

**PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM
EGÉSZSÉGTUDOMÁNYI KAR
EGÉSZSÉGTUDOMÁNYI DOKTORI ISKOLA**



Doktori Iskola vezető:

Prof. Dr. Bódis József

Programvezető:

Prof. Dr. Kovács L. Gábor

Témavezető:

Dr. Tigyi Zoltán Andrásné

**MUNKAERŐ-PIACI INTEGRÁCIÓ LEHETŐSÉGEI ÉS HATÁSAI
DEPRIVÁLT CSOPORTOK ESETÉBEN -
SPECIÁLIS FOGLALKOZTATÓ PROGRAMOK BEVÁLÁSÁNAK
VIZSGÁLATA**

Doktori (Ph.D.) értekezés

Meiszterné Kuklek Noémi Kata

Pécs, 2022

BEVEZETÉS

A tézis célja, a megváltozott munkaképességük okán a foglalkoztatásba be nem vonható álláskeresők körében végzett komplex vizsgálat bemutatása, a speciális foglalkoztatási programba való bevonás kezdetétől, a magatartásbeli változásokon át, az életminőség javulását eredményező tényezőkön túl, annak komplex, teljes hatását.

A téma vizsgálata mind társadalmi, mind gazdasági szempontból kiemelten fontos. A munkakeresők integrálása a társadalomba nem csak egyéni mentális és anyagi jóllétük emelkedésével jár, hanem makrogazdasági szempontból is pozitív hatásai vannak. A megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci integrációját támogató programok hatásvizsgálatának elvégzése tehát azért fontos, mert annak eredményei által ezek a programok hatékonyabbá tehetők, ami mindenki számára pozitív hozzáadékkal jár.

Eredményeinkkel, javaslatainkkal a téma elméleti hátterének bővítéséhez, valamint a megváltozott munkaképességű egyének hatékonyabb munkaerő-piac integrációjához szeretnénk hozzájárulni.

CÉLKITŰZÉSEK

A kutatás célja egyrészt annak feltárása, mi jellemzi a megváltozott munkaképességűek jelenlegi integrációját, továbbá arra kerestük a választ, hogy vajon hogyan tehető ez a folyamat hatékonyabbá. A téma vizsgálata mind társadalmi, mind gazdasági szempontból kiemelten fontos. A munkakeresők integrálása a társadalomba nem csak egyéni mentális és anyagi jóllétük emelkedésével jár, hanem makrogazdasági szempontból is pozitív hatásai vannak. A megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci integrációját támogató programok hatásvizsgálata tehát azért is fontos, mert annak eredményei által ezek a programok hatékonyabbá tehetők, ami mind a nemzetgazdaság szempontjából, mind az egyének szempontjából pozitív hozzáadékkal jár ugyanakkor meg kell jegyeznünk, hogy hasonló vizsgálat még nem történt hazánkban.

A kutatás célja volt a megváltozott munkaképességük okán a foglalkoztatásba be nem vonható álláskeresők körében a speciális foglalkoztatási program bevonásának kezdetétől

vizsgálni a motivációkat, magatartásbeli változásokat, az elhelyezkedési arányokat, valamint ezzel egy időben az életminőség javulását meghatározó tényezőket.

A szakirodalmi források áttekintése után, azok tanulságaira alapozva az alábbi kutatási kérdések kerültek vizsgálatra:

- Hatékonyan működtek-e vizsgált programok?
- A civil szervezetek bevonása a munkaerő-piaci programokba jó eszköze-e a magas hatékonyság elérésének?
- Hatékonyan működnek-e a programok során alkalmazott szolgáltatások (álláskereső klubok, állásbörzék szervezése és a mentorálás?)
- A szolgáltatások hossza egyenesen arányos-e a későbbi elhelyezkedés esélyével?
- Az idősebb támogatottak számára biztosított speciális képzések és tanfolyamok hatékonyan növelik-e a résztvevők elhelyezkedési esélyét?

VIZSGÁLATI ANYAG ÉS MÓDSZER

Kutatásunkban komplex módszertani eszközöket használtunk, ezek rövid összefoglaló bemutatása következik.

Esettanulmány

A szisztematikus adatgyűjtést igénylő esettanulmány módszerét alkalmaztunk, mely az adatok, információk felderítését követően, a változók közötti kapcsolatok egymásra gyakorolt hatását mutatja meg. A kutatási stratégiát széleskörű forrásanyaggal támasztottuk alá: feltártuk a jelen- és múltbeli változásokat, következtetéseket vontunk le és javaslatokat fogalmaztunk meg a jövőbeni folyamatokra vonatkozóan. A forrásanyaggal alátámasztott tapasztalati vizsgálaton alapuló hosszmetzeti esetismertetés elkészítéséhez az adatgyűjtést, mint alkalmazandó primer kutatási technikát alkalmaztuk. A leíró munkánk fontos adatgyűjtési módszere a rendelkezésre álló dokumentációk mellett a megfigyelés és az interjúkészítés technikája. A kvalitatív interjú használatát helyeztük előtérbe, mely a problémák azonosítását teszi lehetővé, ezáltal segíti megérteni a folyamatokat.

Az esettanulmány módszerét azért alkalmaztuk, mert az integráció folyamatának egyéni szintű vizsgálatát teszi lehetővé, mely értékes adalékot nyújt a kvantitatív vizsgálatához.

Interjú (strukturált) elemzés

A felvett interjúk elemzését a tartalomelemzés módszerével vizsgáltuk el. A tartalomelemzés kvalitatív kutatási módszer. Ez a módszer igen széles körben alkalmazható. Jelen esetben,

másodlagos kutatási módszerként kerül alkalmazásra, a mások által létrehozott anyagok vizsgálatára, elemzésére. A módszer alkalmazása során a dokumentumokban található adatok csoportosítása és elemzése történik meg előzetesen meghatározott szempontok szerint, a strukturálatlan dokumentumból strukturált formába rendeztük az információkat (Mayer, 2011).

Az interjúelemzés célja az volt, hogy az alanyok munkaerőpiaccal és képzéssel kapcsolatos motivációit és asszociációit feltárja, ezáltal lehetővé tegye a program hatékonyságvizsgálatának mélyebb értelmezését.

A pilot program hatásvizsgálata

A vizsgálatot a Zala megyében megvalósuló Pilot kísérleti programba bevonásra kerülő személyek körében végeztük. A minta összetétele így adott volt, összesen 105 fő került a mintába (n=105). A bevonásra került személyek esetében a válaszadás önkéntes volt, a papír-ceruza alapú kérdőívek havonta a mentori szakmai beszámoló részeként, minden személyre vonatkozóan kitöltésre kerültek. Ezeket az adatlapokat alapul véve vizsgáltuk a programba bevonásra került személyek esetében az egyes hónapokra vonatkozóan felmerült problémákat, az életminőség, megélhetéssel, anyagi háttérrel, családi háttérrel, egészségügyi, mentális problémákkal, munkavégzéshez kötődő problémákkal, szociális szolgáltatások igénybevételeivel, egészségügyi szolgáltatások igénybevételeivel kapcsolatos változásait. Az adatlap itemeire egy ötfokú Likert-skálán történt a válaszadás (jelentősen javult=5, részben javult=4, nem változott=3, romlott=2, jelentősen romlott=1. Az adatlap kitöltése során a mentoroknak a munkavállalók életminőségének változását kellett kifejezni. Átszámoltuk a Likert skálán kapott eredményeket, ha nem történt változás a vizsgált változók tekintetében 0, ha javulás történt, a javulás mértékétől függően 1,2 értéket kapott, ha romlás következett be, a romlás mértékétől függően -1, -2 értéket kapott. A kapott eredményeket összesítettük, majd ezekből átlagot számolva kaptuk az eredményeket.

A vizsgált változók összefüggéseit feltáró statisztikai elemzések előtt, az egyes mérőeszközök esetében normalitásvizsgálatot végeztünk. Kolmogorov-Smirnov teszttel igazoltuk, hogy a változók (étkezés, ruházkodás, lakhatás, eladósodottság, kommunikációs képesség, megjelenés, külső rendezettség, addiktológiai probléma, függőség, nehézség hivatalos ügyeinek intézésében, önállótlanág tájékoztatlanág, egészségügyi probléma tartós orvosi kezelés alatt áll vagy arra szüksége lenne, családi párkapcsolati probléma, gyermek nevelés, válás, általános mentális személyiségbeli problémák, kiskorú gyermek elhelyezésének problémája idős hozzátartozó elhelyezésének problémája, fogyatékkal élő hozzátartozó

elhelyezésének problémája, közlekedési eljutási nehézségek munkahelyre, magatartásbeli problémák, negatív munkavállalói attitűd, alapkészségek nehézségek írásban olvasásban, kommunikációban, munkavégző képesség, együttműködési képesség, csoportba beilleszkedési készség) nem normál eloszlást követnek ($p < 0.01$ minden esetben), ezért Mann Whitney U próbát, valamint Spearman-féle rangkorrelációt számoltunk minden változó esetében. Az idős hozzátartozó elhelyezésének, a kiskorú gyermek elhelyezésének, fogyatékkal élő hozzátartozó elhelyezésének problémáját az öt hónapban vizsgáltuk, a statisztikai elemzéseket elvégeztük, azonban mivel a vizsgált minta tekintetében nem relevánsak a fent említett problémák, ezért a további elemzéseknél ezeket nem vettük figyelembe.

A TOP 6.8.2.-15-NA1 projekt hatásvizsgálata

A kutatásunk során összesen 300 ($n=300$), a programban résztvevő személy adatait elemeztük. A program kezdetén készített adatfelvételt egy 28 és egy 180 nappal a program befejezése után készített monitoring vizsgálat adatai egészítik ki. A kutatásban való részvétel önkéntes és anonim volt.

A programban résztvevők körében a bemeneti és a kimeneti változókat mértük. A bemeneti változók közül szociodemográfiai változókat (életkor és nem) és a nonprofit szervezet által nyújtott szolgáltatásban való részvételi idő hosszát vizsgáltuk.

A kimeneti változók a programban való részvétel sikerességét mérik. A résztvevők körében azt vizsgáltuk, hogy sikeresen elvégezték, vagy sikertelenül fejezték-e be a programot. A résztvevők foglalkoztatási státuszát 28 és 180 nappal a befejezés után monitoroztuk. Ebben a két időpontban négy lehetséges kategóriába kerülhettek: „elhelyezkedett/önfoglalkoztató támogatással”, „elhelyezkedett támogatás nélkül”, „önfoglalkoztató támogatás nélkül”, „közfoglalkoztatott” és „munkanélküli”. A két változót dichotóm változóként elemeztük, két lehetséges kategóriával: „elhelyezkedett” és „nem helyezkedett el” (ide tartoznak a „munkanélküli” és „közfoglalkoztatott” kategóriák).

Statisztikai elemzés

A statisztikai elemzéseket az IBM SPSS Statistics 21.0 program segítségével végeztük. Az eredményeket $p < 0,05$ esetén tekintettük szignifikánsnak.

EREDMÉNYEK

Esettanulmányok bemutatása

Az első esettanulmány alanya Zoltán, aki 1984-ben született hetedik gyermekként. Egy kisvárosban lakott a család, majd később zsákfaluba költöztek. Zoltán időre született, pszichomotoros fejlődésében az anya eltérést nem észlelt. Zoltán elhúzódó kórházi kezelésére asthmás panaszai miatt másfél éves korában került sor, amikor a család lakóhelyétől távoli speciális intézményben kezelték.

Egészségügyi előzményeiben súlyos testi megbetegedésre utaló adat nem ismert. Pszichiátriai előzményében közép-súlyos értelmi fogyatékoság markáns viselkedésromlással és impulzus kontroll zavar szerepel.

Értelmi fogyatékoság miatt leszázalékolták, gondnokság alatt áll. Gondnokság alá helyezésének felülvizsgálata 5 évenként történik. Zoltán gondnoksággal kapcsolatos feladatainak ellátását 2010. október 1-től vettem át. A dokumentációk tanulmányozásából kiderült, hogy 18 életévének betöltésekor kérvényezték megváltozott munkaképességűnek nyilvánítását, így a 18. életévének betöltése óta rokkantsági járadékban részesül.

2002-ben rokkantsági járadékra az jogosult, aki az OOSZI illetékes szakvéleménye alapján 25. életévének betöltése előtt teljesen munkaképtelenné vált, nyugellátást, baleseti nyugellátást részére nem állapítottak meg és 18. életévét betöltötte. 83/1987. (XII. 27.) MT rendelet a rokkantsági járadékról.

Az életútinterjú és a segítő beszélgetések, rendelkezésre álló dokumentációk segítségével ismertem meg Zoltán sokproblémás, lelkiileg nagyon megterhelt életét. Édesapjával kapcsolata nagyon rossz volt, gyermekkorában folyamatosan bántalmazta, később is napi szintűek voltak az összetűzések, melyek fizikai tettegességgel végződtek. Később Zoltán a szülői házat elhagyta, megszakította apjával a kapcsolatot. Apja három osztályt végzett, anyja analfabéta. Zoltán mindkét szülő nélkül maradt, édesanyja 48 éves korában méhnyakrákban, míg édesapja szintén rákos megbetegedésben 59 évesen vesztette életét. A szülők házasságából összesen nyolc fiúgyermek született. Zoltán testvéreivel rendszeres kapcsolatot tart, kivéve a legidősebbet, aki öngyilkosságot követett el.

Zoltán jelenleg egyedül él, azonban korábban élettársi kapcsolatban volt 11 évig. Kapcsolata élettársával, aki szintén gondnokság alatt áll, négy évvel ezelőtt romlott meg, amikor az élettárs felgyújtotta házukat, így hajléktalanná váltak. Kapcsolatot azóta nem tartanak. Az élettársi kapcsolatból 5 fiúgyermek született, akik állami gondozásban vannak. Zoltán habozás után ugyan, de fel tudja sorolni a gyerekek nevét, velük kapcsolatot ad hoc jelleggel tart.

A második esettanulmány alanya Andrea, akinek gondnokságával kapcsolatos teendőket 2017. október 01-től vettem át kirendelt gondnokként. Találkozásunk a lakóhelyén történt, négy szemközt. Ekkor már egy kisváros peremterületén lévő hegyi hajlékban élt, - ahol víz, villany van - rendkívül szerény körülmények között, élettársi kapcsolatban. Megismerkedésünkkel meglehetősen elhanyagolt volt állapota, sokszor nem tudott megfelelően tisztálkodni.

Az életútinterjú és a segítő beszélgetések, rendelkezésre álló dokumentációk segítségével ismertem meg Andrea sokproblémás, lelkiileg nagyon megterhelt életét. Andera esetében a megküzdés sikertelenségét a depressziója súlyosbította. A hangulatbetegségek közé tartozik a depresszió, melyre elsődlegesen a hangulati zavar jellemző. Az érzelmi tüneteken túl a kognitív, motivációs és testi tünetek is jellemzők lehetnek. Andra életében egyértelműen felismerhetők voltak ezek a tünetek: a szomorúság, a levertség. Reménytelennek és boldogtalannak érezte magát, sokat sírt. A kognitív tünetei elsősorban a negatív gondolataiban ismerhetők fel. Értéktelennek érezte magát, és önmagát vádolta kudarcaiért, s ebből nem látott kiutat. Reménytelennek tartotta a jövőt, a motivációja mélypontra zuhant. Ennek egyenes következménye lett önértékelési zavara: feleslegesnek érezte magát, és a jövőképe is negatív volt. A totális mélypont miatt maradék önbecsülése is megszűnt, s úgy gondolta, hogy a helyzetén a későbbiekben sem javíthat.

A szakértői vizsgálat eredményeként, melyben tanulmányozásra kerültek a kórelőzményi adatok, iratanyagok, orvosi dokumentumok, továbbá az elrendelt vizsgálatokat elvégezve megállapításra került, hogy Andrea enyhe fokú értelmi fogyatékosságban szenved. A rendelkezésre álló vizsgálati dokumentumok alapján megállapításra került, hogy Andrea szomato-mentális fejlődése a születéskori agyi sérülés következtében születésétől fogva megkésett. Handicap-jét fokozta, a szülők válása, édesanyja drasztikus szuicidálása, illetőleg az évekig tartó intézeti élet. Rehabilitációját, szocializációját, integrációját célzó kísérletek eredménytelenek maradtak. A vélemény megállapította, hogy Andrea életvezetésében folyamatos segítséget, irányítást igényel. Jogvédelme érdekében cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá helyezése szakértői szempontból szükséges, ügyei viteléhez szükséges belátási képessége általános jelleggel, tartósan nagymértékben csökkent.

Andrea a munkája elvesztését követően álláskereső segélyben részesült, azonban később már erre sem volt jogosult. Spórolt pénzzel nem rendelkezett, napjai tétlenségben teltek.

Mivel sok problémát kellett kezelni, melyhez elérni kívánt célokat rendeltünk, ezért a problémákat csak lépésenként lehetett kezelni. Első lépésként fontos, amely a később a sikeres munkavégzés során kiemelt szerepet kap a személyiség, önismeret fejlesztése, stressz-

és konfliktuskezelés, a reális önértékelés kialakítása. Andrea is, mint sokan a betegségekkel folytatott küzdelem, az ebből fakadó büntudat és rossz szociális helyzete miatt, értéktelennek, reményvesztettnek érezte magát.

Fontos azoknak a környezeti tényezőknek az ismerete, amelyek alakíthatják az egészségi állapotot és az egyén egészségmagatartását. Az egészségi állapot és társadalmi helyzet komplex jelenségeit együttesen vizsgálva az egészségi állapotban bekövetkező negatív változás hátrányos helyzetbe hozza a beteget és családtagjait egyaránt. Ugyanígy a pozitív változás kedvezőbben hat, jobb helyzetbe hozza az érintettet és családtagjait. (Kullmann, L. 2012) További célként tűztük ki, hogy fokozatosan képessé válhasson a változásra, alkalmazkodásra. Segíteni kellett, hogy megértse az önmagáról alkotott reális és pozitív gondolkodás jelentőségét. Felismerje a külső és belső motivációkat és a felelősségteljes munkavégzéssel kapcsolatos együttműködés, a közös vállalások fontosságát, melyek elősegítik a pozitív énkép kialakítását. Segíteni kellett annak felismerésében is, hogy a társadalmi reintegráció szerepe a saját életében is elősegítheti a társadalmi beilleszkedés folyamatát. Ha segítséget kér, minden helyzetből meg lehet találni a kivezető utat. Nagyon nehéznek bizonyult ez a feladat.

Amikor sikerült Andreának felismernie a sikereket a múltból, az hozzájárult ahhoz is, hogy az önmagáról alkotott pozitív énkép megerősödhessen, és újra értékelje magát. A múltbeli sikeres eseményekre építettük Andreával együttműködve kerestük a megoldásokat jelenlegi nehézségeire. Ezáltal a megszerzett új viselkedési minták bevésődnek, és felülírják a régi, rosszul működő mintát. A rendszeres találkozás során áttekintettük az előrehaladás mértékét, és fontosnak tartottuk a folyamatos pozitív megerősítést, a dicséretet is. Az erőfeszítések jutalmazása, dicsérete ugyanolyan lényeges a közös munka során, mint az eredmények esetében.

Az ügyei intézése mellett sokat beszélgettem neki a munkavállalás előnyeiről, szükségességéről. A munkabérrel járó magasabb bevétel előnyeiről mellyel életvitele pozitív irányba mozdulhat el, a gyermekeiről is jobban, rendszeresebben tudna a rendszeres munkabér segítségével gondoskodni. Igyekeztem felkelteni érdeklődését, motivációját és a vágyat arra vonatkozóan, hogy felmerüljön benne a dolgozni akarás gondolata. Andrea nem rendelkezett reális célállás elképzeléssel, így meghatároztuk az elhelyezkedést gátló körülményeket, megoldásokat, meghatároztuk a munkára való felkészüléssel kapcsolatos célokat és ezek megvalósításához szükséges lépéseket, tevékenységeket, a szükséges és hozzáférhető eszközöket. A beszélgetések során szerettem volna elérni, hogy Andrea képessé váljon a munkavállalását akadályozó tényezőknek és életviteli nehézségeinek felismerésére,

megfogalmazására és aktívan működjenek közre helyzete javításában. Fontos volt esetében, hogy képes legyen felismerni a munkavállaláshoz szükséges lehetőségeket és tudjon alkalmazkodni a munkaképesség megőrzéséhez szükséges speciális körülményekhez, képessé váljon azonosítani azokat a személyeket, akik a munkavállaláshoz segítséget nyújthatnak. Andreával közösen határoztuk meg az erőforrásait, erősségeit, érdeklődését, és az egészségkárosodási profiljával összeegyeztethető munkaköröket. Felmértük a munkavállalással kapcsolatos korlátokat, feltételeket és lehetőségeket. A találkozások alkalmával kiemelt hangsúlyt fordítottuk Andrea aktivitásának növelésére, az álláskereső akadályozó tényezők elhárítására. Fontos lépés volt, hogy az addigi életvitelét, életvezetését akarja és képes legyen megváltoztatni a munkavállalás érdekében. A csoportos munkavégzés törvényszerűségei, annak előnyei, nehézségei megtaníthatók és megtanulhatók. A beilleszkedés, az alkalmazkodás és az önálló ügyintézés képességei, valamint a helyes és elvárt viselkedés elemei elsajátíthatók. Az egész folyamatnak ez csak egy részét képezi, hiszen mindemellett rendszeresen figyelemmel kell kísérni a személy helyzetét, lelkiállapotát, s ennek tükrében lehet cselekvési tervet kidolgozni.

Kitérnék a sikeres munkahelyi szocializációra, hiszen ez teszi lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy megértsék az adott szervezet kultúráját, amelyben hatékonyan működnek (Schein, 1988). Az új belépő egy összetett szituációba kerül, és általában bizonytalan abban, hogyan viselkedjen az új szociális közegben. A munkahelyi szocializáció egy olyan komplex, szociális tanulási folyamat, amely megköveteli az új alkalmazottaktól, hogy elfogadják a feladatstruktúrát, a teljesítménykövetelményeket, a csoportnormákat, munkaszerepeket, és az új kultúrát (Moxley és Finch, 2003). A foglalkoztatás során felmerülő problémák megoldásában kulcsfontosságú szerepe lehet a személyre szabott segítségnyújtásnak. A munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű egyének munkakörnek való megfelelését úgy biztosíthatjuk, ha eleve olyan munkát kínálunk, amely lehetővé teszi képességeik kibontakozását. A munkavégző képesség, amely a munkakörhöz való sikeres alkalmazkodást alapozza meg, meghatározott intervallumon belül értelmezhető. Ha megvannak a kulcsképeségek, amelyek megalapozzák a sikeres munkavégzést, akkor a kívánt teljesítmény elérhető. Fontos, hogy figyelembe vegyük a munkába álló, dolgozók előzetes elvárásait, elképzeléseit is a szocializáció szempontjából. Ha ezek az elvárások reálisak, a beilleszkedés sikeresen megy végbe. A dolgozni kívánó személyt segítő tanácsadón kívül azonban fontos a befogadó szervezeti kultúra. A tapasztalat és a kutatások azt mutatják, hogy a támogató szervezeti kultúra, illetve a progresszív szellemű támogató kultúra a legideálisabb a valamilyen okból hátrányos helyzetűnek nevezhető munkavállalók alkalmazásához. Itt vannak

jelen azon értékek, mint a tolerancia, támogatás, elfogadás, együttműködés, megbecsülés, amelyek eleve elfogadják, illetve megkönnyítik a munkaerőpiacra visszalépni, integrálódni szándékozó munkavállalók munkahelyi alkalmazását és beilleszkedését (Jones, 1997). A munkahelyi szocializációnak két oldala van: egyrészt jelenti az egyénnek a munkához, illetve munkakörhöz való eredményes alkalmazkodását, másrészt az új munkavállalónak az adott munkahelyre, illetve munkaszervezetbe sikeresen beilleszkedését (Antalovits,2000).

A fogyatékkal élők csoportját képezik a gondnokság alatt állók. Külön statisztika nem készül velük kapcsolatosan azonban általánosságban elmondható, hogy nagyon elenyésző százalékuk vesz részt a foglalkoztatás valamilyen formájában. Azon gondnokság alatt álló személyek esetében, akiket a bíróság cselekvőképességükben részlegesen korlátozott, érdemes lenne figyelmet fordítani a munkaerőpiaci integrációra akár a támogatott foglalkoztatás, akár a nyílt munkaerőpiac keretei között. A saját otthonukban élők többsége a számára megállapított ellátásból él, ami sok esetben a létfenntartáshoz is alig elegendő különböző állami és szociális juttatások igénybevétele mellett. Ezek a személyek könnyen kerülnek a társadalom perifériájára, gyakran ismerősök által felajánlott minimális összegekért alkalmi munkákat vállalnak és gyakori körükben a megélhetési bűnözés is. A munkaerőpiaci integrációjuk megvalósulásával a nevezett problémák orvosolhatóvá válnának, étellel való elégedettségüket nagyban növelné, hiszen hasznos tagjaivá válnának a társadalomnak, mely által a társadalom is befogadóbbá-elfogadóbbá válna velük szemben. Általánosságban a munkavégzéssel javulna általános jóllétük, életük tartalmasabbá válhatna, mely az egészséges énkép kialakulását segítené.

Kvalitatív vizsgálat (strukturált interjúk) eredményei

A kutatás során összesen 20 fővel (n=20) interjút vettünk fel. A kvalitatív, interjúk adatfelvétel fő célja az volt, hogy feltárjuk azokat a motivációs tényezőket, valamint negatív, tényezőket, amelyek hozzájárulhatnak a munkahelyek hosszú távú fenntartásához, valamint a negatív tényezők kiiktatásával, tompításával is növelhető a hosszú távú foglalkoztatás esélye.

1. ábra: Szófelhő - a munkavégzéshez kapcsolódó pozitív kifejezések a mélyinterjúkban (n=20)



A pozitív tényezők között a legtöbbször említett, legfontosabb tényező a **jó közösség** volt. (1. ábra) („Az is egész jó, pozitívan tellett. Ott is egész jó társaság volt, összefogott volt, kis falusi társaság, ha maszekolni kellett, akkor maszekoltunk”; „Ott éreztem jól magam, az Izzóba, amikor bekerültem a csomagolóba és 8-9 évig ott dolgoztam és jó közösség volt, megbecsültek úgy a főnökök is és elismerték a munkámat, úgy akikkel dolgoztam, azok is. Meg hát tudtuk, hogy mit kell csinálni. Ott szerettem lenni, az Izzóba. Visszaemlékszek azokra az időkre, amit ott eltöltöttem. Hogy rendesen elvégeztem a munkámat nem volt rá panasz. Tehát amit ránk bíztak, azt megcsináltuk. Volt év végén ilyen bulik, és akkor ott jól éreztem magam, az pozitív elismerték a csoportnak a munkáját és megünnepeltük ilyen összejöveletek az pozitív.”; „Tehát ööö olyan pillanataim voltam amikor bejártam dolgozni és akkor a munkatársak így körülvettek és akkor hangoskodtunk egy kicsit beszélgettünk, elmeséltük egymásnak hogy mit csináltunk és akkor ment úgy álltunk neki dolgozni, Ment az idő és jó volt. Hát volt így a kollégáimtól így kaptam pozitív ööö pozitívumokat, tehát pozitív szavakat inkább de így tehát írásba nem kaptam semmit sehogy.”; „Mindenféle emberrel dolgoztam. Mer én ilyen vagyok, ilyenek születtem, volt problémám ebből. Volt olyan munka, hogy meg kell csinálni. Volt amelyik jobban, magyarul tehát tehát nem tetszett. Akivel jobban kitudok jönni, akivel egy hullámhosszon vagyunk, úgy jobban elmegy a nap is mind akivel nehezen. Nem vagyunk egyformák.”)

Fontos pozitív tényező volt még a munkával kapcsolatos **pozitív visszacsatolás, megbecsülés**, dicséret a vezető részéről. („Őszinte legyek? Az hogy hogy soha nem tehát magyarul nem basztak le hogy te hülye vagy mer mer nem úgy kellett ilyen ilyen nem volt. Tehát érted azt hogy hogy nem basztak le magyarul. Meg nem is nem baszogattak hogy mér így csinálod? Mér úgy?”). (2. ábra)

2. ábra: Szófelhő - a munkavégzéshez kapcsolódó negatív kifejezések a mélyinterjúkban (n=20)



A negatív élmények között megjelent az **alacsony jövedelem**. („Jó volt jó volt nem volt semmi gond. Jó volt de hát mondom, ez az egy gond volt, hogy egy normális fizetést kaptunk volna én még azt mondom, lekopogom, hogy még mindig itt, tovább vállalnám ezt a munkát. De így így nem lehet, nem ahogy mondom, hogy ezután decemberi hónapban is 45000Ft-ot fizetnének, ááá nem. Akkor még abból biztos levonnák a nyugdíj meg ezt meg azt. Kijönnék belőle 35-36000Ft-ra. Az a nettó, de abból is biztos, hogy levonnák. Nem? De akkor is kevés az. Hát a minimálbér az legalább az 52500. Na, akkor az a gyerekkedvezmény avval is jön a 25000. Mer itt is a Komáromba is amikor az önkormányzatnál dolgoztam 77600Ft-ot kaptam minden hónapba. Azt tisztán megkaptam. Szóval azért abból azért már abból lehetett valamit. Mitudomán nem sokat, de mégis. Úgyhogy ezt semmiképpen nem vállalom én el.”)

Negatív élményként jelent meg a vezetői szigor, a munkavállaló által **túl szigorúnak ítélt munkarend** („Egyszer volt mikor nem mentem be és kaptam egy írásbeli figyelmeztetést,

mert nem mentem be túlórázni. Ez volt a negatív élmény. Hát utólag azt éreztem, hogy kár volt úgy hogy úgy nem mentem be úgy furdalt ez a, hogy mért nem mentem be. Ilyen élményem hát ez negatív élményem igen.”; „mi úgy dolgozunk az EON-nak, mint egy félkatonai szervezet, állandóan hadra foghatónak kell lenni, és te nem vagy 100%-san hadra fogható, így kölcsönösen megválnak egymástól”)

Problémaként említették még a **nem megfelelő munkakörülményeket** („Ami volt munkahely, ott üzemi balesetem volt, aztán kicsit megkentek, hogy ne legyen az. És akkor három hét után kaptam egy jó kis boka zúzódást, és akkor azt mondtam, elmentem ez egy csütörtöki nap volt, csütörtöktől voltam táppénzen, és három hét múlva pont mentem, indultam volna be az SZTK-ba.”).

Felmerült problémaként a **munkába járás nehézsége** is („az durván majdnem olyan 100 km-el hogy én mér alszok a hátsó ülésen az autóba. De onnan, a hegyről nekem ki kellett gyalogolnom két km-ert. Meg hazafelé ugyanúgy, mert hiába voltam én holt fáradt, mer megmáztam mittudomén két és fél km-t.”).

3. ábra: Szófelhő - a jövőképre vonatkozó kifejezések a mélyinterjúkban (n=20)



A jövőképpel kapcsolatban alapvetően két út jelenik meg. Az első a **negatív jövőkép**, melyet alapvetően a kilátástalanság vezet. Ez fordul elő az interjúk többségében. A negatív jövőképek közül megjelenik a külföldre vándorlás, vagy az országon belüli elvándorlás gondolata. Sokan egyáltalán nem terveznek a jövőre, vannak, akik a nyugdíjra, esetleg a rokkant nyugdíjra várnak. (3. ábra)

A kisebbség esetében beszélhetünk **pozitív jövőképről**. Ebben az esetben a helyben történő előrelépés, a helyzet javításának szándéka kapcsolódik össze a tudatos tervezéssel. Megjelenik a bejelentett foglalkoztatás vágya, valamint a továbbképzés, szakma-tanulás, mint kitörési pontok. Sajnos, ezek csak a kisebbség esetében voltak felfedezhetőek.

Összességében elmondható, hogy az interjúalanyok legtöbbször a jó közösséget és a vezető részéről a pozitív visszacsatolást, a munkájuk elismerését említették, mint a munkavégzéssel kapcsolatos pozitív tényezőt. Ezek járultak leginkább hozzá ahhoz, hogy hosszú távon megtartsák munkájukat.

A negatív tényező közül a legtöbbször az alacsony jövedelmet említették. Ezen felül megjelent még a túl szigorúnak ítélt munkarend, a nem megfelelő munkakörülmények és a munkába járás nehézsége. Ezen tényezők ahhoz járultak hozzá, hogy a kérdezettek hamar elhagyták munkahelyüket.

A pozitív jövőkép kialakítása kiemelten fontos a társadalmi integrációhoz. Hosszú távon csak akkor lehet sikeres egy foglalkoztatási program, ha képes pozitív jövőképet (is) kialakítani a résztvevőkben. A megjelenő pozitív jövőképek közül a helybeni bejelentett foglalkoztatás, ezáltal magasabb jövedelem elérése jelenik meg jellemző célként. Ennek eléréséhez a képzésekben való részvétel, mint eszköz szerepel. Sajnos, a vizsgált alanyok körében a negatív jövőkép dominál, ezen belül az elvándorlás vagy kivándorlás, a teljes kilátástalanság, a rokkantsági nyugdíj jellemzőek.

Úgy gondoljuk, a kvalitatív kutatás jó alapokat biztosított ahhoz, hogy a kvantitatív kutatás eredményeit relevánsan tudjuk értékelni. Az interjúk és az esettanulmányok rámutattak azokra a mintázatokra, motivációkra, melyek segítségével a kvantitatív kutatás eredményei kontextusba helyezhetőek.

Kvantitatív kutatás fő eredményei

A TOP 6.8.2.-15-NA1 projekt felhívását Magyarország Kormánya tette közzé. A felhívás a megyei jogú városok számára, a foglalkoztatás-növelést célzó foglalkoztatási együttműködések, partnerségek, paktumok létrehozatala és a paktumok képzési és foglalkoztatási programjai megvalósítása érdekében történt. Célja az emberi erőforrás fejlesztések, foglalkoztatás ösztönzés, valamint társadalmi együttműködések segítése volt. A célok megvalósítása érdekében jöttek létre Zala megyében a „Dél-Zalai Foglalkoztatási Együttműködés”, a „Zalai innovatív foglalkoztatási paktum”, Innovatív foglalkoztatási együttműködés a zalaegerszegi és lenti járásokban”, valamint a „Kanizsai foglalkoztatási

paktum”, mely TOP 6.8.2.-15-NA1 azonosító számot kapta és amelynek megvalósítását is vizsgálja a doktori értekezés.

A válaszadók átlagos életkora 45,51 év volt (21 - 66 év), a nők enyhén felülreprezentáltak voltak a mintában (1. táblázat). A résztvevők átlagosan 197 napig részesültek a nonprofit szervezet nyújtotta szolgáltatásokban a projekt keretében. Összességében, a résztvevők 99,3%-a fejezte be sikeresen a TOP programot, 28 nap elteltével 160 főnek sikerült elhelyezkednie (53,3%). A 180 napos utánkövetés során az volt tapasztalható, hogy az eredeti résztvevők közül 246 fő töltötte ki a kérdőívet, közülük 142-en (57,7%) dolgoztak.

1. táblázat: A bemeneti és kimeneti változók eloszlása a mintában (n=300)

Bemeneti változók	n (%)	Átlag (Szórás)	Kimeneti változók	n (%)
Életkor		45,51 (11,34)	Sikeresen befejezte a programot	298 (99,3%)
Nem			Foglalkoztatási status 28 nap után	
Férfi	125 (41,7%)		Elhelyezkedett	160 (53,3%)
Nő	175 (58,3%)		Nem helyezkedett el	134 (44,7%)
Szolgáltatásban részesült (nap)		197 (132,42)	Foglalkoztatási status 180 nap után	
			Elhelyezkedett	142 (57,7%)
			Nem helyezkedett el	104 (42,3%)

A bináris logisztikus regresszió eredményei alapján (2. táblázat) azt láthatjuk, hogy az életkor összefüggött mind a 28. (EH = 0,97; KI95% = 0,95 – 0,99; p<0,05), mind a 180. napon tapasztalt foglalkozási státusszal (EH = 0,96; KI95% = 0,94 – 0,98; p<0,01). Az összefüggés negatív irányú, azaz a magasabb életkorúak kisebb eséllyel találtak munkát a program elvégzése után.

A nem és az elhelyezkedés esélye között nem volt kimutatható szignifikáns kapcsolat. A két nem képviselői azonos eséllyel tudtak elhelyezkedni a program elvégzése után.

A nonprofit szervezettől igénybevett szolgáltatás hossza erős, pozitív összefüggést mutatott mind a 28 nap utáni (EH = 1,01; KI95% = 1,01 – 1,01; p<0,001), mind a 180 nap utáni (OR = 1,01; CI95% = 1,01 – 1,01; p<0,01) elhelyezkedés esélyével. Azok tehát, akik hosszabb ideig vették igénybe a szolgáltatást, lényegesen nagyobb eséllyel tudtak elhelyezkedni a program befejezése után. Ez igaz volt mind rövid, mind hosszú távon.

2. táblázat: A bináris logisztikus regresszió eredményei (n=300)

Bemeneti változók	Elhelyezkedett 28 nap után		Elhelyezkedett 180 nap után	
	EH ^c	KI95% ^d	EH ^c	KI95% ^d
Életkor ^a	0,97*	0,95 – 0,99	0,96**	0,94 – 0,98
Nem				
Nő ^b	1		1	
Férfi	1,17	0,72 – 1,90	1,45	0,85 – 2,49
Szolgáltatás ideje (nap) ^a	1,01***	1,01 – 1,01	1,01**	1,01 – 1,01

^a Folytonos változó; ^b Referencia-kategória; ^c Esélyhányados; ^d Konfidencia intervallum
 * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001

Az eredmények alapján összességében az jelenthető ki, hogy a magasabb életkor szignifikánsan csökkenti az elhelyezkedés esélyét. Ezen kívül az is kijelenthető, hogy a nonprofit szervezettől igénybevett szolgáltatás igazolhatóan segíti a résztvevők elhelyezkedését, mind a hosszú, mind a rövid távú elhelyezkedés esélyét növeli. Ez a hatás független a nemtől és életkortól, minden életkori csoportban esélynövelő lehet a szolgáltatás.

A KUTATÁS ÚJ EREDMÉNYEI

A hátrányos helyzetűek életminősége jelentősen függ attól, hogy foglalkoztatják-e őket. A csoport foglalkoztatásához jelentős segítséget nyújtanak a munkaerő-piaci programok. A programok hatékonyságvizsgálatának jelentős szerepe van abban, hogy a későbbi, hasonló célú programokhoz új módszereket, eljárásokat és tapasztalatokat teremtsen azért, hogy azok még hatékonyabban tudják segíteni a hátrányos helyzetű embertársainkat abban, hogy munkához, ezáltal jobb anyagi lehetőségekhez és magasabb életminőséghez jussanak.

- A hatásvizsgálat során bebizonyosodott, hogy a vizsgált programok hatékonyan működtek, a résztvevők közel 60%-a képes volt hosszú távon megtalálnia helyét a munkaerőpiacon.
- Kimutattuk a munkaerő-piaci szolgáltatások fontos szerepét az eredményesség tekintetében.

- Igazoltuk, hogy a civil szervezetek bevonása a munkaerő-piaci programokba igen fontos eszköze a magas hatékonyság elérésének, mert növelik egyes szolgáltatások (álláskereső klubok, állásbörzék szervezése és mentorálás) hatékonyságát.
- A szolgáltatások hossza és a későbbi elhelyezkedés esélye között egyértelmű, pozitív összefüggést mutattunk ki.
- Rámutattunk az idősebb személyek számára biztosított speciális képzések és tanfolyamok fontosságára, amelyek jelentősen hozzájárulhatnak a jövőben végrehajtott programok hatékonyságának növeléséhez.
- Feltérképeztük a résztvevők munkával kapcsolatos pozitív és negatív attitűdjeit.
- Rámutattunk az álláskeresők pozitív jövőképének kialakításának fontosságára.

ÖSSZEGZÉS

A munkanélküliség és a szegénység minden társadalomban jelen van valamilyen módon és mértékben. Az életminőség egyik fontos eleme az anyagi helyzet, a szegény és/vagy munkanélküli rétegek körében az életminőség jellemzően alacsonyabb, hiszen a szegénység és munkanélküliség együtt jár az oktatáshoz, az egészségügyhöz (és egészséghez), a különböző szolgáltatásokhoz való hozzáférés kisebb esélyével, a különböző javakhoz való hozzáféréstől való megfosztottsággal (depriváció). Ezek a tényezők együttesen határozzák meg az életminőséget.

Összességében elmondható, hogy az alanyok legtöbbször a jó közösséget és a vezető részéről a pozitív visszacsatolást, a munkájuk elismerését említették, mint a munkavégzéssel kapcsolatos pozitív tényezőt. Ezek járultak leginkább hozzá ahhoz, hogy hosszú távon megtartsák munkájukat.

A negatív tényezők közül a legtöbbször az alacsony jövedelmet említették. Ezen felül megjelent még a túl szigorúnak ítélt munkarend, a nem megfelelő munkakörülmények és a munkába járás nehézsége. Ezek a tényezők ahhoz járultak hozzá, hogy a megkérdezettek hamar elhagyták munkahelyüket.

Az interjúk kutatás fontos tanulsága, hogy a pozitív jövőkép kialakítása kiemelten fontos a társadalmi integrációhoz. Hosszú távon csak akkor lehet sikeres egy foglalkoztatási program, ha képes pozitív jövőképet (is) kialakítani a résztvevőkben. A megjelenő pozitív jövőképek közül a helybeni bejelentett foglalkoztatás, ezáltal magasabb jövedelem elérése jelenik meg

jellemző célként. Ennek eléréséhez a képzésekben való részvétel, mint eszköz szerepel. Sajnos, a vizsgált alanyok körében a negatív jövőkép dominált, ezen belül az elvándorlás vagy kivándorlás, a teljes kilátástalanság, és a rokkantsági nyugdíj voltak jellemzőek.

A vizsgált munkaerőpiaci program során azt tapasztaltuk, hogy a program kezdetekor az ügyfeleknek meglehetősen negatív volt a hozzáállásuk, passzivitás jellemezte a résztvevők többségét. Nagyfokú bizalmatlanság jellemezte a csoportot, nem hittek a segítő szándékunk valódiságában, ezért a program elején kapott háttér információk a program előre haladtával egyes esetekben nagymértékben változtak. Ezek visszavezethetők többek között a korábbi negatív tapasztalatokra, a programba kerülés idején jellemző szociális helyzetre. A problémáikról is némely esetben jóval később, a bizalmi kapcsolat megszilárdulását követően számoltak be. Több esetben felderítésre került nagymértékű adósság: Tb nem fizetés, lakbérhátralék, közüzemi számlák hátraléka, egyéb adósságok. A tartós munkanélküliség miatt, sokaknál jelentősen leépült a munkavégző képesség, és számos esetben a szociális készségekre is elmondható ugyanez. Az egyéni beszélgetések során a szociális helyzetfelméréshez a kérdésekre adott válaszok nem mindig voltak helytállóak. Nem tudják megmondani hány év munkaviszonnyal rendelkeznek, milyen jellegű foglalkoztatásban dolgoztak utoljára és mikor. Az ellátások neveit összekeverik.

A kezdeti nehézségek közé tartozott, az alapvető közösségi szabályok tisztázása és betartásának elősegítése, a társadalmi és a munkahely, munkavégzés szempontjából szükséges normák betartása. Azonban az idő előre haladtával ezek egyre kevesebb személynél jelentkeztek, a munkavégzéshez szükséges kompetenciák kialakultak, a társadalmi normák egyre inkább beépültek a mindennapokba. Kisebb konfliktusok a program egésze alatt előfordultak, azonban ezek csoporton belül rendezésre kerültek, a sikeres megoldás elősegítette a csoportok összekovácsolódását, amelyet aztán többen meg is jegyeztek a résztvevő személyek közül. Ez fontos momentuma, mérföldköve volt ennek a néhány hónapnak, hiszen a biztonságérzetükre, önbecsülésükre, ezáltal teljesítményükre is pozitívan hatott. Az állandóság, ami a munkafolyamatokat jellemezte, sikerélményekkel gazdagította a dolgozókat és pozitív irányba mozdította el a személyiségüket. A támogatásokkal kapcsolatos ügyintézésben sok segítséget nyújtottak a mentorok, ezzel hozzájárulva a szociális háttér javításához. A programban lévő munkavállalók az ügyintézésekkel kapcsolatban és a hétköznapi életben is magabiztosabbá váltak. Néhányan a későbbiekben igyekeztek egyedül elintézni az ügyeiket, az önálló ügyintézésre való törekvésüket ösztönöztük is a program során, azonban egyes személyek esetében megállapítható, hogy mentális állapotuk sajnos nem teszi ezt lehetővé.

Összességében megállapítható, hogy jelentős aktivitást eredményezett a munkanélküliek között a program elindítása, sok szempontból mentális javulást is teremtett az új munkahelyi környezet, az új közösség, a tanácsadások során feltárássra kerültek a továbblépés lehetőségét biztosító megoldási alternatívák. A program pozitív hatása a foglalkoztatási helyzet javításában is megmutatkozott, hiszen a bevont személyek közül a tanácsadások és a mentor segítségnyújtás következményeként több résztvevő a versenyszférába, helyi önkormányzatok foglalkoztatásába, valamint közmunka programokba is felvételre került. A program bebizonyította azt is, hogy fellelhetőek olyan hátrányos helyzetű, nehezebb sorsú emberek, akik bár segítséggel és irányítással, de visszavezethetők a munka világába. Azok az emberek is lehetőséget kaptak a speciális program által, akik az elsődleges munkaerő piacon, sőt még a hagyományos közfoglalkoztatás keretében sem lennének képesek átmenetileg, vagy tartósan munkavégzésre, másrészt olyan rétegek is bevonásra kerültek a programba, akik eddig minimálisan, vagy egyáltalán nem dolgoztak semmilyen formában. Bár a közfoglalkoztatás gyakran képezi vita tárgyát a politikai közbeszédben, azonban számos esetben ez az egyetlen lehetősége a kiúttalan, jövőtlen embereknek, hogy hasznosnak érezhessék magukat és kapcsolódni tudjanak a saját közegük mindennapi életébe. A speciális közfoglalkoztatási programokban résztvevő közfoglalkoztatottak a közös teherviselés mellett részt vehettek azokban a mindennapi szokványos élethelyzetekben is, hogy van kötelezettségük, fel kell kelniük reggel, el kell menniük dolgozni. Ezen pozitív elemek megtartását javasoljuk a jövőbeli programok számára.

A civilek által nyújtott szolgáltatások igen hatékonynak bizonyultak. Azok, akik ezt hosszabb ideig vették igénybe, nagyobb eséllyel tudtak elhelyezkedni, mind rövid, mind hosszú távon. Ez bizonyult a legfontosabb tényezőnek az egyéni sikeresség tekintetében. Az eredmények tehát igazolták a civil és kormányzati szervek együttműködésének (PPP) szükségességét. A PPP együttműködések sikerességét számos előzetes tanulmány, szakirodalmi forrás is igazolta.

Az eredmények megerősítik azt a megállapítást, hogy a hátrányos helyzetűek munkaerőpiaci integrációja során elengedhetetlen a civil szervezetek bevonása. Az általuk felvonultatott szakmai tőke, társadalmi beágyazottság, kapcsolatrendszer, stb. olyan erőforrások, melyek az állami szervek forrásaival együtt hatékony integrációt tesznek lehetővé.

A projektek résztvevői között a projekt után az alacsony iskolai végzettségű, idősebb résztvevőket és az állandó munkanélküliség kockázatának kitett személyeket azonosítottuk a hosszú távú munkanélküliség szempontjából magasabb kockázatú csoportjaiként. Az a tény, hogy ezeknek a csoportoknak csak egy kis része tud hosszú távú munkát találni, korlátozza a

projekt eredményességét. Hangsúlyozzuk a projekt szolgáltatásainak (álláskereső klubok, állásbörzék szervezése és mentorálás) jelentős szerepét a résztvevők egyéni munkakeresési sikerében. A jövőben a munkaerő-piaci programoknak speciális tevékenységeket kell biztosítaniuk az idősebb résztvevők számára, például tanfolyamokat a számítógép- és internethasználatról.

A kutatás eredményei alapján a döntéshozóknak a hátrányos helyzetű emberek álláskeresői készségeinek fejlesztésére kell összpontosítaniuk. A vizsgált munkaerő-piaci programok hatékonynak bizonyultak a tartós munkanélküliség elleni küzdelemben, így a politikai döntéshozóknak nagyobb figyelmet kell fordítaniuk ezekre a programokra. Az idősebb életkor negatív hatással volt az újbóli elhelyezkedés valószínűségére. Az idősebb, de különösen a hátrányos helyzetű, idős embereknek általában nincs más lehetőségük, mint az inaktivitás, létfenntartásuk biztosítása rokkantsági nyugdíj révén. Ennek a magas kockázatú csoportnak a munkaerőpiacra való visszailleszkedése gazdaságilag, társadalmilag és egyénileg is nagyon pozitív hatással járna. Ennek megfelelően a kormányzati politikának különös figyelmet kell fordítania az idősebb munkanélküliekre. Megfontolandó, hogy a fiatalok munkaerő-piaci támogatásának jelenlegi eszközeit (adókedvezmény, utazási hozzájárulás, stb.), érdemes kiterjeszteni a hátrányos helyzetű, idősebb munkanélküliekre is, vagy más, valid eszközökkel támogatni a csoportot abban, hogy hosszú távon el tudjon helyezkedni a munkaerő-piacon.

KÖZLEMÉNYEK

- Meisznerné, K. N., & Pusztafalvi, H. (2021). munkaerőpiaci integráció lehetőségei egy esettanulmányhoz kapcsolódóan. *Sport- és egészség tudományi füzetek*, 5(2), 31–47.
- Meisznerné, K. N., & Pusztafalvi, H. (2020). Gondnokság alatt – A munkaerőpiaci integráció lehetőségei egy esettanulmányhoz kapcsolódóan. In. *Új nemzedékek értékrendje* (pp. 125–136).
- Meisznerné, K. N., & Tigyiné, P. H. (2019). Gondnokság alá helyezett munkaező-piaci integrációjának lehetősége a jelenlegi szabályozás tükrében.
- Meisznerné, K. N., & Pusztafalvi, H. (2019). Tapasztalatok a gondnokság alá helyezett munkaező piaci integrációjával kapcsolatosan. In VIII. Interdiszciplináris Doktorandusz Konferencia 2019: absztraktkötet=8th Interdisciplinary Doctoral Conference 2019: Book of Abstracts (pp. 81–81).
- Meisznerné, K. N. (2019). Oktatás és munkaerő-piaci integráció kapcsolata a fogyatékkal élők rehabilitációjában. In *Horizontok és Dialógusok V. konferencianapok* (pp. 47–47).
- Meisznerné, K. N., Máté, S., Máté, O., & Pusztafalvi, H. (2018). Gondnokság alá helyezett munkaező-piaci integrációjának lehetősége a jelenlegi szabályozás tükrében. *Egészségakadémia*, 9(3), 113–124.
- Meisznerné, K. N., & Pusztafalvi, H. (2018c). Kampányprogram hatása a fogyatékkal élők munkaező piaci integrációjában. In A 15 éves PEME XVII. PhD-konferenciájának előadásai (pp. 39–49).
- Meisznerné, K. N., & Pusztafalvi, H. (2018b). Álom munka-Munka álom, Duo Day Magyarországi megvalósításának tapasztalatai. In *Medical Conference for PhD Students and Experts of Clinical Sciences* (p. 32).
- Kuklek, N., & Pusztafalvi, H. (2018). A fogyatékkal élők munkaező piaci integrációja - kampányprogram hatásai. In VII. Interdiszciplináris Doktorandusz Konferencia 2018: konferenciakötet = = 7th Interdisciplinary Doctoral Conference 2018 conference book (pp. 188–212).
- Meisznerné, K. N., & Pusztafalvi, H. (2018a). A fogyatékkal élők munkaező piaci integrációja - kampányprogram hatásai. In VII. Interdiszciplináris Doktorandusz Konferencia 2018 absztraktkötet = = 7th Interdisciplinary Doctoral Conference 2018 book of abstracts (pp. 115–115).

Kuklek, N.M., Cséplő, M., Pozsonyi, E., & Pusztafalvi, H. Raising employment and quality of life among people with disadvantages – results of a Hungarian project. *BMC Public Health* 21, 1729 (2021).