 2014. november végén ér véget, sikerességét a jövő kutatásai kell, hogy megítéljék, de a program tapasztalatai alapján az itt élőket motiválja a munkára készítés és az új ismeretek megszerzése. Veszélyként jelenik meg, hogy a programok hatása nem éri el a kívánt célt és a terület szegregációja folytatódik. Egy sikertelen program az itt élők megmaradt hitét is lerombolná és teljes kilátástalanságba taszítaná őket, amelynek hatására minden eddigi eredmény eltűnne. Ebben az esetben a fiatal lakosság kitörési lehetőségei eltűnnének és valószínűleg helyrehozhatatlan károk keletkeznének (2. táblázat).

A megyeszékhellyel ellentétben itt az adóssággal rendelkezők többsége (52%) fél évi jövedelmét meghaladó tartozást halmozott fel. A leginkább eladósodottak 80%-a saját vagy bérelt lakásban él feltételezhetően nagyobb költségekkel, mint egy önkormányzati bérlakás esetében. Az alacsony bevételek az alacsony foglalkoztatással magyarázhatóak elsősorban, amelyhez a munkalehetőség hiánya járul hozzá, hiszen a megkérdezettek nagy része dolgozott már életében jellemzően külföldön, pécsi vállalkozásoknál, vagy takarítóként a városban. Komlón tehát nem tapasztalható a pécsi szegregátumban jellemző helyzet, az itt élők nem szakadtak el teljesen a munka világtól. Állástalanná válásukban azonban szerepet játszott valamilyen gazdasági esemény, mivel harmaduk létszámleépítés során veszítette ez az állását vagy a vállalkozás megszűnt, mások családi okok miatt kényszerültek otthagyni munkahelyüket – ez jellemzően költözést, vagy gyermekvállalást takar. Mindössze 10%-uk volt az, aki önként hagyta el munkahelyét.

A munkavállalás tehát fontos szerepet játszik az itteniek életében, amely a vándorlási szokásaikban is felfedezhető. A pécsi György-telep lakói átlagosan 26 éve élnek az adott területen, míg ugyan ez a szám itt 19 év és a lakók 38%-a másutt töltötte a gyerekkorát és háromnegyed részük mielőtt Komlóra érkezett volna legalább egy állomáson letelepedett. Motivációs tényezőként ebben az esetben is a családi okok és a munkalehetőség követése fogalmazódott meg. Ehhez a vándorlási hajlandósághoz hozzá járul a komlói szegregátum központi elhelyezkedése és az, hogy az itteniek részesei a város életének és társadalmának és hiába élnek kisebb településen, mint pécsi társaik az információáramlás jobban eléri őket, így köztük már felvetődik az ország elhagyásának terve. A megkérdezettek ötöde számol ezzel a lehetőséggel. Ők átlagosan 28 éves középfokú végzettségű, a szegregátumon belül is alacsonynak számító jövedelemmel rendelkező háztartásból jönnek és problémáik megoldását mindenkitől várják, csak önmaguktól nem.

Az elsődleges probléma a munkalehetőségek hiánya és az alacsony jövedelem. A pécsi esettel ellentétben a központi elhelyezkedésnek

köszönhetően az itteniek fizikálisan nem érzik az elszigeteltséget, csupán az eredmények 4%-ában került elő ez a probléma. A jobb állapotú és felszerelt ingatlanok ellenére a lakáskörülményeket nagyjából ugyan olyan arányban (10%) értékelték gondnak.

3. táblázat: Kenderföld és Kazinczy utca SWOT-analízise

Erősségek	Gyengeségek
Központi elhelyezkedés, fizikai és szociális kapcsolat a szegregátumon kívüli környezettel	Magas az alacsonyan képzettek aránya
A területen megjelent programok hatására képzettséghez juthatott a lakók egy része	Munkalehetőség, befektetők hiánya
Infrastrukturális kiépítettség	Kiterjedt gettósodott terület magas munkanélküliséggel
Formálható fiatal népesség nagy aránya	Jelentős adósság a családok nagy részénél
Dolgozni akaró népesség	Alacsony jövedelem
Mobilitási hajlandóság	Magas a fiatal lakosság elvándorlási szándéka
Diszkrimináció mértéke nem jelentős	
Lehetőségek	Veszélyek
A terület rehabilitációját célzó programok hatására a marginalizálódott népesség heterogenizálódik	Az elköltöző lakosság helyére alacsonyan kvalifikált népesség érkezik, kiterjed a szegregáció, a csoport homogenizálódik
Az integrációs folyamat felgyorsul, a beruházások fenntarthatónak bizonyulnak	A munkalehetőségek nem nőnek, a népesség motiválatlanná válik
A fiatal lakosság motiváltsága nő a lehetőségek láttán, magasabb képesítést érnek el	A szegénység és motiválatlanság hatására az itt élők elhanyagolják környezetüket, a beruházások eredményei eltűnnek
A nagyszámú szabad munkaerőnek köszönhetően befektetők érkeznek a területre	A fiatalok elvándorolnak – elöregedik a terület
Az integrációs programok során szerzett képesítések hasznosíthatóvá válnak, növekszik az életszínvonal	

A területen jelenleg folyó integrációs program hatására 52 fő részesült akkreditált vagy OKJ-s végzettséget nyújtó képzésben és közülük 9 fő

foglalkoztatásba is kerülhetett. A program elemei előzetesen ismertetésre kerültek, így erre most nem térek ki. Az ilyen programok hatására az itt élők önbecsülése megnő, nagyobb eséllyel helyezkednek el a munkaerőpiacon és ennek hatására jövedelmük megnő, a felújítások fenntarthatóvá válnak, igény formálódik bennük a kulturált lakókörnyezetre, amelynek alapjául szolgál a központi elhelyezkedés és az infrastrukturális ellátottság. A mobilitási hajlandóság, amely a szegregátumban tapasztalható lehetőséget ad egyes családok kiköltöztetésére és helyükre új, magasabban kvalifikált lakosság érkezet, amelynek köszönhetően heterogenizálódik a népesség, növekszik az integráció. A pozitív példák hozzájárulhatnak a nagyarányú fiatal lakosság magatartásának fejlődéséhez, kiknek így a tanulási kedve is megnőhet, így a terület változó munkaerőigényének megfelelő képzés esetén elhelyezkedhetnek. Ehhez mindenképp szükséges az önkormányzat segítsége, befektetők kedvezményekkel történő idecsábítása, a helyi vállalkozások fejlesztése. Negatív forgatókönyv esetén a területen tapasztalható hátrányok válnak dominánssá. A lakosságcsere hatására növekszik a szegénység és a marginalizálódás. Ebben az esetben az eddigi programok sikerei eltűnnek és a terület visszazuhan a kilátástalanságba (3. táblázat)

A belső periféria szegregátumának jellegzetességei - Alsómocsolád

Az alsómocsoládi szegregátum esetében új és meglepő eredményként kell megemlíteni a két városi helyszínnel ellentétben, itt nincs eladósodottság. A háztartásoknak csupán negyede rendelkezik közüzemi vagy banki, egy esetben pedig magánszemély irányába némi tartozással, de ennek értéke nem jelentős, tehát kevesebb, mint a válaszadó egy havi jövedelme. Talán ez is hozzájárul ahhoz, hogy a szegregált népesség 40%-a úgy nyilatkozik, hogy nincs problémája. Aki mégis sorrendet állít fel a problémái közt abban az esetben a súlyozásos számítással itt is az alacsony jövedelem és a munkalehetőség hiányát említik a megkérdezettek, a többi lehetőség egyenlően 1-2 pontot kapott. Ez a fajta magatartás vélhetően a pénzköltés lehetőségének „hiánya” is hozzájárul, hiszen kiadásaikban a számlák és az élelmiszerek kifizetésén kívül nem igazán költenek, az idősebb korosztálynál jelentek csak meg a gyógyszerek.

Az alsómocsoládi szegregátum tulajdonságait tekintve mind az itt élők megélhetési lehetősége, foglalkoztatottsága – amelyhez a település közfoglalkoztatási programja nagyban hozzájárul – jobb, mint a városi területek esetében. A lakáskörülményeik viszont elmaradnak főleg a komlói, de a pécsi szegregátumtól is, de a lakók erre nem panaszkodnak, a megszokottnál elégedettebbek. Képzettségük alacsony, és mind társadalmilag, mind fizikailag a falu periferiáján élnek, de kiélezett konfliktusok nem tapasztalhatóak. A jelenleg zajló foglalkoztatási programoknak és a tervezett DDOP programnak köszönhetően nőhet a településrész integrációja. A tervek alapján a szegregátum két háza lerombolásra kerül, melynek a családjai a falu központi területére lesznek költöztetve, szociális bérlakásokat alakítanak ki és olyan közösségi

szolgáltatáshoz kapcsolódó elemeket, amelyek a falu lakóit a területre vonzzák.

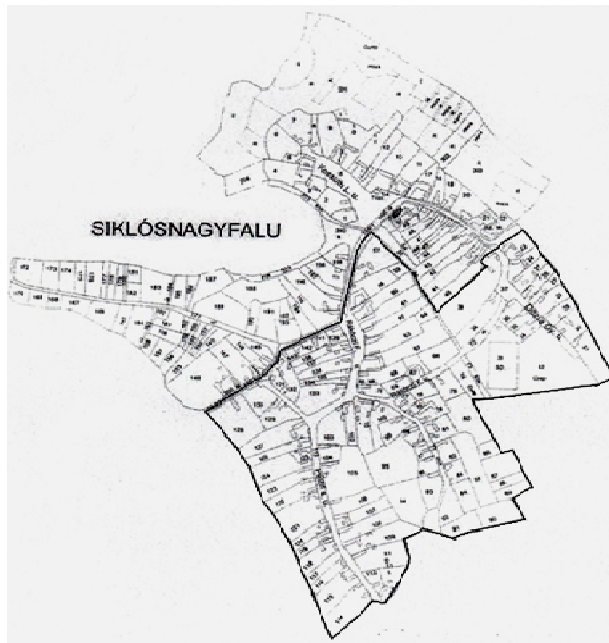
4. táblázat: Az Alsómocsoládon található szegregátum SWOT-analízise

Erősségek	Gyengeségek
Megkezdődtek szegregáció oldása foglalkoztatási és integrációs programok formájában	Előregedő többségi társadalom
A legszegényebb területeken alacsony a fiatalok aránya	Képzetlen munkaerő
Az infrastrukturális kiépítettség alapjai rendelkezésre állnak	Komfort nélküli lakások magas aránya
Alacsony fokú diszkrimináció, elfogadó többségi társadalom	Szegregáltság jelenlétének hagyományos beágyazódása a többségi társadalom gondolkodásába
A megszokottnál elégedettebb közösség	Periférikus elhelyezkedés
Alacsony, vagy nem jellemző adósság	
Kedvező foglalkoztatottsági mutatók	
Lehetőségek	Veszélyek
A DDOP-4.1.2/B-2012 a közmunka- és a Start munka-program hatására növekszik a foglalkoztatás, fejlődik a lakókörnyezet	Alacsonyan kvalifikált lakosság érkezik, a szegregáltság nő, a pozitív eredmények semmi válnak
A programok hatására sikeres integráció	A falu részéről elutasítás jelentkezik az integrációs törekvéseket segítő támogatások miatt
A terület vonzóvá válik a falu törzséhez tartozók számára is	Foglalkoztatási lehetőségek megszűnnek, a lakosság munkaszocializációja csökken
A foglalkoztatás hatására az itt élők életkörülményei javulnak, a programok eredményei fenntarthatóvá válnak	Az előregedés mind a faluban, mind a szegregátumban folytatódik, az elnéptelenedő lakásokba marginalizált népesség érkezik
A területi integráció hatására új családok költöznek be, megszűnik a szegregáció	

Ezzel a lakók és terület is közelebb kerül a falutesthez és megtörténhet a területi és társadalmi integráció. Amennyiben a programok kivitelezése

nem a tervek szerint zajlik és a fejlesztések elmaradnak, úgy a fenn áll a veszélye a szegregálódás felerősödésének, amelynek oka az elöregedő népesség – mind a falusi, mind a szegregált lakókörnyezet esetében – és a lakosságcsere veszélye.

2. *ábra: Siklónagyfalu területén kijelölt szegregátum (vastag kerettel jelölve)*



Forrás: TÁMOP-5.3.6-11/1-2012-0011 program Közösségi Beavatkozási terve

Ezt különösen fontos megelőzni, hiszen a falu történetében egyszer már előfordult hasonló eset nagyjából 50 éve, amikor a jómódú sváb lakosság helyét az alacsonyabb presztízsű és rosszabb anyagi helyzettel rendelkező magyar lakosság vette át. Összességében pozitív folyamatok zajlanak és programok befejezését követően a szegregátum megszűnése joggal feltételezhető (4. táblázat).

A külső periféria szegregátumának jellegzetességei – Siklónagyfalu

Hivatalosan az egész település szegregátumnak minősül, ám szegregátum alatt jelen írásban a TÁMOP-5.3.6-11/1-2012-0011 számú Komplex telep-program keretében meghatározott területet vizsgáltuk (2. ábra).

A súlyozásos módszer eredménye alapján legnagyobb problémaként az alacsony jövedelem, a munkanélküliség és a munkalehetőség hiánya fogalmazódott meg. A lakáskörülményeket a rossz állapotok ellenére alig nevezték meg, ez azt jelenti, hogy az itt élők megszokták egy színvonalat az

ilyen jellegű körülményeket természetesen kezelik. Új nagyobb arányú tényezőként megjelent azonban a megkülönböztetés, amely eddig nem képviselt nagy arányt a szegregátumokban. Az elutasítás nyilván nem településen belülről érkezik hanem a környékbeli falvak, városok lakóitól. Mivel Baranya déli területein a cigányság reprezentánsainak nagyobb az előfordulási aránya ezért feltételezem, hogy az itt élő „többségi” társadalom hajlamos a problémák (vélt, vagy valós) forrásaként definiálni őket és negatív módon megkülönböztetni, holott a negatív mutatók hasonlóak voltak a cigányok által kisebb arányban lakott településeken, tehát nem lehet igaz az az állítás, hogy a cigány népesség nagy aránya önmagában társadalmi vagy gazdasági hátrányt jelent.

4. táblázat: Siklósnagyfalu 1. számú szegregátumának SWOT-analízise

Erősségek	Gyengeségek
Jó minőségű termőföld	Periférikus fekvés
Nagyszámú formálható munkaerő	Rossz anyagi helyzet
Munkára nyitott, tanulni képes népesség	Alacsonyan képzett társadalom
Az infrastruktúra alapja kiépített	Rossz lakhatási körülmények
A munka a lakosság mindennapjainak része a közmunka- és Start munka-programnak köszönhetően	Nagyarányú cigány nemzetiséggel szemben jelentkező elutasítás
Az itt zajló programok fejlesztik a lakosságot	Munkalehetőség hiánya
Nagyarányú fiatal népesség	
Lehetőségek	Veszélyek
Mezőgazdasági tevékenységgel szociális- és kis-kertek kialakítása	Programok folytonosságának megszakad
Termeléssel hasznos gazdálkodás, profit termelés a közösség számára	Növekszik a szegregáció
Fiatal lakosság kvalifikáltságnak növekedésével a humán erőforrás fejlődik, amely foglalkoztatást eredményezhet	Fiatal, képzettebb lakosság elvándorol, helyükre alacsonyan kvalifikált népesség érkezik
A munka pozitív példája átragad a jelenleg munkanélküliekre is, jellemük fejlődik	Növekvő diszkrimináció
Programok során megszerzett tudásra alapozva szociális szövetkezet alakítható ki	

A település egyik legnagyobb problémájaként fogalmazható meg a humán erőforrás alacsony szintje. Mivel az itt élők többsége nem jutott az általános iskolai ismereteknél magasabb szintre, így kiemelten fontos ennek a rétegnek a fejlesztése. A térségben már természetesen zajlanak ezirányú programok. Ezek azonban akkor értékesek igazán, ha a bevont személyek foglalkoztatásba, közfoglalkoztatásba kerülve folytathatják a munka világába történő integrálódást. A lakosság nagy része fiatal, ők is alakíthatóak, betaníthatóak munkafeladatok elvégzésére. A jelen programok szintén támogatták a mezőgazdasági és építőipari alapismeretek megszerzését. Ez a fajta tudás nem csak elhelyezkedés esetén lehet hasznos, hanem a mindennapi élet során is. Ez a fajta tudás szociális szövetkezetek kialakítására és azon keresztül megvalósuló munkavégzésre ad lehetőséget, így a javak megtermelése mellett bevételi forrás megszerzésére is alkalmas. A hasznos tudás növeli a tudás iránti igényt is, így a pozitív példák hatására egyre többen léphetnek be az aktív világába és csökkenhet a negatív diszkrimináció a cigány lakossággal szemben.

A jövőben tervezett programok, mint a TIOP-3.2.3 hozzájárulhat a lakosság életkörülményeinek javításához, önbecsülésük növekedéséhez és a fejlesztett, kvalifikáltabb lakosság megtartásához. A projektek folytonossága elengedhetetlen, hiszen ezen folyamatok megszakítása, a csalódottság, az emberekben keltett magukra hagyottság érzése eltörölheti az eddigi pozitív folyamatok eredményeit és a szegregáció fokozódásához vezethet (5. táblázat).

A területileg eltérő szegregátumok jellegzetességeinek összefoglalása

Pécs esetében egy centrális térségben elhelyezkedő nagyváros szélén elterülő szegregált területet ismerhettünk meg, amely egy több utcából álló és 10-nél több lakást is magába foglaló zárt egységet alkot. A terület természetes módon különül el közvetlen városi környezetétől, amely tompítja a negatív hatásokat. A vizsgált mutatók itt tapasztalható adatai nagyban eltérnek a város egészét jellemző számoktól.

A fiatalok aránya több mint a városi érték háromszorosa, amelynek köszönhetően a háztartások mérete is másfélszer akkora, mint a pécsi átlag. Kevesebb azonban a munkaképes korú, alacsonyabb a foglalkoztatás és magas a legfeljebb alapfokú iskolát végzettek aránya, a cigánysághoz tartozók pedig túlsúlyban vannak a nem cigányokhoz képest.

A megismert komlói terület remek példája a központi, nyitott szegregátumnak. A telep mérete nagy, szoros kapcsolatban, kölcsönhatásban áll a szomszédos területekkel. Ez a kapcsolat látható a városi és szegregátumi népességet jellemző adatokból is, amelyek közelebb állnak egymáshoz, mint a periférikus példák esetében. Mind a 15 éven aluliak, mind pedig a munkaképes korúak arányában kisebb eltérés tapasztalható, mint György-telep esetében. A lakók képzetebbek, ennek ellenére a foglalkoztatás aránya alacsonyabb. A háztartások mérete azonban a pécsi teleppel nagyjából megegyező.

5. táblázat: A szegregátumok főbb jellegzetességei

Terület	Centrumterület				Belső periféria		Külső periféria		
	Település	Pécs		Kömlő		Alsómocsolád		Siklónagyfalu	
Kategória ^b	Település								
15 év alattiak	12,7		18,7		10,2		26,9		
Munkaképes korú	69,3		68		62,3		68,2		
Foglalkoztatás	55,5		51,2		60,8		18,7		
Alapfokú max	21		30		48		64		
Háztartás mérete	2,15		2,15		2,43		2,37		
Háztartás bevétele (-e Ft)	n a.		na.		na.		na.		
Adósok aránya	na.		na.		na.		na.		
Cigányság aránya	2		5		2		75		
Fő problémák ^c	na.		na.		na.		na.		

Problémák számkódjainak jelentése: 1. Alacsony jövedelem; 2-Munkalehetőség hiánya; 3-Elszigeteltség; 4-Munkanélküliség; 5-Lakáskörülmények

Forrás: KSH 2011 és saját kutatás

Alsómocsolád esetében egy belső periférián elhelyezkedő falu település széli, zárt szegregátumát ismerhettük meg, amely csakúgy, mint a pécsi példa, természetes módon különül el a településtől. A szegregátum egyes

^b A települési adatok a 2011-es népszámlálás adatait, vagy az abból számított mutatókat veszi alapul.

^c Számok jelentése: 1-Alacsony jövedelem, 2-Munkalehetőség hiánya, 3-Elszigeteltség, 4-Munkanélküliség, 5-Lakáskörülmények

mutatói nagyobb, mások kisebb eltérést mutatnak a falu egészéhez képest. Szegregátumokra nem jellemző módon alacsonyabb a 15 éven aluliak aránya, mint az alsómocsoládi átlag, de munkaképes korúak esetben már túllépi azt. A legfeljebb általános iskolát végzettek aránya jóval meghaladja az amúgy is magas települési átlagot.

A külső periférián található Siklósnagyfalú speciális példa, mivel hivatalosan a falu teljes egészében szegregátumnak minősül, ám ezen belül csak a település nagyobbik felét jelentő, úgynevezett 1. számú szegregátumot vizsgáltam. Ebből a szempontból a szegregátum központi fekvésűnek nevezhető, nagyméretű nyitott egység. Ezek alapján erőteljes kölcsönhatás lelhető fel a falu és a szegregátum közt, illetve ebben a különleges esetben a szegregátum határozza meg a falu mutatóit. Így nem meglepő, hogy a kapott értékek itt állnak a legközelebb egymáshoz.

A szegregátumokban élők előző lakhelyeit vizsgálva területi eltéréseket tapasztalhatunk. Pécs esetében nagyfokú röghöz kötöttség van jelen, az itt élők többsége generációk óta lakik ezen a helyen, sem elmenni nem akarnak, sem újak nem érkeznek.

A perifériák esetében a mobilitás nagyobb, sokan érkeznek a szegregátumba, viszont minden érkező azonos kategóriából lép át, nincs átjárás a külső és a belső perifériák közt (6. táblázat).

A szegregátumok közötti összefüggések vizsgálatakor megállapítható, hogy György-telep és Alsómocsolád esetében is, ahol a szegregátumot valamilyen természetes határ választja el a településtől, a társadalom demográfiája jobban eltér az átlagtól. A zártság hatására az itt élő emberek öndefiniálása is más, mint a többségi társadalomé, ez a többség pedig erősíti ezt a képet, kategorikusan beszél a szegregátumban élőkéről a feszültség jobban kiéleződik, mint egy nyitott szegregátumnál. A fizikailag integráltan élők esetében a közvetlen környezetük elutasító magatartása nem, vagy kisebb mértékben volt tapasztalható.

Szintén megállapítható, hogy a területi elszigetelődés egy amúgy városi szegregátum „falusiasodását” eredményezi, illetve az amúgy is rurális jelleget erősíti. A közművesítés szintje rossz, a lakások állapota nem megfelelő csakúgy, mint egy falusi szegregátum esetében.

Összefüggés fedezhető fel a szegregátum népességének eladósodottságában is. A városokban az eladósodottság mértéke magasabb, mint a falusi területeken, viszont itt a magánszemély felé irányuló tartozás nagyobb arányú. Egy központi területen elhelyezkedő nyitott szegregátum esetében a lakók jobban azonosulnak a többségi társadalommal és próbálják felvenni azoknak az életstílusát, akik jobb körülmények közt élnek, ez pedig eltitkolt tartozásokat jelenthet.

Foglalkoztatás tekintetében legrosszabb szegregátumként Komló vizsgált területe szerepelt, ám ebből következtetést nem érdemes levonni, hiszen minden esetben a közfoglalkoztatás az, amely a dolgozó népesség legnagyobb arányát lefedi. Ez a fajta munkavégzés kétségtelen, hogy szükséges az alacsonyan képzett, hosszú ideje nem, vagy alig dolgozó lakosság re-integrálását, vagy bevezetését a munka világába máshogy nehezen lehetne megtenni, de semmiképp sem szabad célként tekinteni erre a programra. A közfoglalkoztatás során megkeresett jövedelem a

foglalkoztatást helyettesítő támogatás értékénél többet nyújt az itt élőknek, de biztonságot és magasabb életszínvonalat nem jelent, arra se nem elegendő, sem pedig a pár hónapot szerződések nem teszik lehetővé a tervezést, vagy spórolást. A közmunkaprogramnak véleményem szerint magatartás- és személyiségformáló szerepet kell ellátnia. Így a szegregáltan élők abban reménykedhetnek csak, hogy egy üzemnyitás során képzettséget szerezhetnek, és valódi munkához juthatnak.

Területiségtől független az itt élők problémája, alacsony jövedelem, munkalehetőségek hiánya, elszigetelődés stb. Keresetek tekintetében azonban a falusi területeken élők jobban járnak, ott is a belső periférián keresnek jobban az emberek. Egy átlagos háztartás átlagos bevétele egy ott élő lakó számára majd másfélszer nagyobb összeg Alsómocsoládon, mint Pécsen. A háztartások bevétele Siklósnagyfalu vizsgált területén a legmagasabb, ám itt a háztartások mérete is nagyobb a többi mintaterületnél, így arányosítva kevesebb pénzből gazdálkodhat egy lakó. Kiadásait tekintve az élelem és a számla területiségtől függetlenül a legmeghatározóbb, városi környezetben azonban ezen felül megjelennek más kiadások is, mint például az utazás, ruházkodás, és egyéb tételek. A periférián élők nem költenek ilyesmire, utazni is csak akkor utaznak, ha az elkerülhetetlen. Ezzel együtt az elzártságuk is nagyobb fokú, információjuk is kevesebb a környezetükről és a világról. Ez akkor válik láthatóvá, ha tapasztaljuk, hogy egy fizikailag integrált környezetben lévő szegregátum lakói milyen nagy arányban tervezik az elvándorlást, ellentétben a falusi telepek népességével.

A cigány népesség aránya mindenhol magas, de a legmagasabb értéket Pécs szegregátumában mutatta. Ennek oka a múltban keresendő, hiszen itt szándékosan cigányokat telepítettek le a város környéki erdőkből. A mintaterületek kutatása során a magukat cigánynak és nem cigánynak vallók arányából egyértelmű hátrányokat nem lehetett megállapítani. Ezen nemzetiség jelenléte elsősorban a korösszetételt befolyásolja, egy fiatal korszerkezetet alakít ki. Ez önmagában még nem jelentene hátrányt, de a gyermekek eltartásához nincs meg a szülők anyagi alapja, így a gyermekszegénység fokozódása a cigányság arányával együtt nőhet. Ez, az így már problémaként említhető tényező területileg elsősorban a megye déli felén jellemző, így a vizsgált alsómocsoládi szegregátum esetében nem is lelhető fel.

A cigányság arányát a tapasztalatok alapján befolyásolja a szegregátum nyíltsága, illetve elhelyezkedése a településen belül. Egy nyílt, központi szegregátumban nem találunk annyi cigány lakost, mint egy periférikus területen. Ez nem a cigányság arányának alacsonyabb mértékét jelenti, hanem az asszimilálódás és a többségi társadalomhoz húzó közösség tudat kialakulását. Az itt élők inkább vallják magukat magyarnak, mint cigánynak, amelynek a háttérben nem feltétlenül a megkülönböztetéstől való félelem áll, hiszen az, aki a romákat diszkriminatívan kezeli, valószínűleg nem az öndefiniálásból kifolyólag formálja véleményét.

Következtetések

Baranya megye periférikus fekvésének, aprófalvas településszerkezetének és az átlaghoz képest jelenlévő nagyarányú cigány népességének következtében egyes társadalmi rétegek marginalizálódhatnak és az ezt befolyásoló tényezők térbeli sűrűsödése és intenzitása alapján, szegregált lakóterületeket kialakítva, fizikailag is kiszakadhatnak a társadalomból. Ezek a szegregátumok, amelyek a hátrányok halmozódásának fizikai eredményeként alakulnak ki, továbbterjedhetnek attól függően, hogy környezetükkel milyen viszonyban állnak, szerkezetük mennyire nyitott és a környezetükben tapasztalható társadalmi-gazdasági változások dinamikáját mennyire befolyásolják.

A szegregátumok kialakulása Baranyában több tényező által is befolyásolt folyamat, amelyek egyikét sem emelhetjük ki önmagában. A rendszerváltással bekövetkezett szerkezetváltás hatására tömegek váltak álláskeresővé és ezek többsége – elsősorban a szénbányász réteg – nem jutott megfelelő segítséghez, iránymutatáshoz. A hirtelen munkanélkülivé váló tömeg új szituációban találta magát, hiszen eddigi életének nagy részében a munka természetes elemként volt jelen. Sokuk nem volt képes az újbóli elhelyezkedésre, nem jutott versenyképes szakmához és így rájuk a piacgazdaság nem tartott igényt. Ők vagy továbbálltak – utat nyitva ezzel más, szintén a társadalom peremére szorult embernek a beköltözésre – vagy a megyeszékhelyen maradtak eddigi alacsony komfortú lakóhelyeiken, amelyek amúgy is fizikailag elszigetelt fekvésűek voltak, hiszen építésükkor a munkahely közelségét tartották szem előtt, így az aknák közelébe települtek.

A szegregáció kialakításában – a lakóhely elszigetelt kialakítása mellett – rizikófaktorként értelmezhető az alacsony öregedési index, a cigányság magas aránya, a lakások komfortossága, a lakók képzettségi szintje és a foglalkoztatás aránya illetve annak minősége. A szegregációk területileg eltérő tulajdonságokkal, de az ott élők hasonló problémákkal rendelkeznek. A térbeli, társadalmi és gazdasági tényezők hatása alapján egy antiszegregációs beavatkozásnak ezen tényezőket együttesen kell tudnia kezelni, a tüneti enyhítés semmiképp sem elegendő. A jelenleg zajló foglalkoztatási programok első lépésként értékelhetők, de észre kell venni, hogy a szegregáció nem oldható fel az ott élők életszínvonalát előremozdítani képtelen, kétségtelenül segítséget nyújtó ám még a létminimumot sem elérő keresetnöveléssel. Ugyanakkor a közfoglalkoztatás szerepe elengedhetetlen, mivel a munkától elszokott, társadalomtól és a társadalmi normáktól elszakadt emberek elhelyezkedési esélye az elsődleges munkaerő-piacon jóformán lehetetlen, így ez a program lehetőséget ad számukra a normális élethez való visszatérésre.

A közfoglalkoztatás átalakításával tartós és valóban hatékony eredményeket lehetne elérni. A közfoglalkoztatásnak munkaerőpiac-centrikusnak kellene lennie, a dolgozók valódi vállalatoknál bérkedvezménnyel, vagy a közfoglalkoztatási bérük jelen módszer szerint történő finanszírozása mellett a munkáltató számára anyagi terhet nem jelentve dolgozhatnak úgy, hogy mindeközben valódi és értékteremtő

tapasztalatokkal gazdagodnak. Ennek a módszernek a vizsgálata egy jövőbeli kutatás feladata lehet.

A szegregáció oldását elsősorban fizikai változtatással lehet kezelni, a szegregátum megszüntetése és az ott élők integrálása megfelelő szociális programokkal egybekötve eredményes beavatkozást jelenthet. Erre vannak pozitív példák és próbálkozások több baranyai helyszínen is, a kutatás folytatásaként javasolt ezen projektek követése, hatásaiknak leírása és elemzése. Szintén szükséges egy részletes és aktuális szegregációs felmérés elkészítése és egy ehhez tartozó nyilvános adatbázis létrehozása, amely segítségével a számos hazai és Európai Unió által finanszírozott projekt hatásai rövid időn belül követhetővé válnának. Ez nagymértékben hozzájárulhat a programok finomításához és a területiségnek megfelelő alakításához.

Irodalomjegyzék

- BALOGH A. 2002: Centrum-periféria relációk és a marginalizáció. In: Szónokiné Ancsin G. (szerk.) Határok és az Európai Unió. SZTE TTKI Gazdasági és Társadalomföldrajzi Tanszék, Szeged, pp. 208–214.
- FALUVÉGI A. 2004: A társadalmi-gazdasági jellemzők területi alakulása és várható hatásai az átmenet időszakában, Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, 2004.
- SZOBOSZLAI ZS. 2004: Szegénység, marginalizáció, szegregáció; Adalék a társadalmi egyenlőtlenségek értelmezéséhez. In: Tér és társadalom 18. évf. 2004/3. pp. 25-42.
- TÉSITS R. 2009: Munkaerőpiaci adottságok. In: Reményi P. – Tóth J. (szerk.) Az Ormánság helye és lehetőségei. IDResearch Kft., Pécs, pp. 402–461.

Egyéb források:

- EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS 2010 - Case study - Improving Roma housing and eliminating slums, Spain http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/605-090210-ROMA_Housing_Case-final-ENES.pdf (2014.04.14.)
- TÜRR ISTVÁN KÉPZŐ ÉS KUTATÓ INTÉZET 2012. – Bizalom és munka – Türr István Képző és Kutató Intézet, Budapest, 2012.
- Pécs Megyei Jogú Város Önkormányzata 2008 – Integrált Városfejlesztési stratégia
- Komló Város Önkormányzata 2009 – Integrált Városfejlesztési Stratégia
- Közösségi beavatkozási terv a Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében megvalósuló TÁMOP-5.3.6-11/1-2012-0011 „Ez mi értünk – Asta Pentru Noi!” komplex telep-program projekthez Siklósnagyfalu település számára
- Közösségi beavatkozási terv a Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében megvalósuló TÁMOP-5.3.6-11/1-2012-0005 „Esély a kibontakozásra” komplex telep-program projekthez Komló település számára

Közösségi beavatkozási terv a Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében megvalósuló TÁMOP-5.3.6-11/1-2012-0001 „Benned a létra” komplex telep-program projekthez Pécs település számára

Alsómocsolád Község Önkormányzata – Alsómocsolád Község Helyi Esélyegyenlőségi Programja 2013-2017

www.geoindex.hu

Országos közúthálózat útkategóriánkénti megoszlása 2013 -

http://internet.kozut.hu/Documents/Orszagos_kozuthalozat_utkategori_ankenti_megoszlasa_2013.pdf (2014.03.02.)

OTP Termőföld értéktérkép 2013 -

https://www.otpbank.hu/OTP_JZB/file/Termofold_ertekterkep_2013.pdf (2014.04.12.)

La Comunidad de Madrid asesora a Hungría, Eslovaquia y Rumanía en integración y realojamiento del colectivo rumano -

http://noticias.lainformacion.com/mano-de-obra/empleo/la-comunidad-de-madrid-asesora-a-hungria-eslovaquia-y-rumania-en-integracion-y-realojamiento-del-colectivo-rumano_nJgUk0ZPE9QkKmt67epEh4/ (2014.03.30.)

REGIONAL CHARACTERISTICS OF POVERTY SEGREGATIONS IN BARANYA COUNTY

DÁVID SIPTÁR –RÓBERT TÉSITS

Summary

Segregation is a complex problem in every developed and developing country and it is influenced by territorial, historical, demographic and economic effects. To find the solution to this growing problem it is necessary to know how segregation is affected by various factors. In this case we are capable to describe the appropriate strategy. This study examines the regional characteristics of poverty and segregation in Baranya county, Hungary. It describes and analyzes the regularities and correlations on NUTS 3 level and compares four segregated inhabited areas in different areas of the county. According to our theory, segregation has different roots and characteristics depending on the geographical location. As a result of carefully selected research areas this study is carried out to discover these regional differences and characteristics. Based on the results we implement a standardization system as a basis of the future researches and strategies. Finally we analyze the local conditions and categorize them, by means of the previously established standardization system.

In addition to the isolated position of the living areas, other risk factors of segregation include low ageing index, high rate of Roma population, the lack of comfort in homes, the education level of residents and the rate and quality of employment. The characteristics of segregated areas vary from territory to territory, but their population have very similar problems. Based on territorial, social and economic factors, an antisegregation

program should be launched to manage these factors together, symptomatic help is not enough. Ongoing employment programs can be considered a good first step, but we have to realize that segregation cannot be resolved merely by raising the inhabitants' income since it is still below average and not enough for improving their standard of living. At the same time public employment is indispensable, as it is nearly impossible for socially disadvantaged and permanently unemployed people to get a job on the primary market. This program gives them a chance to return to recover financially.

By reforming public employment we could get long-term and significant results. Public employment should focus on the job market, employees have the chance to work for real companies with a wage discount or their public employment salary could be funded with the current method and they would not be a financial burden for the employers. This way they could gain real and valuable experience. The analysis of this method could be the subject of a future study.

The effects of segregation can be reduced by implementing social integration programs for the marginalized population. There are positive examples and attempts in several towns in Baranya, in the next phase of this it would be useful to follow up on these projects, describe and analyze their effects. It is also important to prepare a detailed and up-to-date segregation survey and to create a public database to be able to follow the results of several projects funded by Hungary and European Union. This would contribute greatly to refining the programs and adapting them to the specific territory. The results of this study can help manage the problems of marginalized social groups and territorial segregation and also create a strategy to handle them.

Keywords: segregation, marginalization, poverty, employment, Hungary, Roma population

AZ IDEGENFORGALMI INFRASTRUKTÚRA NÉHÁNY TÉRBELI JELLEGZETESSÉGE SZEGEDEN

MIHÁLY PÉTER

Bevezetés

Az idegenforgalmi humán erőforrás kutatás elméleti és fogalmi alapjait már az 1990-es évek elején megalapozták, amikor a közvetítő szektor, a turisztikai kínálat és a turisztikai termék komponensei kerültek meghatározásra (Lengyel 1992). Ezután a turisztikai kínálat fő összetevőinek kategorizálása (Kaspar 1992, Kaspar–Fekete 2001), majd finomítása következett: a statikus és a dinamikus idegenforgalmi infrastruktúra, az elsődleges és a másodlagos szuprastruktúra fogalmak kerültek bevezetésre (Michalkó 2004, Michalkó 2007, Michalkó 2012) és ezzel a későbbi kutatások elméleti alapjait megteremtették.

Kulcsszavak: turisztikai infrastruktúra, emberi erőforrások, térbeli egységek, idegennyelv-tudás

A kutatás célja

A kutatásban célul tűztük ki, hogy egy széleskörű turisztikai kínálattal, és ez által változatos összetételű munkavállaló állománnyal rendelkező történelmi nagyváros idegenforgalmi szektorának humán erőforrását vizsgáltuk meg.

A felmérés adatainak alapján Szeged idegenforgalmának térbeli jellegzetességeit újabb aspektusból elemeztük.

A kutatás céljai közt szerepelt, hogy választ kapjunk a következő kérdésekre:

- Markánsan elkülönülnek-e a szegedi lakosság és az ide látogató vendégek által igénybe vett szolgáltatások a város különböző téregységeiben?
- Kimutathatóak-e azok a szegedi helyszínek, amelyeket csak magyar turisták látogatnak, és amelyeket csak a külföldi turisták keresnek fel?
- A külföldi vendégek fogadásához szükséges idegennyelv-tudás használat gyakorisága milyen eltéréseket mutat Szeged téregységeiben?
- A tanulmány az idegenforgalmi végzettség meglétének téregységenkénti eltéréseit is vizsgálta.
- A kapott eredmények alapján következtetni lehet-e a magyar és külföldi turisták által preferált téregységekre?

A kutatás módszertana

A Michalkó-féle turisztikai infrastruktúra definíció megegyezik a Kaspar (1992) fogalmával:

„Turisztikai infrastruktúra alatt azokat a létesítményeket értjük, amelyek a vonzerő feltárását, értékesítését, végső soron piacképessé tételét biztosítják. A turisztikai infrastruktúrának köszönhetően válnak a vonzerők a szabadidős és a hivatásturizmusban hasznosítható, a turisták által fogyasztható objektumokká.” (Michalkó 2012, 112 p.)

A mintavételezési eljárás több lépcsőben valósult meg: a felmérés alapját jelentő – létesítményekből álló – adatbázist a következő módon állítottuk össze:

- a szegedi önkormányzat idegenforgalmi hivatalának kiadványaiban
- a Szeged c. útikönyvekben szerepeltek, továbbá
- a szegedi székhelyű Idegenvezetők és Országjárók Dél-alföldi Egyesülete tagjainak ajánlásában megjelennek.

Ahhoz, hogy a véletlen mintavétel szabályainak eleget tegyünk a sokaságból (az adatbázisunkból) jól reprezentáló csoportokat alakítottunk ki. A vállalkozások és intézmények idegenforgalmi struktúrában betöltött funkciója alapján osztályokat hoztunk létre.

A felmérés nehézségét az jelentette, hogy a randomizálás során megkapott létesítmények telefonos megkeresésünket elutasították, így újabb eljárást kellett indítanunk újabb véletlen mintavétel szabályainak betartása végett.

A rendelkezésre álló létesítmények dolgozóinál az alábbi feltételeket szabtuk az önkéntes és név nélküli kérdőívezésre: csak azok töltsenek ki kérdőívet, akik munkájuk során látogatókkal, vendéggel, turistákkal közvetlen kapcsolatban állnak vagy a létesítmény idegenforgalmi tevékenységért felelnek.

Az adatok kiértékelését SPSS szoftver felhasználásával végeztük el.

Szeged téregységeinek tagolása

Szeged város területét 5, markánsan elkülönülő téregységre osztottuk. A felosztásban figyelembe vettük a város mai arculatát meghatározó múltbéli eseményeket, amelyek kihatással vannak a város mai morfológiai arculatára, turisztikai kínálatára és ez által a szegedi téregység csoportosítására (Péter 1986, Mihály-Mihály 2008, Boros 2009, Bajmócy 2009).

A *Történelmi belváros* Szeged Alsó rakpart és Tisza Lajos körút közötti területe magába foglalja a felújítását követően Europa Nostra díjjal kitüntetett Klauzál teret és Kárász (sétáló) utcát.

A város középületei mellett a Szeged-Csanád egyházmegye székesegyháza és Szegedi Tudományegyetem (SZTE) Rektori épülete, több kara, a város kulturális intézményei (a Móra Ferenc Múzeum, a Szegedi Nemzeti Színház, a Somogyi Könyvtár) itt találhatóak.

A város kiemelt rendezvényei (Szeged Napja Programsorozat keretei között megvalósuló Borfesztivál és Hídi Vásár, Szegedi Szabadtéri Játékok, Nemzetközi Tiszai Halfesztivál, Adventi Vásár) ugyancsak itt kerülnek megtartásra. Ebben a téregységben helyezkednek el a város attrakcióinak túlnyomó része.

A városnéző kisvonat kiindulási és végpontja, útvonalának nagyobb része is erre téregységre tevődik. A gyalogos városnézések útvonalainak többsége ide koncentrálódik.

A *Belváros külső zónája* – a Tisza Lajos körút és a szegediek által csak „Nagykörút”-nak nevezett terület – markánsan eltér a Történelmi belváros morfológiájától. Ebben a zónában már megjelennek az összefüggő lakóövezetek. Az SZTE karai és kezelésében lévő egészségügyi intézményei, a SZTE József Attila Tanulmány és Információs Központ (SZTE JATIK), a város zsinagógái. E téregység idegenforgalmi attrakciói pontszerűen helyezkednek el. A turistáknak szükséges előzetes informálódás vagy helyi idegenvezető vagy idegenforgalmi információs iroda ajánlása az itteni látványosságok megtekintése, igénybe vétele érdekében.

A *Nagykörút és a Körtöltés közötti téregység* túlnyomórészt lakóövezetekből áll. A városi tömegközlekedés végállomásai és sportközpontjai ebben a zónában helyezkednek el. Az előző téregységhez képest ritkább, de nagy érdeklődésre számot tartó idegenforgalmi látványosságok (Vadaspark, Ferences Látogató Központ) helyezkednek el itt. Viszont a megközelítésükhöz – egyéni turisták számára – már szükséges (tömeg)közlekedési eszközök igénybevétele. A városnéző kisvonat és turista buszok útvonalai ezt a területet csak külön kérésre érintik.

A *Körtöltésen kívüli téregység* lakóövezetnek számít. A városból kivezető főutak és vasúti pályák szelik át a zónát. A városból kivezető főutak mentén ipari, kereskedelmi egységek sorakoznak. A Tisza folyó és a város természetes (Fehér-tó) és mesterséges állóvizei (Lencsés-tó) mellé, közelükben települt nemzetközileg is ismert halászcárdák jelentik a téregység elsődleges szuprastruktúráját. A téregység fő látnivalói a lovas pályák, a Tisza menti vízi sportegyesületek, a Nemzetközi Kajak-kenu és Evezős Központ valamint a Sziksós Strand és Kemping.

Újszegedet 1880-ban csatolták Szegedhez. A terület túlnyomórészt lakóövezetből áll. A Szeged történelmi belvárosa mellett a város másik kiemelt rendezvényeinek (a Majálisnak, a Szegedi Ifjúsági Napoknak (SZIN), a Nemzetközi Tiszai Halfesztiválnak) helyszíne. Az Egyetemi Fűvészkert és a Napfényfürdő Aquapolis fogadja a vendégeket. Újszeged a város sportéletének egyik központja. A standard városnézések nem terjednek ki erre a zónára, míg a buszos városnézés során a Tiszához közel eső területek kerülnek bemutatásra.

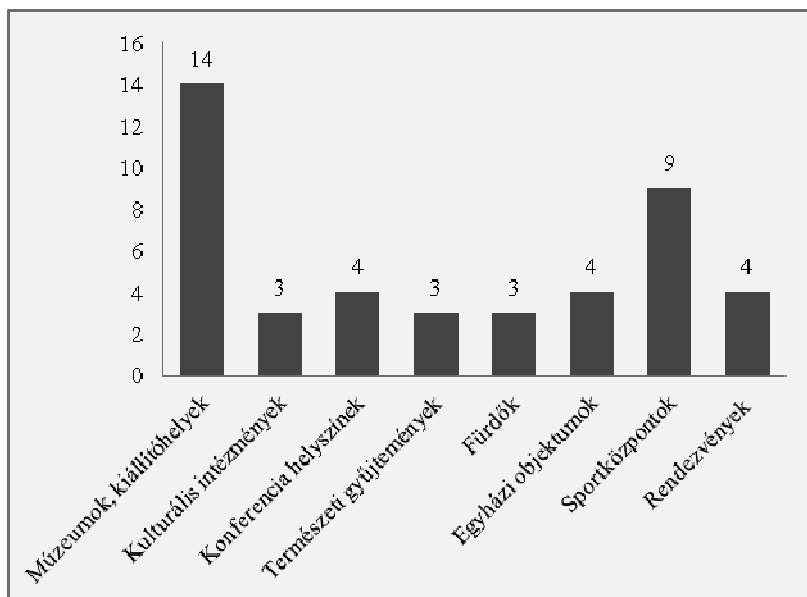
A kutatás eredményei

A létesítmények kiválasztása során kérdőíves felmérés során 44 szegedi idegenforgalmi infrastruktúrához tartozó létesítmény az alábbi megoszlásban került kategorizálásra (1. ábra).

A létesítmények munkatársai önként és név nélkül töltötték ki a kérdőíveket. Összesen 222 munkavállaló állt rendelkezésünkre.

A létesítmények vezetőivel, tulajdonosaival sikerült részletes szakmai beszélgetéseket folytatnunk, amelyeknek felvázolták a vállalkozások történetét, működtetését, vendégkörét, szezonitását valamint a korábbi és a jövőbeli fejlesztéseket.

1. ábra: A felmérésben résztvevő idegenforgalmi infrastruktúra tagjainak megoszlása 2012-ben (db)



Forrás: Saját kutatás (2012)

A helyiek és turisták által frekvenciált szegedi téregységek

A 1. táblázat alapján elmondható, hogy a Belváros külső zónája válaszadóinak 10,5%-a szerint a téregység létesítményeit szinte csak turisták keresik fel.

A Körtöltésen kívüli téregység dolgozóinak 9,5%-ának véleménye alapján csak turisták keresik fel őket. Az előbbi magas érték a nemzetközi hírnévnek örvendő új zsinagóga és a JATIK jelenlétével magyarázható, míg az utóbbi – szintén magas arányú – téregység világverseny-rendezvényeivel függ össze. (Nemzeti Kajak-kenu és Evezős Olimpiai Központ 1998-ban, 2006-ban és 2011-ben síkvízi kajak-kenu világbajnokságok helyszínéül szolgált, míg a Szegedi Repülőtéren 2010-ben Vitorlázórepülő Világbajnokságot rendeztek.)

1. táblázat. A helyi lakosság és turisták megoszlása Szeged téregységeiben lévő idegenforgalmi infrastruktúrában 2012-ben

	Csak helyiek látogatják, keresik fel	A helyieken kívül kismértékben turisták is felkeresik	A helyieken kívül fele-fele arányban a turisták is felkeresik	A helyieken kívül felénél nagyobb arányban a turisták is felkeresik	Szinte csak turisták keresik fel.
Történelmi belváros	2,0%	43,0%	33,0%	22,0%	0,0%
Belváros külső zónája	15,8%	52,6%	5,3%	15,8%	10,5%
Nagykörút és Körtöltés közötti terület	0,0%	20,0%	40,0%	40,0%	0,0%
Körtöltésen kívüli terület	0,0%	14,3%	66,7%	9,5%	9,5%
Újszeged	8,5%	31,0%	25,4%	33,8%	1,4%
Téregységek átlagos értéke	5,0%	36,2%	31,7%	24,9%	2,3%

Forrás: Saját kutatás (2012)

A magyar és külföldi turisták által előnyben részesített szegedi téregységek

A 2. táblázat alapján látható, hogy a téregységek válaszadóinak több mint 60%-a (kivéve Újszegedet) szerint a magyar turistákon kívül csak kismértékben külföldi turisták is felkeresik a téregységek létesítményeit. Viszont az újszegedi létesítmények dolgozóinak 26%-a szerint a magyar turistákon kívül, felénél nagyobb arányban a külföldi turisták is felkeresik őket.

Ez az arány a téregység nemzetközileg híres, különösen a szerb és a román turisták körében népszerű Napfényfürdő-Aquapolisz jelenlétével valamint a Szegedi Ifjúsági Napok ismertségével magyarázható. Olyan téregység, amelyet szinte csak külföldi turisták keresik fel (Újszeged kivételével) nincs. Ez az érték az újszegedi téregységben a legmagasabb (1,4%), amely elenyésző tekinthető.

2. táblázat: A magyar és külföldi turisták megoszlása Szeged téregységeiben lévő idegenforgalmi infrastruktúrában 2012-ben

	Csak a magyar turisták látogatják, keresik fel	A magyar turistákon kívül kismértékben külföldi turisták is felkeresik	A magyar és külföldi turisták fele-fele arányban keresik fel	A magyar turistákon kívül, felénél nagyobb arányban a külföldi turisták is felkeresik	Szinte csak külföldi turisták keresik fel.
Történelmi belváros	1%	74,3%	22,8%	2,0%	0,0%
Belváros külső zónája	5,9%	76,5%	17,6%	0%	0,0%
Nagykörút és Körtöltés közötti terület	30,0%	60,0%	10,0%	0,0%	0%
Körtöltésen kívüli terület	0,0%	71,4%	23,8%	4,8%	0,0%
Újszeged	4,1%	42,5%	26,0%	26,0%	1,4%
Téregységek átlagos értéke	3,6%	63,2%	23,0%	9,9%	0,5%

Forrás: Saját kutatás (2012)

Az idegennyelv-használat gyakorisága a szegedi téregységekben

A 3. táblázat alapján megállapítható, hogy átlagosan a válaszadók 26,7 %-a gyakran, míg 7,4%-uk mindig használják idegennyelv-tudásukat.

A Nagykörút és Körtöltés közötti téregység válaszadóinak 8,4%-a mindig használja idegennyelv-tudását, míg Újszegeden dolgozók 6,8 %-a, míg Történelmi belvárosban 8,4%-a.

Annak ellenére, hogy a Körtöltésen kívüli területen dolgozók szerint a létesítményeik szolgáltatásait 7,4%-ban csak külföldi turisták veszik igénybe, idegennyelv-tudásukat 88,9%-ban csak ritkán használják. Ami arra enged következtetni, hogy nemzetközi sport rendezvények idejére nyelv(ek)et beszélő hoszteszeket alkalmaznak.

A Történelmi belvárosban dolgozók 8,4%-a mindig használja idegennyelv-tudását, ez a város fő idegenforgalmi attrakcióinak téregységbeli koncentrációjával magyarázható.

3. táblázat: Az idegen nyelvhasználat gyakorisága Szeged téregységeiben lévő idegenforgalmi infrastruktúrában 2012-ben

	Soha	Ritkán	Gyakran	Mindig
Történelmi belváros	27,70%	37,30%	26,50%	8,40%
Belváros külső zónája	20,0%	33,3%	40,00%	6,70%
Nagykörút és Körtöltés közötti téregység	10,000%	60,00%	20%	10,00%
Körtöltésen kívüli téregység	11,00%	88,90%	0,00%	0,00%
Újszeged	22,00%	42,40%	28,80%	6,80%
Téregységek átlagos értéke	23,3%	42,6%	26,7%	7,4%

Forrás: Saját kutatás (2012)

Az idegenforgalmi végzettség gyakorisága a szegedi téregységekben

A válaszadók 13,3%-a rendelkezik idegenforgalmi végzettséggel. A legalacsonyabb aránnyal a Történelmi belvárosban dolgozók bírnak. Ez két dologgal magyarázható. Egyfelől a téregység idegenforgalmi struktúrájához leginkább kulturális intézmények, múzeumok tartoznak. Ahol a munkakör betöltéséhez szükséges szakmai végzettség előbbre való, mint az idegenforgalmi végzettség. Másfelől a szegedi városnézések zöme erre a téregységre koncentrálódnak, amelyeknek során a közreműködő idegenvezetők a kulturális intézményekben, múzeumokban tárlatvezető tevékenységet is folytathatnak. Ezáltal az itteni létesítmények mentesülnek a főállású, tárlatvezetői munkatárs foglalkoztatása alól. A többi zóna létesítményei belső tárlatvezetői munkatársat (munkatársakat) foglalkoztatnak, akik egy személyben – a következő – több munkakört is ellátnak: teremőr, pénztáros és ajándékbolti eladó.

4. táblázat: Az idegenforgalmi végzettség aránya Szeged téregységeiben lévő idegenforgalmi infrastruktúrában 2012-ben

	Igen	Nem
Történelmi belváros	4,3%	95,7%
Belváros külső zónája	23,5%	76,5%
Nagykörút és Körtöltés közötti téregység	30,0%	70,0%
Körtöltésen kívüli téregység	35,3%	64,7%
Újszeged	15,2%	84,8%
Téregységek átlagos értéke	13,3%	86,7%

Forrás: Saját kutatás (2012)

Az újszegedi téregységben dolgozók mindössze 15,2%-a rendelkezik idegenforgalmi végzettséggel, ez az alacsony arány betudható az Napfényfürdő-Aquapolisz, a Szegedi Ifjúsági Napok, az Egyetemi Fűvészkert

idegenforgalmi végzettséggel nem, de idegennyelv-tudással és szaktudással rendelkező személyek magas létszámának.

Összefoglalás

A felmérés során Szeged öt téregységének idegenforgalmi jellegzetességeit vizsgáltuk – az ott dolgozók véleménye és jellegzetességei alapján.

A kapott eredmények alapján megállapítható, hogy a helyiek és turisták, a magyar és külföldi turisták által preferált téregységekre elkülöníthetőek. Tapasztalataink szerint – fenti szempontok alapján – egy-egy téregység jelentős mértékben elkülönül a többi téregységtől. Az alábbiakban ezek az eltérések kerülnek összefoglalásra.

Egyértelművé vált, hogy a látogatók közül legnagyobb arányban turisták a Körtöltésen kívüli téregység nemzetközi rendezvényekre híres sportközpontok látogatják.

A felmérés adatai alapján vitathatatlan, hogy a Tisza jobb parti téregységek létesítményeit több magyar, mint külföldi turista keresi fel. Bár a Tisza másik oldalán, Újszegeden is hasonló az arány, viszont a válaszolók több mint negyede szerint több a külföldi turista, mint a magyar. Ez az érték magyarázható azzal, hogy az elmúlt években kedvező politikai változások eredményeként, a román és a szerb turisták kedvelt célpontjává vált Szeged, leginkább az újszegedi Napfényfürdő-Aquapolis révén.

Az idegennyelv-használat gyakoriságának kérdése felvet néhány megoldandó, turizmusfejlesztési problémát: Vajon azért nem használja idegennyelv-tudását, mert nem beszél idegen nyelvet vagy azért, mert ténylegesen nem érdeklődnek létesítményük szolgáltatásai iránt a külföldiek?

A fenti megállapítástól függetlenül – egy téregység kivételével – mindenhol a válaszadók 6-10%-a mindig, azaz napi szinten használja idegennyelv-tudását. A Körtöltésen kívüli téregységben – amely egyben a külföldi turisták kedvelt célterülete – leginkább csak ritkán használják a nyelvtudásukat, ami nemzetközi rendezvényeken foglalkoztatott hoszteszekkel magyarázható.

Az idegenforgalmi végzettséggel rendelkezők aránya – paradox módon – ott a legalacsonyabb, ahová a városba látogató legtöbb turista mindenféleképpen ellátogat, vagyis Szeged Történelmi belvárosába. Mivel az érdeklődő turisták helyi idegenvezetők közreműködésével keresik fel a téregység látványosságait, így – mondhatni, hogy – ők segítik ki az idegenforgalmi infrastruktúra létesítményeinek turistákkal közvetlen kapcsolatban álló munkatársait.

Irodalomjegyzék

- BAJMÓCY P. 2009: Szeged város fejlődésének társadalom földrajzi aspektusai a kezdetektől a 20. század közepéig. – Földrajzi Közlemények 133. 4. pp. 447-452.
- BOROS L. 2009: Szeged belső térfolyamatai az 1950-es évektől napjainkig. – Földrajzi Közlemények 133. 4. pp. 453-466.

- JURAY T. 2008: Város, mint turisztikai tér, Szeged példáján. – SZTE TTIK Földtudományi Doktori Iskola, Szeged. 141 p.
- KASPAR, C. 1992: Turisztikai alapismeretek. – KIT Kiadó. Budapest. 157 p.
- KASPAR, C.–FEKETE M. 2001: Turisztikai alapismeretek. – BGF Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Főiskolai Kar. Magyar-Svájci Turisztikai Továbbképző Intézet. 189 p.
- LENGYEL M. 1992: A turizmus általános elmélete. – VIVA Kiadó. Budapest. 525 p.
- MICHALKÓ G. 1999: A városi turizmus elmélete és gyakorlata. – MTA Földrajztudományi Kutató Intézet. Budapest. 168 p.
- MICHALKÓ G. 2004: A turizmuselmélet alapjai. – Kodolányi János Főiskola, Székesfehérvár, 218 p.
- MICHALKÓ G. 2007: A turizmus elmélet alapjai. – Turizmus Akadémia. Kodolányi János Főiskola. Székesfehérvár. 224 p.
- MICHALKÓ G. 2012: Turizmológia. – Akadémiai Kiadó, Budapest. 266 p.
- MIHÁLY I. – MIHÁLY P. 2008: Vezérvonal szegedi idegenvezetéshez. Szegedi idegenvezetők számára. – JGYTF Kiadó, Szeged. 152 p.
- PÉTER L. 1986: Szeged. – Panoráma Könyvkiadó, Debrecen. 203 p.

SPATIAL CHARACTERISTICS OF TOURISM INFRASTRUCTURE IN SZEGED

Péter Mihály

Summary

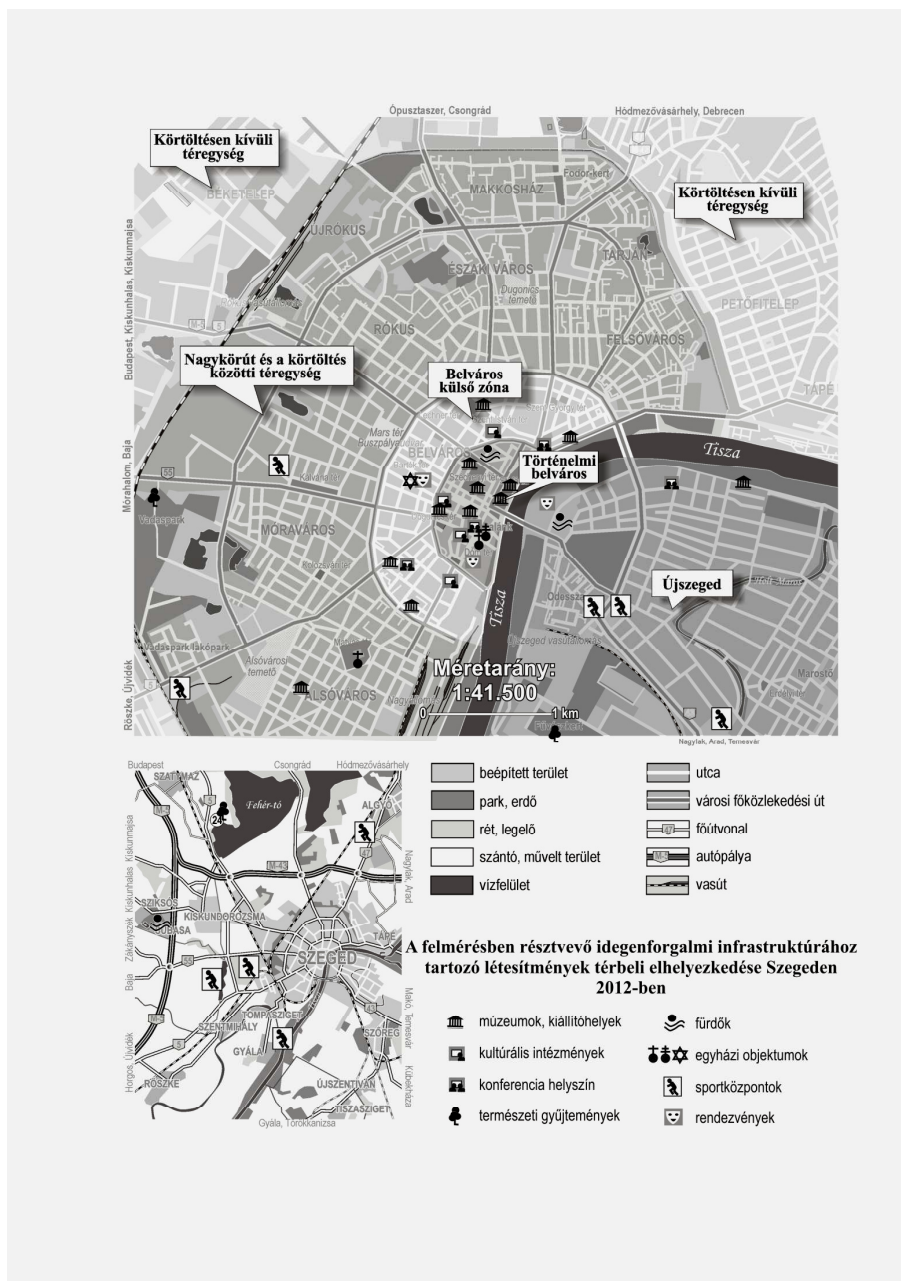
A research was carried out in Szeged (a city in the South East of Hungary) in 2012 with the aim to examine the human resources of tourism sector in a city that offers a wide range of tourist attractions, and accordingly, has a heterogeneous workforce in tourism industry. Altogether 222 employees of 44 tourism-related institutes and businesses involved in the survey.

The present study, based on the database of the survey, analyses the touristic characteristics of various spatial units to find out whether certain services at various spatial units of the city are used solely by local citizens or tourists. It is also discussed whether there are locations that are visited mainly by Hungarian and others preferred by foreign tourists. Furthermore, it was also discovered if the employment of people with foreign language knowledge and ones with relevant qualification have any spatial characteristics. According to our hypothesis, on the basis of the results we can specify the spatial units preferred by Hungarian and foreign tourists.

The significance of the survey lies in the fact that tourism in Szeged is examined from a new perspective, which sheds light on important spatial relationships.

Keywords: tourism infrastructure, human resources, spatial units, foreign language knowledge

Melléklet: 1. térkép: A felmérésben részvevő idegenforgalmi infrastruktúrához tartozó létesítmények térbeli elhelyezkedése Szegeden 2012-ben



Forrás: Saját kutatás (2012)