

HUMÁN INNOVÁCIÓS SZEMLE

Munkaerőpiac – foglalkoztatás – képzés – humán kutatás-fejlesztés és innováció – humánerőforrás- és szervezetfejlesztés – regionális, térség-, terület- és település-, valamint szolgáltatásfejlesztés

Szerkesztőbizottság

ALBERT LŐRINCZ Csanád (PhD; Partiumi Keresztény Egyetem, Románia)
ALBERT LŐRINCZ Enikő (Prof., PhD; Babes-Bolyai Tudományegyetem, Románia)
BIRHER Nándor (PhD, Dr. habil.; Veszprémi Érseki Hittudományi Főiskola, Károli
Gáspár Református Egyetem, Magyarország)
BORDA Viktória (MSc; Pécsi Tudományegyetem, Magyarország)
BORST, Joan (PhD; Grand Valley State University, USA)
DOBAY Kata (MSc; Pécsi Tudományegyetem, Magyarország)
FLÓRA Gábor (Prof., PhD; Partiumi Keresztény Egyetem, Románia)
GARAI Péter (PhD; Emberi Erőforrások Minisztériuma, Magyarország)
GÁBRITY Molnár Irén (Prof. Dr.; Újvidéki Egyetem, Szerbia)
JUHÁSZ Gábor (PhD, Dr. habil.; Pécsi Tudományegyetem, Magyarország)
MOLNÁR Dániel (PhD; Pécsi Tudományegyetem, Magyarország)
MOLNÁR Margit (CSc; Pécsi Tudományegyetem, Magyarország)
SZEDLÁRNÉ GÁLL Ibolya (MSc; Emberi Erőforrás-gazdálkodási Tanácsadók
Országos Szövetsége, Magyarország)
SZILÁGYI Györgyi (Prof. PhD; Partiumi Keresztény Egyetem, Románia)
VOJTEK Éva (MSc; Human Exchange Alapítvány, Magyarország)

Alapító főszerkesztő/felelős kiadó

JUHÁSZ Gábor (PhD; Dr. habil.)

Borító

JUHÁSZ Balázs

Tördelés, szerkesztés

KAPITÁNY Zoltán

Szerkesztőség

Human Exchange Emberi Erőforrás Fejlesztő és Tanácsadó Alapítvány
e-mail: hisz@humanexchange.hu;
web: <http://humanexchange.hu/human-innovacios-szemle>

Nyomda

Sz. K. Stúdió Kft., Pécs

ISSN 2062 - 0292

TARTALOM

AZ EXPECT MORE PROJEKT – ÖSSZEFOGLALÓ	4
THE 'EXPECT MORE' PROJECT – FINAL COLLECTION OF BEST PRACTICES	6
Borda Viktória – Vojtek Éva – Dr. Juhász Gábor: A KÖZÖSSÉGFEJLESZTÉS ALKALMAZÁSÁNAK JELENTŐSÉGE CIGÁNY SZÁRMAZÁSÚ CÉLCSOPORTOK ESETÉBEN	49
Horváth Veronika: AZ AUSZTRIÁBA IRÁNYULÓ MUNKAVÁLLALÁSI CÉLÚ MIGRÁCIÓ A NYUGAT-DUNÁNTÚLI RÉGIÓBAN	80

AZ EXPECT MORE PROJEKT

ÖSSZEFOGLALÓ

A 2015-ös évben a migráció és a menekültek áramlásának szintje jól megmutatta, hogy hol vannak a közpolitikák, módszerek, stratégiák és megközelítések korlátai Európában. A körülbelül 60 millió emberből, akik a büntetőeljárástól vagy életveszélyes helyzetekből menekültek, több mint 1 millió ember választotta céljának Európát, ami egészen váratlan kihívást jelent számos európai tagállam számára, főként az ún. nyugat-balkáni útvonal mentén fekvőknek (Horvátország, Szlovénia, Ausztria, Németország, Szlovákia, Magyarország, Dánia és Svédország), de azon országok számára is, amelyeket korábban nem szembesültek ilyenekkel.

A projektpartnerek a menekültek és a menedékkérők munkaerő-piaci integrációjával kapcsolatos tapasztalatai nagyon világosan megmutatják, hogy óriási szükség van a bevált gyakorlatok cseréjére, a kezdeményezésektől elindulva, a kölcsönösen értékelési iránymutatáson, a tanácsadáson át a szakképzési programok hatékony megközelítéséig a menekültek munkaerő-piaci integrációjával kapcsolatos kihívások kezelésére Európában.

Sokféle tudás, tapasztalat és megközelítés áll rendelkezésre Európában a szakképzési tanácsadás, a tanácsadás, a C-VET programok és a munkaerő-piaci integráció területén. A tagállamok és azok érintett szervezetei az elmúlt években széleskörűen alkalmazható módszereket és megközelítéseket dolgoztak ki (a korábbi kihívások, célcsoportok alapján), amelyek az értékelés, az elemzés, az adaptáció új keretbe való átültetésének, az új feltételekhez és körülményekhez való adaptálás alapjául szolgálhatnak. Egyértelműen látszik, hogy a platformokat, hálózatokat és az eddig bemutatott és megvitatott valamennyi megközelítést újra kell értékelni és értelmezni, hogy alkalmazhatók legyenek ahhoz a jelenlegi helyzethez, amely alapvetően eltér a 2015. szeptember előtti helyzettől.

Az EXPECT-MORE projekt partnerei lehetőséget kaptak arra, hogy megosszák egymással tapasztalataikat, kölcsönösen értékeljék azokat a megközelítéseket, melyeket a közelmúltban felmerülő kihívásokra reagálva egész Európában alkalmaztak, valamint a sikeres megoldásokat bemutassák egymásnak a tanácsadás, szakképzési programok, valamint a munkaerő-piaci integráció és munkahelyi tanulás területén, amelyek elsődleges célcsoportjai a nemzetközi védelem alatt álló menekültek az egyes EU tagállamokban.

A jelenlegi bevált gyakorlatok gyűjteménye volt az EXPECT MORE projekt fő célkitűzése. A projekt elején partnerségi együttműködésben került kifejlesztésre a „Future-Proof-Matrix” eszköz. Ez volt a legfontosabb eszköz a legjobb gyakorlatok elemzésére, értékelésére, kiválasztására és átadására a fent említett három területen.

A „Future-Proof Mátrix” alapján kiválasztott legjobb gyakorlatok megfelelő módon hozzájárulhatnak a menekültek és a bevándorlók munkaerő-piaci integrációjával kapcsolatos kihívásainak kezeléséhez Európában.

A jelenlegi bevált gyakorlatok összegyűjtése hasznos megközelítéseket, módszereket, eszközöket és ötleteket nyújt olyan szervezetek számára, amelyek szociális és munkaerő-inklúziós szolgáltatásokat nyújtanak migránsoknak, menekülteknek és menedékkérőknek egész Európában. A részletes elemzés és a partnerségen belüli tapasztalatcserék alapján kiválasztott legjobb gyakorlatok könnyen átvihetők más országokba (mivel ezek fenntarthatók, „alacsony költségűek”, akadálymentes megközelítést biztosítanak, és gyakran nem támasztanak egyedi követelményekkel az alkalmazásukkal szemben), valamint az olvasó számára hasznos kapcsolatokat és hozzáféréseket hozhatnak más projektekhez.

expect+more

FINAL COLLECTION OF BEST PRACTICE EXAMPLES

.....
Exchange of Practices on Education and Training Models for Members of Refugee Communities in Europe



2016-1-AT01-KA202-016672

www.expect-more-project.eu

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



INTRODUCTION

The EXPECT MORE project

The year 2015 on the level of migration and refugee flows has shown to whole Europe where the limits of policies, methodologies, strategies and approaches are to be found. From the about 60 million of people on the move, fleeing from prosecution and life danger, more



than 1 million of people chose their route towards Europe providing a totally unexpected challenge for a number of European member states, mainly along the so called West Balkan Route (Croatia, Slovenia, Austria, Germany, Slovakia, Hungary, Denmark and Sweden) but also others which they all have not expected before.

Project partners' experiences concerning the labour market integration of refugees and asylum seekers show very clearly that there is a huge need to exchange approaches of good practices from prior initiatives, mutually evaluate approaches for guidance, counselling and also VET training programmes related to the challenges of labour market integration of refugees in Europe.

There is a big variety of knowledge, experiences and approaches available in the field of VET counselling, guidance, C-VET programmes and labour market integration all over Europe. Member states and their concerned organisations have developed a broad set of methods and approaches over the last years (in front of former challenges, target groups etc.) which can be taken as a basis for evaluation, analysis, adaptation and transfer to the new frame conditions and circumstances. However, one must clearly state that all approaches presented and discussed so far on platforms, networks etc. need a re-evaluation and adaptation in front of a situation that is fundamentally different to the one before September 2015.

The partners of the EXPECT-MORE project had the opportunity to share their experiences, mutually evaluate approaches available throughout Europe against the

challenges of the recent past and exchange successful approaches for

- a) guidance and counselling
- b) C-VET programmes
- c) labour market integration and work place based learning

for refugees under international protection in one of the European member states.

Collection of Best Practices

The present Collection of Best Practices is the main output of the EXPECT MORE project. It is the result of the following 4-step process and it contributes to the main objectives stipulated for the project:

1. Collection and exchange of 5 good practices per partner country, according to a description template developed specifically for this project, in three areas:

- guidance and counselling approaches
- C-VET programmes and didactics in C-VET
- labour market integration and work experience programmes

for refugees and migrants in Europe



2. Evaluation and analysis of the collected good practices according to a "Future-Proof-Matrix" tool developed specifically for this project and, based on the results of the evaluation process, selection of one Best Practice per partner for each area (for a total of three best practices per partner)

3. Plan the transfer of good practices to other countries and contexts, thanks to three learning, teaching and training activities that took place during the three years of project lifetime as follows:



INTRODUCTION

- 1st LTTA in Bratislava (SK) to exchange and plan the transfer of best practices on guidance and counselling approaches
 - 2nd LTTA in Florence (IT) to exchange and plan the transfer of best practices on C-VET programmes and didactics
 - 3rd LTTA in Graz (AT) to exchange and plan the transfer of best practices on labour market integration and workplace based learning.
4. Publication of the present "Collection of Best Practices" based on the three selected best practices per partner country.

How the best practices were selected

A specific „Future-Proof-Matrix” tool has been developed by the partnership at the beginning of the project. This was the core instrument for the analysis, evaluation, selection and transfer of best practices in the three areas mentioned above. Thanks to the tool, the identified approaches and models in partner countries were analysed according to the following key criteria:

- Budget – the amount needed to fulfil the aims of the good practice
- Number of persons directly involved in the best practice
- Duration of the best practice project expressed in months
- Barrier free language – to evaluate whether best practices offer a barrier-free approach concerning gender, religious background, language, technical skills and culture
- Acceptance of the best practice by the target group
- Level of support by stakeholders from the private, public, civil and active citizenship sector
- Social inclusion dimension of the best practices in the fields of employment, health care, language, education, housing
- Sustainability of best practices from environmental, social, legal, economical point of view

- Level of transferability of best practices to other EU countries.

The best practices that were selected according to the "Future Proof Matrix" can contribute in an appropriate way to tackle the challenges of labour market integration of refugees and migrants in Europe and are easily transferable to other countries and contexts.

Benefits for the reader

The present Best Practice Collection provides useful approaches, methodologies, tools and ideas for organisations that provide social and labour inclusion services to migrants, refugees and asylum seekers all over Europe. According to a detailed analysis and exchange within the partnership the best practices are easily transferable to other countries (as they are sustainable, "low-cost" and provide a barrier-free approach and often do not have specific requirements for their application) and they might contain useful contacts and links to other projects. We hope these best practices will give you some inspiration and new ideas for your work in the social inclusion field!

The EXPECT MORE project team

Details > www.expect-more-project.eu

expect⁺more



.....
GUIDANCE AND COUNSELLING
.....
WINNING PROJECTS



FLÜCHTLINGE WILLKOMMEN ÖSTERREICH

Refugees Welcome Austria

WWW www.fluechtlinge-willkommen.at

EMAIL hallo@fluechtlinge-willkommen.at

FUNDING SOURCES private donations, foundations, crowdfunding

FUNDING AMOUNT 2017: 70.000 €



Asylum seekers have a hard time finding housing opportunities, even people granted asylum or temporary stay fare no better, and have much difficulty finding housing privately.



Isolation and spatial segregation pose a severe hindrance to the process of integration and hence produce social disequilibrium. In order to prevent a situation of mutual distrust and exclusion, our project „Refugees Welcome“ brings together refugees/asylum seekers and flatshares that have available living space. Our aim is to facilitate sustainable and participatory integration through low-threshold cohabitation. By drawing refugees into the midst of our society we create spaces for communication and shared experiences, foster social networks, eliminate prejudice and facilitate familiarity with the German language. This is how active living together in a shared flat effectively integrates new citizens into our society.

Our volunteers help a lot with the matching of refugees and flatmates. They pay particular attention to a broad area of common interests and offer follow-up meetings, support and ensure a long-lasting flatshare.

So far, we have found accommodation for nearly 600 refugees in all federal states of Austria (590 until June 2019). Currently, we have a team of 3 employees (project director, volunteer coordinator and PR), 3 coordinators for the federal states and 40 volunteers.

Our workshops “anti-racist skills” and “asylum law” and

“refugees and trauma” for our volunteers have been held a total of 50 times. Since October 2016, we give additional housing counselling workshops for our target group every two weeks.

By drawing refugees into the midst of our society, we create spaces for communication and shared experiences, foster social networks, eliminate prejudice and facilitate familiarity with the German language.

This will facilitate integration and participation for asylum seekers in Austrian society, who then have access to a network that can help them in other aspects of their lives, i.e. with learning German, with their paperwork and in finding a job. At the same time, their local roommates come in contact with matters of migration, refugee and asylum politics.

Refugees Welcome is part of an international network (<http://www.refugees-welcome.net/>) and is active in 14 countries, including Canada and Australia. The idea of drawing refugees into the midst of our society and welcoming them into our homes has spread across the continent and beyond in the span of 2 years.



It is important to us to maintain a steady increase in registration of private housing independent from the political mood in the country.

Maintaining a core team of long-term volunteers and hosting regular activities enables us to ensure

FLÜCHTLINGE WILLKOMMEN ÖSTERREICH

Refugees Welcome Austria




WWW www.fluechtlinge-willkommen.at

EMAIL hallo@fluechtlinge-willkommen.at

FUNDING SOURCES private donations, foundations, crowdfunding

FUNDING AMOUNT 2017: 70.000 €

..... 

continuing operation and to set goals for the future. These regular activities include the implementation of "WoWo", advanced training for employees, workshops, consultation hours and bi-monthly get-togethers for "Refugees Welcome"-flatshares. One of the greatest challenges, however, is the long-term funding for the project.



The key difference between "Refugees Welcome" and other housing initiatives is the focus on shared living space between people with and without a refugee background. By accommodating refugees in private housing, such as in (student) flatshares or with families, we not only provide housing, but also create a new home. This will facilitate integration and participation for asylum seekers in Austrian society, who then have access to a network that can help them in other aspects of their lives, i.e. with learning German, with their paperwork and in finding a job. At the same time, their local roommates come in contact with matters of migration, refugee and asylum politics.

It is very important to assign roles and areas of responsibility early on. This way, the project is built on a good foundation and has a strong base to work towards future goals. Also, the funding is a very crucial factor and should be considered in the early stages of the project as well.

The whole idea is built on the goodwill of the people and an open-minded society, as well as the political mood of the country and who is in charge. With the help of private funding, we were able to establish a long-term and sustainable work environment.

ARE YOU SYRIOUS



WWW www.facebook.com/areyousyrious/

FUNDING SOURCES Donations

FUNDING AMOUNT n/a



Are You Syrious started off in the summer of 2015, as the civil initiative of first responders from Croatia who tried to support refugees on the Balkan route. Today it's a registered NGO with around 200 volunteers in many different countries.



The AYS Association was established to assist refugees. Firstly, the volunteers were active along the Balkan route, with the largest volunteer hours in Croatia, Slovenia and Greece. In addition to providing direct assistance as food, clothing, hygiene supplies, information and friendly support, the initiative overgrew in activities considering the improvement of the living conditions of refugees, further advocating their rights and informing the public about the state of the refugee route.

By closing the so-called Balkan routes and the retention of a large number of asylum seekers in Croatia, the work focuses more and more on refugees located in the Reception Center for Asylum Seekers in Zagreb. There is special attention for work with children and the improvement of living conditions of asylum seekers in the area of health care, accommodation, employment and education.

Quantitative results

FB page with 44.000 followers (<https://www.facebook.com/areyousyrious/>)

Free shop for migrants ("Dućan za sve") - where you can leave clothes, shoes, hygienic items or toys that you no longer need and may need for refugees during the week. In this way, people who have lost their homes and

currently live or reside in Croatia can go to the shop and see what is required of them. The shop space, besides receiving and storing goods, also offers several computers to migrants that they can use to look for a job or contact their families. Within the shop there is a space for socializing and conversation, and the walls are decorated with asylum seekers' works from Hotel Porin in Dugave. Works can be redeemed by a donation that will also be directed to the most needy.

Language courses – volunteers give language lessons to refugees

Bringing media outlets warning about irregularities in the treatment of refugees

The initiative is focused on the direct need of the migrants and asylum seekers, either the ones on routes and in transitions or the ones who will stay. During the last period the initiative and it's volunteer focused on refugees located in Croatia, especially with children, improving the living conditions of asylum seekers and asylum seekers in the area of health care, housing, employment and education of children and adults. Since 2006, 793



persons have gained international protection in the Republic of Croatia, and about 260 people in Croatia are currently seeking international protection. Further Croatia is involved in the resettlement and displacement program of refugees from Turkey and Greece, with the sole responsibility for their active involvement in society, where local communities play a major role. Also, this year,

ARE YOU SYRIOUS



WWW www.facebook.com/areyousyrrious/

FUNDING SOURCES Donations

FUNDING AMOUNT n/a



the Government of the Republic of Croatia should adopt the Plan of Deployment of Persons Approved for International Protection in the Republic of Croatia, through which decentralized refugee settlement is planned.

The initiative is very wide and well known so there are supporters and haters in the wider public. Nevertheless it is very frightening that despite attacks from unknown on tangible property sometimes outgrows in a public display of disagreement towards the volunteers, refugees and asylum seekers.

Open meeting and dialogue between refugees and the local community, willingness to exchange experiences, cultural peculiarities, mutual understanding and acceptance is the key to integration.

The initiative involves a serious number of activists and volunteers and is self-sustainable as financed through donations.

In Croatia AYS provides daily support to refugees and asylum seekers. They developed independent integration programs for both children and adults, to facilitate their access to education, housing and employment. They also do advocacy campaigns whenever they are needed.



Continuous development in all areas of refugee support. AYS is one of the co-founders of the Coordination for integration, an informal network of civil society organizations that provide support to refugees through integration through their work. They organize the Refugee Week (in 2018 for the 5th time in row) which involves a series of public events inviting citizens to get acquainted with new members of the Croatian society (program: <https://www.facebook.com/events/450533059098486/>)



One of the core activities is providing daily news digests from the field, mainly for volunteers and refugees on the route; but also for journalists and other parties.

REFUGEES' ASSISTANCE INITIATIVE

of the Refugees' Assistance Association of the municipality of Warin

WWW www.fhwarin.de

EMAIL email@fhwarin.de

FUNDING SOURCES donations, membership fees

FUNDING AMOUNT N/A



In Germany, refugees and asylum seekers are fairly split between its 16 federal states according to an official distribution formula, the so called „Königssteiner Schlüssel“; for its calculation, the overall tax income of a state counts 2/3 and the number of inhabitants 1/3. After the number of refugees and asylum seekers were allocated to the 16 federal states, the individual governments distribute them down to regional and local level.

According to this formula, the state of Mecklenburg-Vorpommern is obliged of caring for 2% of all refugees and asylum seekers coming to Germany. This might not seem to be a lot since Mecklenburg-Vorpommern is the 6th largest state in Germany, however seen from the number of population it is only on 14th position. At the same time, Mecklenburg-Vorpommern is among the states facing large economical and social problems such as highest employment rate, lowest income, an extremely over-aged society, intensive migration of the young and educated to other states as well as many problems with xenophobic attitudes within many parts of society; another relevant issue is that traditionally, there have almost no foreigners been living in this state (<3%) which means there exists little experience and awareness with regards to inclusion and integration of person with different cultural background.

Under these frameworks, social inclusion and job integration of refugees and asylum seekers, especially if they come from outside Europe, is not easy to be handled. Most of the initiatives and projects working with this very target group had to start from scratch and could default neither on experiences nor on infrastructure or general awareness of the problem.

However, since demand on action was high but public authorities and initiatives move slowly and bureaucratically, it was very often up to the small (semi-)private initiatives to get into action and to deal with initial care of refugees and asylum seekers arriving.

Following were the very first activities organised and implemented:

- Organisation of accommodation, food and decent clothing

- Support at visiting authorities, public health centres, insurances, bank houses etc.

- Organisation of language courses and spare time activities

- Implementation of (cultural) meetings between locals and migrants for getting familiar with each other and raising mutual awareness and understanding

- Information events and discussion groups with local for raising awareness and tolerance as well as for increasing support by the general public

- Networking between all parties (authorities, associations, companies, private persons) interested in supporting integration and inclusion activities; building up of communication and information flow infrastructure

After basic organisational and social needs and demands were settled, the Refugees' Assistance initiative focused in a second step on the organisation of job placements and short-term working contracts.

Now, one can say a third level of inclusion and integration work is reached, not only in Mecklenburg-Vorpommern but all over German. At this stage, the main focus is put on the long-term integration at the labour markets. However, this is a real challenge for the state since employment rate is already well above the German average and job offers are rare.

In total, 150 refugees and asylum seekers were mentored

The main qualitative impact reached was the following:

- First of all it was possible to give the daily life of refugees and asylum seekers a basic structure and some purpose in being in the country

- It was able to increase general awareness and tolerance within the local community

- Due to the close contact with society and mentors, refugees and asylum seekers were able to get a good

REFUGEES' ASSISTANCE INITIATIVE

of the Refugees' Assistance Association of the municipality of Warin

WWW www.fhwarin.de

EMAIL email@fhwarin.de

FUNDING SOURCES donations, membership fees

FUNDING AMOUNT N/A



insight of German way of living on different level (socially, culturally, professionally)

- implementation at the labour market was difficult at the beginning due to the difficult economic situation in the state however, with time we figured out some sectors where any kind of workforce is welcome, most of all this goes for tourism industry; often, refugees and asylum seekers have to start on low paid levels however, on the other hand, often no formally accredited qualification is asked and at least: it is a start!

- With time it was possible to achieve a certain level of integration and inclusion as well as cooperation between locals and refugees/asylum seekers, however, there were also a minority on both sides which had more problems with this process

- Generally, one can say that during the whole process also locals learned a lot about other cultures and mentalities and ... last but not least ... also about themselves

- In long term perspective, being funded and depending on public authorities turned out to be an advantage since

- quick, uncomplicated action with highest possible impact on local level was able to be implemented

- the involvement of so many local actors increased general awareness and a strong feeling of ownership within all parties involved

- refugees and asylums seekers never had to deal with bureaucratic persons or authorities but always with person they knew and liked

- all problems were able to be solved on direct communication level

WORKSHOP OF THE FUTURE

Development of a Settlement-type Helping House and Social Assistance Services in Gilvánfa



WWW www.ilvanfa.hu/a-jovo-muhelye/

EMAIL szamadanoj@gmail.com

FUNDING SOURCES European Social Fund and Hungarian state support

FUNDING AMOUNT 145.695.745 HUF



The main goals of the project were development of services and programs for the social integration of a minority target group (Gypsy origin) living in a segregated settlement (Gilvánfa) of a disadvantaged region (Omnánság, South Baranya, Hungary), and improvement of housing and living conditions of people living in settlements and further support for their social integration.



The project included six comprehensive objectives, which were achieved:

- 1.) Development of services and programs for the social integration of people living in the settlement;
- 2.) Building a support system to increase the efficiency of professional work involving external consultants, expert groups and institutions;
- 3.) Development of local social / solidarity economy;
- 4.) Improvement the housing and living conditions of the inhabitants of the settlement and promotion their social integration;
- 5.) Empowerment of the local community;
- 6.) To promote the integration of marginalized Gilvánfa into micro-regional, county and regional cooperation.

As a result of the project, employment has increased

considerably among the target group. The trainings carried out under the project have successfully supported the achievement of the participants' more favourable labour market position. The professional and scientific foundation and implementation of the complex intervention was ensured by the participation of external consultants in significant, differentiated areas (employment, training, community development and local economic development).

The total number of persons involved in the project is 120 persons; number of positive results: 72 persons. Number of participants in training: 40, number of participants successfully trained: 24. Number of students performing practical training at workplace: 16; Number of persons employed: 18 persons; The number of people involved in other programs as result of the project: 24 persons; The number of persons employed for at least 3 months in the 6 months following the closing of the individual development plan is 3 persons.

Within the framework of the project, a number of training courses have been organized: 1.) Acquisition of a professional driving license: 8 persons started training, of which 5 people were granted the driving license. 2.) Completion of missing elementary school studies; of the 11 persons who started the training, 7 persons completed primary school education. 3.) Job search techniques training was conducted with 15 participants. 4.) The development of digital job-search knowledge was realized with the participation of 14 people. 5.) T-category tractor driver training qualification received 5 persons, 6.) T driving license and agricultural mechanics degree training of 4. 7.) 16 people involved in home-based training. 8.) Homework practices training of 12 women. 9.) Nursery training certificate was issued for 2 persons. 10) Heavy machine operator course for 1 person. 11.) Food chemistry and herbal sales training was attended by 4 people. 12.) Shop assistant training for 4 persons. Within the project, sensitizing training was also implemented.

As a result of the project, a settlement-like Helping House, acting as a community space, contributes to increasing social cohesion. Successful project implementation significantly increased Gilvánfa's positive rating in the micro-region, and resulted more effective coopera-

WORKSHOP OF THE FUTURE

Development of a Settlement-type Helping House and Social Assistance Services in Gilvánfa



WWW www.ilvanfa.hu/a-jovo-muhelye/

EMAIL szamadanoj@gmail.com

FUNDING SOURCES European Social Fund and Hungarian state support

FUNDING AMOUNT 145.695.745 HUF



tion among the nearby settlements. The level of education and the employment of the target group increased, which resulted in an increase in the self-interest of the target group.

KIM

Key Competencies for Migrants, Promote Social Inclusion and Gender Equality



WWW www.formazione.net

EMAIL giorio@formazione.net

FUNDING SOURCES EACEA - Lifelong Learning Programme – Grundtvig Multilateral Projects

FUNDING AMOUNT 370.372 €



The KIM project was aimed at promoting Social Inclusion, Active Citizenship and Learning of migrants, in line with the EU priorities:



- Communication of the European Council (2006) 614 and (2007) 558,

- Conclusions adopted in the framework of adult education (2008/C 140/9)

- ET2020

Project partners (both public and private from IT, DE, UK, ES, SE, AT) detected difficulties in implementing projects addressed to migrants and aimed at fostering social inclusion, job insertion opportunities and learning of key skills at European level. These difficulties were due to a lack of shared models and procedures illustrating how to improve migrants' participation in learning at EU level, a lack of procedures to recognise and validate non-formal and informal learning processes and the necessity to improve and update the competencies of professionals working with migrants in order to improve the quality of the service.

The good practice we are going to illustrate is the KIM ISIP (Individual Social Inclusion Plan), however we can't disregard the other products developed as they form essential parts of the project and they are complementary to each other.

The first step in the project was to compare the situation of Migrants in the partnership countries carrying out research to highlight good practices and the training needs of educationalists working with migrants.

Secondly, the development of the other products was aimed at tackling the identified problems through the creation and the testing of:

- An Assessment Handbook illustrating the methods to assess, identify and validate key competences of migrants, as well as procedures to develop and implement customised plans for social inclusion;

- A pilot course, based on the KIM Training Handbook, addressed to professionals working with migrants in reception centres, in order for them to learn the methods and procedures, and to develop strategic competencies for the implementation of social inclusion activities.

- A Green paper to reflect on the lesson learnt from the project.



The KIM products are used now by all project partners at local level, but thanks to their wide networks and to a broad dissemination of the results through participation to conferences and seminars also other organizations use them at EU level.

Results

- 75 interviews with educationalists/professionals

KIM

Key Competencies for Migrants, Promote Social Inclusion and Gender Equality



WWW www.formazione.net

EMAIL giorio@formazione.net

FUNDING SOURCES EACEA - Lifelong Learning Programme – Grundtvig Multilateral Projects

FUNDING AMOUNT 370.372 €



working with migrants (15/country)

- 50 ISIPs fulfilled by the educationalists who attended the KIM pilot training (10/country)

- 50 migrants involved in project activities (ISIPs and KIM Dinners) (10/country)

- 5 KIM pilot courses (1 in each country) for educationalists aimed at assessing the key, informal and non-formal competences of migrants and to foster their Active Citizenship and their job insertion

- 5 KIM Dinners with migrants (1 in each country) to foster their integration and promote social inclusion

- 5 Awareness days (1 in each country) to promote project outputs to a wider public and favour the conditions to duplicate the project activities on a sustainable basis

- 1 Final Conference in Florence to disseminate project results to stakeholders (approx. 80 participants)

Educationalists and professionals working with migrants have acquired or improved their competences in skills assessment and have at their disposal new tools to use in their work. This ensures an improved quality of services and more efficient integration approaches. Migrants have their competences assessed which helps them to better integrate in the EU labour market, as tools developed are results of an EU cooperation and exchange of tools and practices used in 5 different EU countries.

Local, regional and national public bodies and political decision makers have been reached through the KIM Green Paper and through conferences, events and through partner organisations' communication channels. The KIM Green Paper reflects the lessons learnt during the project lifetime and contains recommendations for the Commission and other EU bodies, resulting from the project with a perspective of reproduction and portability.

The impact is a higher awareness on the competence assessment methods, the cross-cutting theme of Gender equality and priority of family re-union to allow migrants to set permanently in the EU, the needs of

educational and counselling institutions concerning the standardisation of ISIPs, and the need to focus on employers' engagement and build trust with employers and labour market sectors.

According to the project's final dissemination report 1.043.788 persons and 1500 organisations have been reached at EU level, especially thanks to the Spanish partner's dissemination activities on their governmental site www.bsocial.gva.es and thanks to project partners' wide EU networks.

Thanks to the project partners' networks and services they provide, approx. 800 migrants have been reached after the project end.

The KIM products are all developed using a European perspective, so they are reproducible and useable in all EU countries and their use is free of charge.

The main innovative features of the KIM project are:

- the exchange between the countries of the partnership of experiences and best practices for developing practical tools, protocols and models to work on daily basis with migrants at European and partnership level;

- the comparison among plans which are developed in different countries and by 50 different European professionals and, thus, the provision of comparable relevant data on the education of adults;

- the elaboration of procedures, templates and handbooks that helped to identify the strategic competencies for social inclusion of migrants and to develop key skills, non-formal and informal;

- the drafting of a Green Paper, based on the project's results, targeted to policy makers; stakeholders and responsible of public and private organizations working in the field of immigration.

All the KIM tools can be used, free of charge, in other projects or at employment centers; training agencies; migrant desks or reception centers aimed to support the labour inclusion of the target group.

WHO WILL HELP?

The Ladislav Hanus Fellowship



WWW www.ktopomozte.sk

EMAIL miska@ktopomozte.sk

FUNDING SOURCES TIPOS National Lottery, International Visegrad Fund, Volkswagen Foundation, Accenture, Private International Foundation

FUNDING AMOUNT 30 000 € in 2016 plus volunteering, 95 000€ in 2017



The Ladislav Hanus Fellowship (SLH) is a civic association of university students and young graduates, who embrace the vision to actively contribute to understanding and developing real Christian faith and culture in Slovakia.



The project "Who Will Help?" they introduced to the society has a national impact targeting one of the most vulnerable groups, qualified for the international protection, recognised as refugees or as beneficiaries of subsidiary protection. They point out that helping a neighbour in need is a great chance to help our society become healthier and more sustainable.

SLH ask Slovak government to accept 100 refugee and displaced families from Syria and Iraq to Slovakia. At the same time they want the government to introduce the perspective of integration of the families into Slovak society with dignity. They come up with an idea of making a public promise of thousands of Slovak families, individuals, organizations, churches and companies committed to helping the adopted women, men and children integrate into the Slovak society. They seek an expert assistance and refugee replacement and admission assistance with partners from the non-governmental sector who have long worked in the field of integration so that the refugees are not compelled to resort to smugglers or traffickers to find a solution.

SLH look for 1,000 committed volunteers who would help families from Syria or Iraq if they are offered an

asylum in Slovakia. SLH will then appeal to the government to accept the refugee and displaced families from Syria and Iraq fully.

What SLH suggest: help with accommodation, help with finding a job, integrate refugees into the community, introduce refugees to people in one's neighbourhood and help them build meaningful relationships and friendships, spend a couple of hours a month with refugees

Quantitative results:

48 volunteers have been trained already in four cities across Slovakia, more than 40 beneficiaries of volunteer support in terms of language learning, babysitting, job search, accommodation search and provision, 1 PC course organised and attended by 10 students, 4 community activities organised and attended by 20-50 people each.

The Middle East encounters the largest refugee crisis since 1948 where a large number of people from Syria and Iraq have become victims of several years lasting civilian war and persecution by the Islamist state terrorist group. The only way for them to save themselves



them from danger was to escape. Over 3.9 million citizens from Syria and over 1.9 million Iraqi citizens have been forced to flee their home countries and find shelter in temporary homes scattered across the world. Most of

WHO WILL HELP?

The Ladislav Hanus Fellowship



WWW www.ktopomozte.sk

EMAIL miska@ktopomozte.sk

FUNDING SOURCES TIPOS National Lottery, International Visegrad Fund, Volkswagen Foundation, Accenture, Private International Foundation

FUNDING AMOUNT 30 000 € in 2016 plus volunteering, 95 000€ in 2017



them no longer have any hope of returning to their original homes. Through no fault of their own.

SLH strongly believe that the success of refugee integration depends on the engagement of individual members of the society emphasising the real change comes from within. That is why the core of their activities is focused on the volunteering programme and thus bringing innovation and support to the refugee integration sector.

Volunteering has twofold advantages: First, it is an inherent awareness raising activity where individuals get to learn more about the situation the refugees are in through a first-hand experience and continue to act as multipliers in their own communities. Secondly, the contact with a Slovak volunteer enables refugees to build a bridge to our society, get to know it better and start to feel a sense of belonging. Volunteers usually open up a gate of useful resources of further networking to their new refugee friends.

In terms of the volunteering programme, SLH pay great attention to the selection, preparation and stewardship of their volunteers. The selection phase begins with a



comprehensive screening followed by an invitation to a full-day training session that prepares volunteers for the



type of person they will be helping and the specifics of his or her situation. After the training a Volunteer contract is signed. With regards to stewardship the volunteers have an on call coordinator, a professional supervision by a trained psychologist every two months and a group meeting every three months to which a professional on the integration sector is invited to speak. SLH believe that the provision of this extensive preparation and support framework enables volunteers to learn and understand the integration challenges of refugees in more depth and helps them remain active for a longer period of time without becoming demotivated and wanting to quit.

SLOVENE PHILANTHROPY

Project Informing and advising applicants and persons with international protection and other migrants in the Republic of Slovenia



WWW www.filantropija.org/migracije-2/

EMAIL info@filantropija.org

FUNDING SOURCES Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities, FIHO – Foundation, City of Ljubljana, European Commission, Fund for asylum, migration and integration, Ministry of the Interior, Government Communication Office, Ministry of Health.

FUNDING AMOUNT N/A



The Slovenian philanthropy, the Association for the Promotion of Volunteering, is a humanitarian organization that has been in the public interest since 1992. Our pro-



grams are aimed at raising the quality of living in the community and advocating socially marginalized individuals. The main activity is the promotion of volunteering, as we believe that with volunteering we can all contribute to a better and more tolerant society based on respect for all, regardless of personal and life circumstances. We offer training for volunteers, mentors and volunteers. The values we defend are: solidarity, respect for fellow humans and nature, tolerance, equality and equal opportunities for all. We combine various activities in program units operating within the Slovene Philanthropy.

The starting point of the practice is the fact that there are different groups of migrants coming to Slovenia and they need assistance and support for integration. The activities are mostly focused on providing support and assistance to the most vulnerable groups of migrants, which include applicants and persons granted international protection. Achieved goals:

- adequate informing of users about their rights regarding the acquisition of status and other aspects of social integration;

- familiarization and informing of users regarding the Slovenian society, cultural patterns, ways of operation of different social systems, etc.;

- guidance and assistance with integration (assistance with documentation, status, housing, education, employment, etc.);

- informing of users about specific issues (the danger of human trafficking, sexual and gender violence, health care, etc.).

Within the practice, we carry out various activities: individual conversations, informing and guidance, individual social work with users, orientation programme in which users are informed about the various institutions and organizations, ways of operating of different systems, teaching the basics of the Slovenian language, informational workshops on human trafficking, on specific health issues, etc.

The practice is successful, primarily because, in carrying out the practice we are focusing on the needs of users.

In 2016, the programme involved a total of 981 users, 251 of them were minors. The orientation programme



was carried out from June 2016, 5 hours per day. In 2016, we conducted five workshops on the danger of trafficking for applicants for international protection. In 2016, there were 286 volunteers included in implementing the programme, the media have published about 300 publications about the programme, we carried out 15 events aimed at raising public awareness.

Users of the programme find it easier and quicker to include in the environment, easier to formalize their status, are better acquainted with Slovenian society, social

SLOVENE PHILANTROPHY

Project Informing and advising applicants and persons with international protection and other migrants in the Republic of Slovenia



WWW www.filantropija.org/migracije-2/

EMAIL info@filantropija.org

FUNDING SOURCES Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities, FIHO – Foundation, City of Ljubljana, European Commission, Fund for asylum, migration and integration, Ministry of the Interior, Government Communication Office, Ministry of Health.

FUNDING AMOUNT N/A



systems, institutions and organizations, they know their rights, etc.

The goals of the programme are adjusted or changed from year to year depending on the needs of users.

In addition to these activities we also carried out various activities aimed at raising public awareness (cooperation with the media, public events, writing articles, etc.). In this way we influence the general public to be more open to accepting migrants.

Direct activities which are carried out with target groups, also have a good impact on the general public, since migrants are better integrated into the environment.

Slovenian Philanthropy is involved in various national and international networks, as well as collaboration with various organizations. In this way we transfer our knowledge and good practices to these networks and organizations. We participate in many public events at home and abroad, where we present our good practices. From time to time we publish publications about our good practices.

We regularly provide funds for the implementation of activities by applying to various tenders.

All the time we are trying to adapt to the needs of users, as well as trying to deploy a variety of innovative methods according to user needs.

At work, it is necessary to take into account the situation in which our users live. Applicants and persons with international protection are often traumatized as a result of the situation in their countries of origin and during their travel. In addition to informing and guidance they also need psychosocial and psychotherapeutic help. In the future this will be necessary to provide in a greater extent.

expect+more



C-VET
WINNING PROJECTS



ECVET AGENT

ECVET based Agricultural Entrepreneurship Training Programme for young Roma and other disadvantaged unemployed



WWW www.ecvet-agent.eu

EMAIL office@european-neighbours.net

FUNDING SOURCES Erasmus+ funds

FUNDING AMOUNT 289.704 €

The main objective of the ECVET AGENT project was to develop a training curriculum for micro entrepreneurship in the agricultural sector based on knowledge, skills and competence modules for the target group of Roma citizens and also other disadvantaged long term unemp-



employed persons in the partner countries which is oriented towards clear units of learning outcomes that allow for the use of the ECVET system to recognise prior learning and experiences of the target group.

ECVET AGENT project wants to improve the self-employment possibilities of Roma citizens and other disadvantaged long-term unemployed persons through an innovative training programme in agricultural entrepreneurship. This objective was reached by several concrete results which are:

- 1) Exploration study for the needs and requirements of the target group and the sector
- 2) VET training programme for agricultural entrepreneurship
- 3) ECVET based recognition procedure for learning outcomes from prior non-formal or informal learning experiences

ECVET AGENT Project involved the target group in all its stages, more in detail:

1. Exploration study: During the first stage of the project

there were involved 240 persons from the target group. 2. The second stage was VET training programme and 60 persons were involved in the trainings

3. ECVET based recognition procedure: in the third stage out of the 60 trainees, 20 recognition procedures were completed in the pilot phase

The project had a big impact not only on the target group but even on:

a. Partner organisations:

All partner organisations were deeply involved in VET programmes, innovation in VET and integration of long-term unemployed people into the labour market. With the ECVET AGENT Project they received an innovative programme which allows the training of a large number of participants and gives the possibility for them to get their prior learning recognised and accepted for the training programme. This is an important impact on the partner organisations' level, new offers for VET for a special and disadvantaged target group will be created.

b. Other stakeholders:

Other stakeholders for the project were labour market



authorities (they received an appropriate training and integration programme for their target group - long term unemployed persons), political decision makers on regional and national level (received a concrete instrument

ECVET AGENT

ECVET based Agricultural Entrepreneurship Training Programme for young Roma and other disadvantaged unemployed



WWW www.ecvet-agent.eu

EMAIL office@european-neighbours.net

FUNDING SOURCES Erasmus+ funds

FUNDING AMOUNT 289.704 €

to achieve the target set in the Roma integration policy), policy makers (who received an innovative example for self-employment opportunities for Roma citizens and other disadvantaged long term unemployed persons), target group associations especially for Roma issues (they received an innovative approach for self-employment tailored to the needs of their members), the agricultural sector representatives (they received an amount of highly flexible micro enterprises who - especially in vegetable growing - can satisfy the demand for trained workforce and businesses), chambers and social partners (who received a growth in micro entrepreneurs and new members of e.g. the chambers of commerce), European decision and policy makers (who will receive a well working practical and innovative approach for the integration of Roma citizens into the labour market and society).



a) considers the backgrounds of the target group, their biography, their interests and motivation factors

b) offers VET training in a field which reflects the interests of the target group and offers job chances on the labour market (agriculture)

c) considered prior experiences and competences already available at the target group

The activities planned for the sustainable use of outputs and results are focused on the two main intellectual outputs of the project which are:

1) ECVET AGENT curriculum and learning materials

2) ECVET AGENT recognition procedure

The ECVET AGENT Project offered an innovative solution which:

ZG KOMPAS

Competences of active participants in education

ZG KOMPAS

WWW www.zgkompas.pou.hr

EMAIL ivana.sabo@pou.hr

FUNDING SOURCES European Social Fund

FUNDING AMOUNT 132.000 €



The public Open University in Zagreb carried out European projects ZG Kompas which address adult education of marginalized groups, migrants specifically included. There are more than ten occupations, for example in the catering sector for cooks, pastry workers, waiters, in the field of ICT for web designers, for computer operators, in the field of health care for caregivers. Migrants showed the most interest in catering, ICT and health care. The educational program begins with the Croatian language module, which will be organized exclusively for asylum seekers. Subsequently, 60 unemployed members of vulnerable groups will be given the opportunity to participate in one of the training programmes for the cook, waiter, gardener, caregiver, baby sitters, and the opportunity to attend practical experience at partner organisations in the project.



Project ZG KOMPAS – Competences of active participants in education will enable participants to acquire comprehensive education, which, with the acquisition of professional and practical knowledge, include training of soft skills for a competitive entrance to the Labour market. The educational programme begins with a Croatian language module that will be organized for asylum seekers. Subsequently, 60 unemployed members of vulnerable groups will be given the opportunity to participate in one of the training programmes for the cook, waiter, gardener, caregiver, and babysitter. The participants will

also have the opportunity to attend practical experience at the partner organisations. Also, the educational programme will include the attendance of soft skills modules that will be developed and implemented by experts from partner organisations. These modules include the following areas—the module Basics on labour law, module communication competencies and the cultural exchange module.

Quantitative results

Criteria set up for the selection of members of vulnerable groups to attend the ZG KOMPAS programme based on the expertise of project partners in working with members of vulnerable groups, the conditions required for enrollment in individual training programmes, motivation, CV

Motivational presentation for members of vulnerable groups with the aim of animating to inclusion, increasing familiarity with project activities and the motivation to change occupations and acquire additional knowledge and skills

Developed and implemented the Croatian language for asylum seekers (60 hours)

6 educational groups were formed and 6 different training programmes were conducted in the Open University Zagreb (cook, waiter, gardener, senior caregiver, home caregiver and baby sitter)

Practical experience was conducted in cooperation with the most experienced mentors of partner organizations

3 new educational programs of soft skills (basics in labour law / communication competence / cultural Exchange – each modul per 16 hours) was developed and implemented

Employment club was established – aim of the club is the empowerment of beneficiaries (members of vulnerable groups) for employment in fairer working conditions

In the employment club, 3 workshops were developed and carried out (the total duration of the workshops is 6

ZG KOMPAS

Competences of active participants in education

ZG KOMPAS

WWW www.zgkompas.pou.hr

EMAIL ivana.sabo@pou.hr

FUNDING SOURCES European Social Fund

FUNDING AMOUNT 132.000 €



hours) and special consultations for asylum seekers (2 hours for each)

Qualitative impact

In addition to the training program, participants will participate in the workshops of the club for employment, in programmes of newly developed communication skills modules, the basics of labour law and work in the intercultural environment, and for asylum seekers there will be a module Croatian language and special consultations. Participants will learn to write a CV and prepare for a job interview.

Sustainability

employment is a condition for both survival and social inclusion in society, but there are certain barriers:

a) Primarily legal – the Action plan of the Office for Human Rights and the rights of national minorities of the Government of the Republic of Croatia proactively deals with Asylum seekers, not Asylum applicants. The difference is that asylum seekers in Croatia have stayed for at least a year and a half, and asylum seekers are in the vacuum until they get certain documents needed to enter the world of work. For example, it is necessary to wait nine months!

b) Documentation - Refugees often travel without documents, many have lost them when crossing the Aegean, some have lost them even during deportation. So it is very difficult for them to get a personal number (OIB), and if they do not have an OIB they cannot receive a salary, because they cannot open a Bank account. That means they can't get a job even if they have a license to work. Even asylum seekers who have already passed security and other checks are encountering the same problems

c) Expectations of employers – some employers show the tendency to lower the cost of work and expect the asylum-seekers to agree to any working conditions (therefore the modul of basic work law is very necessary)

d) inclusion of women, especially those who are on their

own or single mothers and who need to include children in kindergarten, because they want to get into the labour market



e) language barrier – although the workers who get in the workplace learn the language very quickly!

The project enables participants to acquire comprehensive education, which, with the acquisition of professional and practical knowledge, also includes soft skills trainings and thorough preparation for a competitive labour market

JOB TO STAY

Sustainable Integration of Low-skilled Refugees into the Tourism Labour Market



WWW www.fh-mittelstand.de/jobtostay

EMAIL elss@fh-mittelstand.de

FUNDING SOURCES ERASMUS+/ISP/development of innovation

FUNDING AMOUNT Approx. 270.000 €



The objective of the Erasmus+ funded project "Job to stay" is the placement and furthermore the development of relevant highly qualifying skills and competences for refugees to grant them access to vocational education and qualifications. In addition to this, another objective



is the sensitization of decision makers at different levels. Still, the core of this project is the integration of female refugees into the labour market in the tourism sector.

Within two years, five chosen qualification profiles of the tourism sector shall be described according to the EQF level 2. Based on them, the partners are going to develop an assessment model for these profiles, which is going to be tested in a 6-months "placement integration model" in reality. The concluding Green Paper will conclude all results and experiences of the project to enable other stakeholders and users access of the summary.

From a sample of 100 refugees approx. 10-15 persons will be selected by specially developed evaluation processes and instruments; these persons should be most suited for one of the five job profiles, either by their formal pre-qualification they received in their home countries or by informally and non-formally acquired knowledge, skills and competences.

After the best suited person were selected, they will undergo a job placement (from a few weeks up to one year) in one of the five job profiles; during their work placements, they get mentored by a group of different

experts and stakeholders (personal tutor, boss at the placement etc.).

So far, this best practice example was not implemented however the regional public job centre just confirmed great interest in it and will promote it in connection with its own refugees' training programmes

The project directly refers to an enormous demand on unskilled and skilled work-force in tourism industry on local and regional level and it directly links supply with demand.

A good sign is that all parties involved (VET providers, policy makers, tourism service providers, refugees, chambers of commerce etc.) are interested in to mutually develop the project and its different content levels.

Since there is an enormous demand on (skilled) work force in the tourism sector, everybody who is able to work in this field is more than welcome.

As it looks at the moment, industry and policy makers are willing to keep this project going after the EU funded had ended.

Innovative characteristics:

- > Trying to link real demand of work force with real supply of work force (this increases also the level of acceptance within society)
- > Description of national job profiles and VET outcomes based on the EQF (European Qualification Framework) and not on national description standards (this allows refugees to understand better what is expected by them)
- > There is a specially developed assessment procedure applied which allows to recognise previously acquired knowledge, skills and competences (formally, non-formally and informally acquired)
- > Close cooperation in small teams (existing of the refugees, a mentor, a VET expert and his boss) in a very structured setting (including standardised evaluation loops and instruments)

Szövetnek I.

Community Employment Initiative in the 20 Municipalities of the Old-Dráva Program



Enkben Előrelépés Fejlesztő és Tanácsadó Alapítvány

WWW www.humanexchange.hu/szovetnek/

EMAIL info@humanexchange.hu

FUNDING SOURCES European Social Fund and Hungarian state support

FUNDING AMOUNT 70.304.575 HUF



As part of the Human Subprogramme of the Old-Dráva Program, the project representing the human resources component of territorial and rural development interventions was launched in 20 villages. The Comprehensive



came waterworks builders. 21 persons were employed as the result of the project. The trained persons also participated in reintegration training in order to strengthen their social and learning competencies before starting the training.

Integration of community employment initiatives into the local social and economic context has contributed to the development of a network of local society and economy, including the development of the social economy, to prepare for further projects and to ensure synergy between parallel developments.

The results and experiences of the project were published on the website, in final publications and in a press conference. The transfer of experience as good practice is ensured by the NGOs participating in the project. The resources needed to sustain the activities will be secured through a further EU tender.

Social Inclusion Agenda of the Old-Dráva Program has been designed to contribute to the development of human resources through the implementation of training, retraining and further training, labour market support services and social work in order to enhance its effectiveness and efficiency. Three training courses were implemented in the project: waterworks building, forestry and beekeepers. Related labour market services: key capability testing; skill training; job search counselling, job-search techniques; labour market knowledge; mentoring and mediating during job search. Supported employment opportunities: afforestation, maintenance (forest cultivation); construction, maintenance of waterworks and participation in water management works.

The project encompassed a complex intervention that fits in with the regional features, whose professional-methodological toolkit was developed and applied in a broad spectrum of approaches that made it possible for the target group to be involved intensively and efficiently.

The professional and scientific foundation and implementation of the complex intervention was ensured by the participation of external consultants in significant, differentiated areas (employment, training, community development, town development and local economic development).

100 disadvantaged persons from Örmánság area have been in contact with the project, 70 of whom have benefited from labour market services, 24 persons were trained, of which 12 became forestry workers and 12 be-

LEATHER GOODS

Worker training course

WWW www.formazione.net

EMAIL info@formazione.net

FUNDING SOURCES SPRAR project fundings

FUNDING AMOUNT approx. 14.000 € per training course



The leather goods sector is a driving sector in Florence and its province. In this respect, the educational path proposed in this VET training course aims at providing students with a migrant background/refugees and asylum seekers looking for employment a basic vocational



training in the leather work sector. Students have the opportunity to develop knowledge on leather and other raw materials, materials for processing, accessories and all the equipment useful for this profession and the development of prototypes.

This specific training organised through the SPRAR fundings has been implemented from October 2016, but FCN regularly organises such courses for its associated cooperatives (at least 5 times in the past). The VET training involved 15 participants.

The training helped the target group of Migrants, refugees and asylum seekers hosted in the SPRAR projects of our associated cooperative to acquire professional competences in the leather work sector that allows them to find a job in the sector afterwards. All of the participants carried out an internship in the field after the training.

The VET training had a local impact, first of all on the direct beneficiaries that have a higher employment potential in the leather work sector, but also on the other workers in the sector at the level of intercultural competences as they had to work together with migrants, re-

fugees and asylum seekers with a different cultural and linguistic background.

The good practice activities and results will remain available also in the future, ie. FCN has the training materials and the contacts to the appropriate teachers and to the leatherwork laboratory for the practical part of the training and companies for the internship, as well as the know-how of how to structure the programme.

Funding is provided by the SPRAR projects and/or by our associated cooperatives dealing with migrants, refugees and asylum seekers.

Training is provided mainly through practical and experiential innovative procedures through the use of exercises and simulations. It facilitates the learning process of migrants, who are not used to attend VET courses and who are not enough skilled in the local and vocational language. In fact, a specific part of the training was dedicated to the vocational language.

Teachers stimulate an active participation of the students acting at multiple levels of learning (cognitive, emotional, physical) through the activation of the following methodologies:



- Face to face lessons characterized by an active teaching methodology, ie. through the participation and active and direct involvement of learners in the learning process;

LEATHER GOODS

Worker training course

WWW www.formazione.net.eu

EMAIL info@formazione.net.eu

FUNDING SOURCES SPRAR project fundings

FUNDING AMOUNT approx. 14.000 € per training course



- Simulations;
- Problem-solving;
- Targeted discussions;
- Role playing.

The "on the job" training activities are aimed at the active participation of all learners and at the personalisation of the learning process through individual tasks based at the level of knowledge and working rhythm of each individual.

Teachers reported the following aspects to be improved for the future editions of the training:

- Participants should speak better Italian (26 hrs of linguistic support is not enough if they don't have already a good basis)
- Some of the participants should dedicate more attention to personal hygiene standards – or this topic should be further deepened during the training



- The importance of punctuality should be further highlighted by trainers, as a fundamental transversal skill

SPRAR project (public) or private funding is necessary to implement the trainings; contacts with leatherwork laboratory to implement the practical part of the training.

LET'S GIVE REFUGEES A CHANCE

E-learning

**HUMAN
RIGHTS
LEAGUE**
LIGA ZA LUDSKÉ PRÁVA

WWW www.hrl.sk/sk

EMAIL hrl@hrl.sk

FUNDING SOURCES Open Society Foundation, Ministry of Justice of the Slovak Republic

FUNDING AMOUNT 8.000€



Human Rights League launched a good quality e-learning program called "Let's Give Refugees a Chance" on their web site.



The e-course mainly focuses on explaining the basic terminology, facts and different information related to refugees e.g.: Numbers and facts, Who is considered to be a refugee and who is not, Refugee persecution and its reasons, Rights and responsibilities of refugees, Local refugee integration, Information on and explanation of Common European Asylum System.

The project focuses on raising awareness on the current Slovak refugee and asylum situation, brings objective facts to the public discourse and aims to sensitise people to refugee issues using the associated videos with real-life refugees integrating within the Slovak society. The e-course and the associated videos are available online, free of charge and they are intended to help educators, teachers and those in need of some basic information on refugees and migrants for their workshops. They also show real refugees living in Slovakia and combat stereotypes and xenophobia.

The E-course comes up with objective refugee facts, refugee integration and asylum procedures in Slovakia and raises awareness on the blank space in this matter in the Slovak public discourse. The videos of refugees living in Slovakia are available online to help people fight prejudice and stereotypes towards refugees. The whole course provides anyone looking for basic information on

refugees with some good quality and easily accessible background material in Slovak language. The videos can also be viewed as a tool to be used within several discussions and workshops. The videos also solve the problem of the inability of the small number of refugees in Slovakia to combine their professional life with their attendance at workshops, schools and courses regularly. The videos can be used by teachers at school or by lecturers at workshops.

We can boldly say the videos have a national impact as they are free of charge and easily accessible to anyone in need of information on migration and refugees in Slovakia.

The e-course and videos are designed to be used without any other materials or guidance.

This is also the first time one can see a comprehensive online material on refugees in Slovak language ever. There were no videos with real refugees living in Slovakia available before.



A TRAINING AT THE WORK PLACE

For people with international protection



Zavod Republike Slovenije
za zaposlovanje

WWW https://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/usposabljanje/udm-osebe-z-mednarodno-zascito

EMAIL robert.modrijan@ess.gov.si

FUNDING SOURCES The budget of the Republic of Slovenia

FUNDING AMOUNT 540.000 €



The Employment Service of the Republic of Slovenia is a unique institution in the labor market. It is an independent legal entity with the status of a public institution that functions uniquely for the territory of the Republic of Slovenia.

Basic activities of the Institute:

- job placement and job counseling
- career guidance
- the implementation of unemployment insurance
- implementation of active employment policy measures
- issuing work permits for the employment of foreigners
- production of analytical, developmental and other professional materials with the fields of activities of the Institute
- information on the labor market, information of a public nature

The users of the Institute services are unemployed individuals, employers, individuals who need professional help in employment in vocational orientation, professional institutions in the providers of employment programs, social partners and the public.

On-the-job training for individuals with international protection

The program is aimed at work and social integration and increasing the employment prospects of individuals with international protection who are registered as unemployed in the register with the Employment Service of Slovenia. By acquiring and strengthening skills and knowledge, which is useful in the workplace, people with international protection will have better access to work and employment and will increase competitiveness in the labor market.

The program is conducted under the guidance of a mentor appointed by the employer and in cooperation with

the expert of the Employment Service, which is determined by the the latter for each participant. Before each engagement, a glossary of terms is drawn up in collaboration with the employer - phrases from a specific field of work, which helps to learn the Slovene language. The mentor must spend at least 40 hours of individual mentoring for the training of the participant. The activity lasts for 6 months, the persons conclude a contract with the Employment Service of Slovenia.

A public invitation for employers to carry out on-the-job training for individuals with international protection was published on the website of the ESS on 1 October 2018 and is open until 29 November 2019.

In 2018, 32 people from the target group were included in the program, of which 4 women were included. Of all inclusion, only one was for a person with a sixth level of education, all other inclusions were for the first or second level of education.

expect⁺more



LABOUR MARKET INTEGRATION AND WORK PLACE BASED LEARNING
.....
WINNING PROJECTS



HEIDENSPASS

Initiative für Arbeitssuchende des Vereins Fensterplatz



WWW www.heidenspass.cc

EMAIL office@heidenspass.cc

FUNDING SOURCES State government of Styria and the City of Graz and also through the sales revenue.

FUNDING AMOUNT 2016 approx. 600.000 €

heidenspass has taken the challenge of creating meaningful employment for disadvantaged groups of young adults. In our very own manufactory we develop, produce and sell sustainable products for private and business customers.



Who are those young persons?

Children and juveniles tend to be extremely sceptical towards institutions and therefore in some cases are leaving the school system at an early age (early school leavers).

It is a common known fact, that children from troubled households very often have to cope with the social issues of their parents, for instance poverty, dependency on social welfare and low levels of education. Those particular young people have a higher risk for drug addiction and mental illnesses like eating disorder and depression.

The result of those circumstances is either an outsider position in society with a tendency for radicalisation or an overall resignation and an attitude that one has got nothing to lose.

The consequence for those juveniles and young adults is a chain reaction in the form of low tolerance of frustration, general low achievement and absolutely no interest of participating in society. They have been ex-

periencing from early on in their lives that they are not accepted or needed and that there is no space for them in their communities.

Products and services:

Upcycling design: Trash deserves a second chance! heidenspass is constantly in the process of creating something new and better from mostly used materials such as bicycle tubes, PET bottles, bottle caps, canvas... We create exclusive, one-of-a-kind handmade design products and sell them in our webshop or in the local heidenspass store. That way bags, backpack, small items of furniture and home accessories are produced with a considerable amount of creativity and vision.

Business solutions: A suitable present for your customers? An upcycling product to complement your existing product range? A special line of bags for your company? heidenspass works with companies that operate on a sustainable basis. In the B2B market we either develop tailor-made products with our business partners or hold workshops in product design for their employees. What we like best is to create sustainable products of the waste materials that already exist in the companies. For example we used old towels of Rogner Bad Blumau as inner lining for bags and out of used rice bags we made sleeves for gift certificates.

Interior design: Custom-made interior design, from the concept to the actual realisation - everything takes shape in our very own manufactory. Our offer addresses to the same extent companies, gastronomy and public institutions. We provide individual and sustainable design made of used and green materials.

heidenspass puts great emphasis on using company-internal, pre-existing furnishings and in-house used materials. We envision the potential of existing materials to create something new and beautiful.

heidenspass offers for approximately 120 young people a year an easy access to employment in currently 4 working areas.

The junior employees are working on an hourly basis in our successful upcycling design manufactory. 55 % of

HEIDENSPASS

Initiative für Arbeitssuchende des Vereins Fensterplatz



WWW www.heidenspass.cc

EMAIL office@heidenspass.cc

FUNDING SOURCES State government of Styria and the City of Graz and also through the sales revenue.

FUNDING AMOUNT 2016 approx. 600.000 €

those young persons are able to find employment or a training position once they have left heidenspass. This rate of placement is quite high for this particular target group since it is very difficult to get those young adults included into conventional labour market programs.

Young people decide for themselves how much they need for each individual development step. And it is always a challenge and a great chance to combine their rhythm with creative work.



Most of the young adults employed by heidenspass come from the city of Graz and from the surrounding communities.

heidenspass cooperates with the local government as well as the state government and works together with local, national and also international organizations. Customers who purchase heidenspass products also range from local to international areas.

At the beginning of the year 2017, we opened a new work area, heidenspassLAB (interior design manufactory). This extends our range of products.

We intend to continually increase the sales revenue in this year and the coming years.

We also will expand the funding sources.

We always strive to meet the changing needs of young adults.

We never say no to any idea. We try to think and grow in every direction

TASTE OF HOME

Social Cooperative



WWW www.okus-doma.hr

EMAIL emina.buzankic@gmail.com

FUNDING SOURCES European Commission, Heinrich Boll Stiftung, food/ingredients donations; own crowdfunding campaign; donation programs (etc.)

FUNDING AMOUNT 50.000 €



Taste of Home is a culinary-cultural-research project that introduces the culture, customs and countries of origin of refugees and migrants in Croatia by recording their memories of home, smells and tastes of their cuisine. This is an experiment in sharing life stories and culinary skills of refugees and people from Croatia.



Tastes of home have been investigated and recorded over several years. For over ten years we have been meeting people in search of safety and happiness, people in search of home. By preparing the food they grew up with, refugees are evoking memories and creating new friendships and experiences in their new home. In the same time they are building on skills that will help them find employment and integrate in the new society.

Taste of Home are led by values of appreciating human beings in search of happiness and safety ready to offer the best of them – tastes of their childhood as well as tastes of their adulthood in their new home. Collective „Taste of Home“ gathers around 30 refugees and volunteers/activists.

The main result of the project is the creation of a social cooperative which was registered in February 2014 with 4 employed cooks, 3 technical staff and a coordinator. In the March 2015, a cookbook „Taste of Home“ was published and presented to stakeholders in the area of integration of refugees, as well as to the broader public. (<http://www.okus-doma.hr/hr/recepti/kurdski-falafel>)

For further dissemination of the project results, a documentary movie was produced in March 2015 and a media campaign „Taste of Home“ was launched, in cooperation with media company Fade In (<https://vimeo.com/130369477>)

A website was developed under the project „Quality Integration Solutions for Refugees“ financially supported by the European Commission (<http://www.okus-doma.hr/en/info/o-nama>)

The taste of home is a cooperative for intercultural cooperation, which employs people of migrant origin, asylum, asylum seekers and refugees, therefore vulnerable group of people who hardly finds its place in a very narrow labor market in Croatia. The cooperative considers the best ways of integration of migrants and refugees, and to promote social entrepreneurship and economic emancipation of the same. It focuses on the skills and competencies of its members / woman and tries to use them in the best sense, but all in the direction of intercultural exchange and sensitizing the public on the needs of refugees and their desire and opportunities for high quality integration.

The project also tries to raise awareness and understanding among Croatians, whose homogeneous society of 4.3 million people is predominantly white and Roman Catholic.

A Taste of home started as a culinary-cultural-research project that introduces the culture, customs and societies of origin of the refugees in Croatia by recording their memories of home, smells and tastes of their cuisine. This was an experiment in sharing life stories and culinary skills of refugees and people from Croatia. By preparing food of their home, refugees and other immigrants were evoking memories and creating new experiences in their new home. Their vision was a colorful world embraced in hospitality.

Their mission underlined economic emancipation of refugees and persons with migrant background through culinary and cultural exchange. They were motivated by the values of appreciating human beings and their needs – by the human search to connect with the happi-

TASTE OF HOME

Social Cooperative



WWW www.okus-doma.hr

EMAIL emina.buzankic@gmail.com

FUNDING SOURCES European Commission, Heinrich Böll Stiftung, food/ingredients donations; own crowdfunding campaign; donation programs (etc.)

FUNDING AMOUNT 50.000 €



ness and safety of their homes and have sought to do so by sharing the tastes of their homes in new and strange society. Their resources were tastes of middle-eastern, Arabic, African and Asian cuisine (rather unrepresented in Zagreb).

Additionally, the need to help develop and promote skills amongst the refugee/immigrant population that could be applicable and beneficial to the domestic economy meant that cooking was a natural fit as there is a general deficit of quality cooks in the country, particularly during the tourist season.



The initiative is based on support, solidarity and knowledge exchange. It gathers people of different origin who organize cooking workshops, public show-kitchen activities. Public recognition and quality of offer resulted in initiating a social cooking cooperative specialized in catering and the opening of a restaurant is planned.

The whole project also aims to raise awareness of the Croatian public to refugees' needs and to fight prejudice thanks to the social hospitality of the culinary and cultural exchange.

Crowdfunding campaign in 2015

<https://www.indiegogo.com/projects/taste-of-home-a-kitchen-run-by-refugees/#>

Good support of promotion material – high involvement through visualisation

<http://www.getyou-jrs.org/croatia/#lightbox&slide=1>

The most prominent activity of the cooperative is just cooking is running and catering business. Rented the kitchen and out of it comes the rich offer of African, Arab and Middle Eastern dishes that are served at various conferences, business receptions, birthdays, parties and the like. The second line of activity is language and cultural exchanges so as to prepare language courses, Arabic, Urdu, Farsi, Albanian, French and others. The taste of home is happy and connected projects, campaigns, festivals and events relating to the theme of migration, exile, or combat discrimination and environmental protection and sustainable development. The taste of home found its place and Chichil <https://www.facebook.com/okusdoma>

Coop manager (Zinka Muikić) with commitment is providing continuous presence and visibility;

STARK IM BERUF

Strong in the Job



WWW www.starkimberuf.de

EMAIL stark-im-beruf@stiftung-spi.de

FUNDING SOURCES ESF, Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth advocates better opportunities for mothers with a migrant background in the labor market.

FUNDING AMOUNT 2.000.000 €



The project refers to the fact, that 31% of all mothers in Germany have a migrant background, only 52% have a job; this number has continuously been increasing within the last years. However, at the same time more than 400,000 of these women would immediately start



„Federal Minister for Family Affairs Dr. Franziska Giffey with participants of the programme“ © BMFSFJ/Protokoll/Janet Hehl

to work – if only they got a chance. Despite their good qualifications and high motivation, mothers with a migrant background in Germany are far less likely and to a lesser extent gainfully employed than mothers without a migration background.

The objective “Stark im Beruf” programme is to bring employable mothers with a migrant background into sustainable employment. In order to succeed, the participants are individually supported on their way to employment and the access to existing offers for labor market integration is improved. One focus in promoting employment is on measures to reconcile work and family life and another on cooperation with the local employment service.

The project activities are manifold and not easy to be summarised:

At the beginning of 2015, about 90 projects nationwide supporting the entry of mothers and female migrants into the labor market started their work (first funding phase).

These projects combine target group and structure-related approaches. In addition to activating and motivating women, raising awareness within companies and public authorities on the potential of this target group, and existing local structures and actors should be better networked.

The second funding phase of this ESF program started on 01.01.2019. In this phase, around 90 sponsors will be financially assisted in testing, documenting and developing corresponding approaches in cooperation with the local employment service and other partners.

The whole concept has enormous qualitative impact, since it aims generally on increasing the employability of female migrants and refugees in Germany. Therefore, the federal ministry in charge took responsibility to apply and implement this undertaking. Most relevant changes for the target groups of female migrants and refugees, are the many new information, counselling and training providers all over Germany. A further important improvement is the intensive involvement of major stakeholders such as business representatives and labour market services. For these target groups, general awareness raising and network building are first stages of getting into action.

The project shows impact on all levels, since it is the realisation of a federal employment and social policy strategy, it affects social service and employment providers on national levels, VET providers, social service providers and target group representatives on regional and local levels, and for female migrants and refugees on local level.

The programme's sustainability is only given if a follow-up programme can be launched in the next budget period (2022-2027) and roughly the same amount of funding can be achieved. However, the sustainability on personal level is expected to be very high because already now, at the project's half time, the many success stories of sustainable employment can be reported.

The main innovative characteristics is that the Federal Ministry in charge took responsibility, it has the potential, authority and resources to gather all relevant stake-

STARK IM BERUF

Strong in the Job



WWW www.starkimberuf.de

EMAIL stark-im-beruf@stiftung-spi.de

FUNDING SOURCES ESF, Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth advocates better opportunities for mothers with a migrant background in the labor market.

FUNDING AMOUNT 2.000.000 €



holders to jointly achieve the aims of the programmes. Operatively, the main innovative approaches are the tailor-made consulting, training and mentoring programmes for each individual female refugee.

It would be wishful that more money reaches final beneficiaries quicker but unfortunately, quite an amount of the fund has – necessarily – to be spent on administration, communication and management levels; this goes especially for the cooperation and interaction of the major political and administration stakeholders.

Unfortunately, this programme is not easily to be transferred to other environments; it takes a lot of political decision taking on strategic and operative levels, the cooperation and motivation of many different stakeholders and target groups and, last but not least, an appropriate amount of time, staff and money.

ROMA LABOR MARKET

Training Program



WWW <http://autonomia.hu/hu/programok/roma-munkaero-placi-kepzes-program/>

EMAIL info@autonomia.hu

FUNDING SOURCES USID, UNDP

FUNDING AMOUNT 173.000 \$



The aim of the project is to improve the situation of the Roma in the labor market, to strengthen their integration into the labor market and to promote their social integration through training and employment promotion measures. The initiative consisted of three interdependent mo-



dules: a project management training, which included the refinement of local labor market and organizational resource surveys; from the Help section.

All organizations that have received support have provided training for long-term or early-stage unemployed to enable participants to return to the labor market. The overwhelming majority of the supported courses provided professional qualifications and included employment elements, in all cases responding to the actual local needs and taking into local circumstances. One of the goals of the Roma Labor Market Training Program was to help organizations to pursue training efforts, to underpin and deepen the participants' professional experience.

In the 2000-2001 programs, a total of over 250 people gained some degree of qualification to help most of them. The average age of the participants was under 30 years. The longer, several months of training were used by the younger ones, while middle-aged people preferred to use shorter, job-related trainings. The nature of the organized trainings also explains that 75% of the participants in the trainings were male in the first year,

while in the second year, this rate had shifted to women. The project elements implemented within the framework of the initiative resulted in the impact of the labor market effects of both the settlement and the regional level, taking into account the headquarters and locations of the employers who are on the labor market.

The use of follow-up has played an important role in both training and placements. The organizations participating in the program continued the project activities after the project implementation interval, taking advantage of the institutional and personal relationships that have been established in the meantime.

Within the framework of interprofessional partnership, complex interventions have been carried out for the social inclusion and integration of disadvantaged Roma people into the labor market. Social inclusion and labor market integration of disadvantaged Roma target groups require complex interventions.

APPRENTICESHIP CONTRACTS

WWW www.regione.toscana.it/-/apprendistato-normativa-e-opportunita

FUNDING SOURCES n/a

FUNDING AMOUNT n/a



In Italy apprenticeship is a permanent work contract aimed at the professional training and employment of young people aged 18-29 (Italian citizens or foreigners with regular residency permit). The apprenticeship system is regulated by the Comprehensive Act on Apprenticeships (Legislative Decree no. 167/2011).

Benefits for employers:

The law permits the employer to take on an apprentice at a placement level for up to two levels lower than the final qualification to be obtained and/or to recognize a payment equal to a percentage of a qualified worker, according to the provisions of the collective agreement applied. In addition, enterprises that hire apprentices can take advantage for reduction in social security contribution, according to enterprise's size.

Benefits for apprentices:

Young people get not only a regular salary and insurance benefits (such as regular employees) but also a professional training that is specific for their work context. Consequently, at the end of a vocational training period, if neither the employer nor the apprentice withdraws from the agreement, the employment relationship will continue and will be considered open-ended.

Apprenticeship contracts can be of 3 types, each of them with different aims and access conditions:

1. Apprenticeship leading to a professional operator certificate and a professional technician diploma (Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale) to complete compulsory education and to acquire a professional qualification or diploma after three or four years of training (ISCED level 3), for youth aged 15-25.
2. Professional apprenticeship (Apprendistato professionalizzante e di mestiere) to gain a professional qualification on completion of a three-year training programme (five in the case of the artisan sector), for youth aged 18-29.
3. Higher education and research apprenticeship (Apprendistato di alta formazione e ricerca) to gain second-

dary (ISCED 3) or tertiary level diplomas (ISCED 4 or 5) or a doctorate degree (ISCED 6) from the education system, for youth aged 18-29.

According to the last statistics (2013) there have been 451.954 apprenticeship contracts in Italy, among these 38.088 in Tuscany.

The big majority of apprenticeship contracts were of professional apprenticeships (410.368 contracts in Italy) compared to 41.585 apprenticeship contracts of other type.

For the moment no statistics are available on the numbers regarding foreign or migrant apprentices.

The ideal conclusion of an apprenticeship contract is when it transforms in a regular open-ended contract. In this case companies can continue to benefit of the reduction in social security contribution for another year.

In 2013 there were 137.600 apprenticeship contracts in transition phase into regular open-ended contracts which is 14,1% less compared to 2012. In the same year there were 70.158 apprenticeship contracts that were already transformed into open-ended ones which is 11,3% less than in 2012.

If we analyse the last national report (2015) on the last two generation of apprentices we see that 13 years after they've finished their apprenticeship contract the 75,6% still works. Less than the half (47,9%) is employed with a regular open-ended contract and the 11,9% with a less stable one, while the 10,9% has become self-employed. The 1,2% of them are still apprentices which might be due to their age: in case they are still young (under 30) they might be employed, as a first step in a company, with the apprenticeship contract.

In general we can say that apprenticeship contracts are beneficial for both the young person (to whom this type of employment is usually the first step towards a regular open-ended contract and they even get a free training on various work-related issues that might be useful even afterwards) and the company (that benefits from subsidies).

APPRENTICESHIP CONTRACTS

WWW www.regione.toscana.it/-/apprendistato-normativa-e-opportunita

FUNDING SOURCES n/a

FUNDING AMOUNT n/a



The apprenticeship contract has a long history in Italy, the first time regulated by law in 1955 and then in the mid-90's it has been relaunched to foster the employment of young people. Since 2004 it has become the only work contract in Italy which foresees a training component. As it is regulated by law and no budget is necessary for its implementation the apprenticeship contracts are sustainable on a long-term basis. However, a legal regulation is necessary in order to apply such type of contract.

The only aspect that needs funding is regarding the mandatory training of apprentices: in Italy this is offered by regional funds, accredited training agencies can apply to the Call for Tenders to supply apprenticeship training. Therefore, companies don't have to sustain any costs for the training of their apprentices.

The most innovative aspect of apprenticeship contracts is that a part of the mandatory training apprentices have to undergo is provided online, thanks to a training platform established for this purpose.

According to the XVII Report on apprenticeship elaborated by INAPP (XVII Rapporto sull'apprendistato) the majority of companies hired young people with apprenticeship contract because of financial reasons (reduction in social security contribution). Therefore, the opportunity to train professionals within the company was not the main priority of companies' choice. The most important recommendation is, in fact, to improve the quality of professional training provided to apprentices.

Also, there are considerable differences regarding the training offer from one region to another – this is another aspect that should be improved in order to reach a higher homogeneity within the national territory.

WASCO

Laundry that Helps



WWW www.wasco.sk

EMAIL mako@wasco.sk

FUNDING SOURCES The social enterprise combines several financial resources

FUNDING AMOUNT n/a



The Association of Young Roma (hereinafter referred to as „AYR“), a non-governmental organization working for disadvantaged people, especially the Roma was established in 1999.



To achieve its goals AYR established the Horehronie Multifunctional Center in Valaská. It provides services not only to children but also to their parents. It carries out various activities to encourage disadvantaged people in pursuing their interests, efforts and willingness to take steps to improve their situation.

By providing support, help, and education it helps its clients develop skills, working habits, and healthy self-confidence while also learning to take responsibility for their lives. It provides them with various forms of education and training thus inviting them to build a better life. Through the implementation of the projects it also provides them with permanent job opportunities, training, leisure activities and institutional support.

The project provides working opportunities to variety of disadvantaged groups of the long-term unemployed, single mothers with children, health-disadvantaged, the Roma from marginalised communities, young people but also for those over the age of 50. The project also offers employment to people who have been unemployed for 15-20 years. Work experience helps them gain self-confidence, skills, habits that they haven't had yet or have lost long time ago.

The community centre works on 3 levels:

* Community Building offers the target group Professional Counselling Services through social and community work.

* Education ensures non-formal education with emphasis on skills and competences for practical positions (assistant teachers, health assistants, field social workers, community workers).

* Employment: AYR is a non-governmental organization that does not have the capacity and space to create jobs by itself. For this reason, three non-governmental organizations operating in the region joined together and founded the Wasco Cooperative.



Quantitative results:

1. 30 people employed
2. laundry and ironing operations wash 20 tons of laundry per month
3. 30,000 kilometres of customer orders each month

The economic results in form of profit (100% of profits) are used to improve the quality of service delivery, employee training, employment growth, and technical / technological completion of a social enterprise. In November 2018 the W – coop. requested the Ministry of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic to grant the statute of a social enterprise. At present, our request is in the stage of completing the last technical requirements.

ESIRAS SLOVENIA

Employability and Social Integration of Refugees and Asylum Seekers



WWW www.rks.si/sl/Projekt_ESIRAS/

EMAIL esiras@rks.si

FUNDING SOURCES EU Employment and Social Innovation Program (EaSI)

FUNDING AMOUNT 380.696 €



ESIRAS Slovenia is funded by the EU Redevelopment Program for Social Innovation by the Red Cross of Slovenia. The project is within the national associations of Red Cross in seven of the EU cities – besides Slovenia also in Austria (Graz), Denmark (Jelling), France (Paris),



Italy (Milan), Great Britain (Glasgow) in Cyprus (Nicosia). The implementation of the project is tied to cities with the highest number of residents recognized as international protection in the Member States. Therefore, ESIRAS Slovenia has its head office in Ljubljana and another office in Maribor. As the goal is to reach everyone who can benefit our assistance, we also have a mobile unit that can contact local organizations in regional Red Cross branches that reach all potential users.

Activities are related to user needs. Each person is initially assigned an individualized plan of work, within which the goals are reflected, reflecting the person's qualifications, education and wishes. This serves as a basis for the plan for achieving these goals. In the continuation, the project offers a wide range of activities - from group workshops to learning one on one with the support and assistance of project volunteers. The beneficiaries of the project are provided with an accompanying cultural mediator in the everyday challenges - from doctor's visit, editing documents at the administrative unit, CSD and other institutions, to interviews for work, necessary vocational training and overcoming linguistic and cultural differences on the first days of employment or versatile support in the performance of basic exams that are most frequently sought by employers (eg driving exams), Lan-

guage and other workshops are conducted where we learn basic skills such as communication, computing, use of new technologies. In partnership with the Legal Information Center of non-governmental organizations, we organize free legal workshops and individual consultations.

We offer asylum seekers and people with recognized international protection an opportunity to improve their job prospects and conditions of social integration.

Project beneficiaries participate in various project activities and with the members of the project team individually look for the best solutions.

A brief summary of the activities carried out so far is:

- regular, individual meetings of volunteers and users (for example: learning the Slovene language, the basics of computer science, learning the English language, teaching secondary school subjects);
- workshops on the basis of communication at the workplace;
- monitoring of offices and other organizations, translation of CPP courses, medical examination (eg: employment, gynecological examination, mammography, emergency pediatric help by telephone, monitoring of youth organizations, monitoring of other activities of the Red Cross);
- in cooperation with other organizations we provide additional services (eg. a court interpreter for national tests in cooperation with ZRC SAZU);
- assist in the collection and transmission of the necessary information in various life situations (eg: CSD, Ministries, asylum home);
- legal assistance in cooperation with the Legal - Information Center of non - governmental organizations (PIC) (eg: family reunification, separation)
- translation/cultural mediation and facilitating vocational training through the Employment Service (welders, dry-

ESIRAS SLOVENIA

Employability and Social Integration of Refugees and Asylum Seekers



WWW www.rks.si/sl/Projekt_ESIRAS/

EMAIL esiras@rks.si

FUNDING SOURCES EU Employment and Social Innovation Program (EaSI)

FUNDING AMOUNT 380.696 €



works, translations of glossaries of basic terms);

- networking with potential employers, job search and monitoring for interviews;

- cooperation and networking of users with regional associations and local Red Cross branches that provide them with additional support in social integration in their local environment (learning assistance, children's play, two-way exchange of knowledge / skills / experience, volunteering, advice / local environment, etc.);



- cooperation with secondary schools in involving their students in the provision of learning assistance to project users;

- Picnic organization for women users in cooperation with LJ;

- organizing seminars designed to familiarize cities and their inhabitants with Slovenia (eg: meeting young users and young volunteers of the OZRK Nm);

- informing users about health services, social transfers, document editing, accommodation search;

- Restoring family links;

- 30 hour training for 20 volunteers of „personal assistants“ in Ljubljana and Maribor from providing basic psychosocial help (communication sets, trauma, stress,

group formation), adapted to the needs of the target, focusing on the needs of the target group of the project (strands of intercultural dialogue, vulnerability);

- additional training and training of volunteers on the functioning and creation of the Red Cross and Red Crescent Movement, the management of workshops, the operation of the Employment Service in the provision of services to the target group of the project, the functioning of the Government Office for the Care and Integration of Migrants;

- Implementation of interventions and supervision works with volunteers.

The project supports potential users through a network of 56 regional associations and 887 local organizations of the Red Cross of Slovenia, which can support them directly in their local environment. More project-related services are available to users from the autumn of 2018, within the ESIRAS mobile unit (expert team + translator / cultural mediator + volunteer + legal adviser).

The need to successfully carry out the process of social integration of users that is needed in the long run is something that the project with its short-term nature is difficult to fully cover. Therefore, their addressing requires systematic and consistency through the regular provision of necessary resources (financial, personnel, ...).

The process of social integration is a multi-complex area that covers all areas of life of the individual and recruits various, necessary resources.



expect+more

Exchange of Practices on Education and Training Models for Members of Refugee Communities in Europe

2016-1-AT01-KA202-016672

www.expect-more-project.eu

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



A KÖZÖSSÉGFEJLESZTÉS ALKALMAZÁSÁNAK JELENTŐSÉGE CIGÁNY SZÁRMAZÁSÚ CÉLCSOPORTOK ESETÉBEN

Borda Viktória, Vojtek Éva, Dr. Juhász Gábor

Bevezetés

A közösség mindannyiunk által, széles körben alkalmazott, hétköznapi fogalom, ami azonban számos jelentéssel bírhat: bizonyos embercsoportot, érdekeket, érdekeltséget, lokalitáshoz kapcsolódó közös értékeket, értékrendet, szokásokat, hagyományokat, közös célokat és cselekvést vagy szándékot, együttműködést, gazdálkodást, együvé tartozást egyaránt kifejezhet.

A közösség fogalmához és annak értelmezéséhez kapcsolódó közösségfejlesztés, mint komplex tevékenység és egyben szakma iránti figyelem fokozódása azt mutatja, hogy a közösség, mint olyan, napjaink valóságában gyengülő, inkább hiányként aposztrofálható entitás, de egyben szükséges, ezért kívánatos is, az egyének ti. olyan szerveződése, amelynek létrehozása és folyamatos megerősítése nélkülözhetetlen a gazdasági és társadalmi folyamatokban való helytállás közepette.

Ezt a kijelentést erősíti az a tényszerűség, mi szerint mióta ember létezik, azóta tulajdonképpen közösségről is beszélhetünk, mivel az ember létezése, életben maradása és fejlődése nem nélkülözheti a közösség létezését és működését. Ember, egyén és közösség ilyen módon egymástól nem elválasztható entitások, amelyek egymást feltételezik.

A közösségfejlesztés az előbbieknél megfelelően az a folyamat, amely képes a közösség tagjainak bevonásával, a közösség tagjai számára a gazdasági és társadalmi fejlődés feltételeit egyaránt biztosítani, amelynek keretében az egyének, családok, csoportok is megtalálhatják a saját érdekeiknek és céljaiknak megfelelő feltételeket és lehetőségeket. Az említett folyamat jelentős mértékben épít az autonóm, demokratikus, alulról felfelé irányuló kezdeményezésekre, a spontán és szervezett együttműködésre, az ehhez szükséges önszervezésre, önszegélyezésre, valamint autonóm vezetés kialakítására egyaránt.

A roma közösségeket vizsgálva azt mondhatjuk, hogy egységes roma közösségről, kultúráról nem beszélhetünk, hiszen az egyes roma csoportok eltérő szokásokkal, hagyományokkal rendelkeznek. A közösségfejlesztés a cigány közösségek esetében a hátrányos helyzetű célcsoportok társadalmi befogadása és integrációja elérése irányába mutató lehetőségként is figyelembe veendő, amely komplex támogató intervenció alkalmazásával valósítható meg.

Kulcsszavak: közösség, közösségfejlesztés, cigány közösségek, interkulturális kommunikáció, társadalmi integráció

Mit jelent a közösség?

Dékány (Dékány, 1943, idézi Havasi Virág, 2014) szerint „a közösségek étellel teli, érték- és érzelmetelített, tradícióval rendelkező entitások, melyek hosszú távú tagsággal, intenzív, meleg kapcsolatokkal jellemezhetők.” A közösségek nagyobb mértékben informális, sokszor spontán kialakuló társadalmi szerveződések, amelyek folyamatos változásokon esnek át a tagság, a célok, az érdekek és érdekeltségek tekintetében.

Talcott Parsons definíciója szerint (Parsons, 1960, in: Szelényi id. mu 15.o.) „a közösség a társadalmi rendszer szerkezetének egyfajta megjelenése, amelyik vonatkozhat személyek területi elhelyezkedésére és cselekvéseikre is. Ezen belül társadalmi rendszerként tekint minden olyan társadalmi alakulatra, interakciós rendszert, ahol a cselekvők meghatározott szituációban közös magatartásszabályok, normák, értékek által szabályozva lépnek egymással kapcsolatba.”

Egy további meghatározás ezt tovább bővítve, nem csupán a közösség társadalmi rendszerben elfoglalt helyét, hanem annak fontosságát is kiemelve a következő idézettel fejezhető ki: „A közösség egy társadalmi struktúra leírása empirikus és normatív színezettel. Vonatkozik egy társadalmi egységre, illetve ezen egység értékes voltára ...” (Minar és Greer, 1969).

Vercseg Ilona (1993) szerint „a közösség kiemeli az embert saját személyes partikularitásából és önértékéből, így az ember a közösségben egy kevésbé szűk és részekből álló társadalmi gyakorlatot lehel életre, erőt adva ezzel azoknak, akik a közösséget a testvériség és az együttműködés konkrét megvalósulásának tekintik.”

A közösség, mint időben és térben folyamatosan változó konstrukció, lokálisan is, de annak határain túl is, fizikai és virtuális valóságában egyaránt értelmezhető, összetételében homogén, de lehet többé-kevésbé heterogén is, mindenki számára részvételt biztosító és nyitott vagy ezzel ellentétben zárt szerveződés egyaránt.

A globalizáció és lokalizáció egymásra hatásainak összefüggéseiben megjelenő társadalmi és gazdasági változások végleg átalakították a közösséggel kapcsolatban kialakult véleményeket, meggyőződéseket és hozzáállásokat. A hagyományos értelemben vett közösség felfogás erodálódását mutatja az egyének és csoportok érdekérvényesítését, esélyegyenlőségét, a társadalmi kapcsolatok kiteljesedését korlátozó mechanizmusok formális gazdaság és kapcsolódó hatalmi rend által irányított mechanizmusainak térnyerése. Az egyének és csoportok közti érdekellentétek, feszültségek és ezek nyomán kialakuló konfliktusok elmélyülésével dezintegrált, megosztott közösségek kialakulásának vagyunk tanui. Különböző szintű szerveződések esetében mindez magával hozhatja az izolációt, a szegregációt, a marginalizálódást, az ezekkel járó deprivációt, slumosodást, a dekulturalizáció negatív hatásait, amelyek következményeként az olyan folyamatok, mint például az urbanizáció a hagyományos értelemben vett közösség jogaitól, hagyományaitól és értékeitől, valamint lehetőségeitől való megfosztását hozhatja magával. A

hagyományos közösségek és velük értékek, hagyományok elvesztése, az új közösségek kialakulását befolyásoló tényezők negatív hatásmechanizmusának ellensúlyozása érdekében a közösségszervezés és közösségfejlesztés a jobbító szándékkal fellépő társadalomtudósok és szakemberek figyelmének középpontjába kerültek, mint a támogató intervenciók fontos elemei.

Tönnies szerint (idézi Vercseg, 1993) a közösség tagjai közötti kapcsolat valóságos, azaz a közösségen belül ismerősök, rokonok, barátok és szomszédok helyezkednek el, akikkel való bizalmi együttműködés ad lehetőséget az egyén számára saját érdekeinek artikulálására és a kapcsolódó célok és cselekvések megvalósítására a közösségen belül szerveződő érdekeltség keretei között.

Tönnies szerint (idézi Vercseg, 1993) az előbb elmitettek alapján tehetünk különbséget közösség és a társadalom között: a társadalom ti. a közösséggel szemben független, legtöbbször egymás számára ismeretlen személyek direkt vagy indirekt módon történő együttműködése, egy olyan mesterséges képződmény, ahol az emberek nem feltétlenül állnak bizalmi kapcsolatban egymással.

A közösség szót gyakran azonosítjuk a lokalitással: közösségi iskola, közösségi központ stb. megjelölésekkel élve, ahol a lokalitás elhelyezkedése, a földrajzi értelemben vett meghatározottság ad jelentést a közösség szerveződésének. Önmagában azonban ez a szempont általában kevés ahhoz, hogy közösségről beszélhessünk, tehát a lokalitás egyedül csak egy, a közösség-képző tényezők közül. A változó társadalmi és gazdasági feltételek közepette a jelenkori települések egyre inkább a dezintegráció különböző fokain helyezkednek el, s egyre kevésbé nevezhetők klasszikus értelemben közösségnek. A térbeli értelemben vett meghatározottság szerepe, jelentősége a virtualitás fokozódásával egyre csökken a közösségek tekintetében. Mégis azt mondhatjuk, hogy a lokalitás a közösség elhelyezkedése a földrajzi vagy virtuális értelemben vett térben.

A közösség esetében kijelenthető továbbá, hogy értéktelített fogalom. A közösség lehetőséget ad arra, hogy tagjai egymással és másokkal, más közösségekkel is együttműködve képesek legyenek egy, a közösségi értelemben vett cselekvés és a kapcsolódó értékek alapján, a célok és eredmények tekintetében egy magasabb minőséget elérni. Az emberek közösen meghatározott, összehangolt, hatékonyan kivitelezett, szabad cselekvése szükséges ahhoz, hogy saját értelemben vett és a közösség szintjén értelmezhető jólétük tekintetében jelentős javulást érhessenek el. A demokratikus társadalmakban az emberek a differenciált közösségi színterek keretében (kulturális, szociális, egészségügyi, oktatási, játékonysági, környezetvédelmi, gazdasági, politika stb.) érvényesíthetik céljaikat, érdekeiket, fejezhetik ki a véleményüket, illetve adhatják a hozzájárulásukat a társadalmi és gazdasági hiányok megszüntetéséhez, a szűk keresztmetszetek felszámolásához, a közjó javulásához. A közösségek tehát egyfelől a demokratizmus gyakorlóterepei, hiszen a közösségi keretek között folyó hétköznapi gyakorlat mindenki számára lehetőséget biztosít arra, hogy demokratikus mintáknak megfelelően, demokratikus készségeit fejlessze. Mindemellert bizonyos esetekben a közösségek a hatalom megszemélyesítői is lehetnek, valamint különböző intézményesült megoldásokat,

kereteket alkalmazva szolgálati / szolgáltatási funkciókat láthatnak el. (Vercseg,1993)

Különösen az önszervező közösségek létrejötte tekinthető egyfajta befektetésnek, hiszen ezek a szerveződések olyan társadalmi problémákat kezelhetnek eredményesen, amelyeket az intézményesült hatalom nem tud, vagy nem kíván megoldani megfelelő keretek között és módon. A folytonosan változó társadalmi igények és szükségletek kielégítésében az önszervező közösségek nélkülözhetetlen szerepet játszanak azáltal, hogy sok esetben ezek a szerveződések fedezik fel, illetve azonosítják a hiányokat, s tesznek egyben kísérletet ezek kompenzálására, adott célcsoportok. (Vercseg, 1993)

Összegezve az eddigieket azt mondhatjuk, hogy a közösség fogalma magába foglalja az egymással tartósan együttműködő, egymást személyesen is ismerő személyek, illetve azok csoportjai érdek- és értékalapú, közös célok megvalósítására irányuló akcióit, közös cselekvéseit. Az együttműködés folyamatos, oda-visszajelzéseken alapuló kommunikációt és sokoldalú interakciót feltételez. A fizikai kontaktnak megfelelő személyes érintkezésekre épülő közösségek mellett megkülönböztetünk absztrakt, szimbolikus, virtuális közösségeket is, azonban a közösségfejlesztés gyakorlata ezekre a formációkra kevésbé alkalmazható. A közös érdekeken, érdekeltségen és értékrenden alapuló együttműködés a közösség szempontjából nélkülözhetetlen alkotóelem. A közös érdekek, az ezeken alapuló érdekeltség és a kapcsolódó értékrend ti. a közösségi aktivitás legfontosabb kiindulópontjai. Optimális esetben az egyéni érdekek és értékek nagyobb mértékben egybeesnek a közösségi szinten fellelhető érdekekkel és értékrenddel.

Egy jól működő közösség ismérvei, funkciói

Warren (1978) szerint a közösség az azonos földrajzi elhelyezkedésben élő személyek számára a fizikai és lelki biztonságot nyújtó öt funkciónak meg kell, hogy feleljen:

1. Szocializáció folyamatában való közreműködés (amelyen keresztül a közösség tagjai megismerik az értékeket és normákat, a különböző viselkedésmintákat);
2. Gazdasági jólét szavatolása érdekében lehetőségek biztosítása (a közösség a megélhetéshez különböző lehetőségeket nyújt tagjainak);
3. Társadalmi részvétel biztosítása (a közösségi lét, társasági élet iránti igény kielégítése);
4. Társadalmi kontroll gyakorlása (a közösség értékein alapuló írott és íratlan szabályok betartása érdekében való fellépés);
5. Kölcsönös támogatás (az egyénileg nem vagy nem megfelelően megvalósítható célok és feladatok kivitelezésében való támogatás biztosítása).

Fontos megemlíteni, hogy az említett funkciók gyakorlását nem kizárólag közösségek biztosítják az egyének és csoportjaik számára. A társadalmi struktúra és működés

szempontjából további szereplők hozzájárulása is figyelembe veendő az egyes funkciók teljesítésében. Az említett funkciók ellátása azonban minden esetben nagymértékben múlik a közösségek működési hatékonyságán, eredményességén, skkerességén. Ennek megfelelően érdemes foglalkozni a közösségi működések sikerességét meghatározó kritériumokkal, ismérvekkel. Ezek között elmíthető egyfelől az együttműködés képessége, amelynek eredményessége azon múlik, hogy a tagok képesek-e megfelelően összefogni, közösen fellépni adott célok elérése érdekében. Ugyancsak itt említhető a hatékony kommunikáció alkalmazásának szükségessége, amelynek hiányában a célok, feladatok, felelősségek, elvárások, szabályok stb. nem határozhatók meg pontosan, konkrétan, ami befolyásolja a cselekvés sikerességét. Ugyancsak szót kell ejtenünk a felelősségvállalás, az egymás mellett való kiállás, a szolidaritás kérdéséről is a fentieknek megfelelően, amelyek nélkül nem beszélhetünk hatékonyan működő közösségről. (Warren, 1978)

Amennyiben a közösség nagyobb mértékben képes az említett sikerességi / hatékonysági kritériumoknak megfelelni, úgy alkalmas lehet arra, hogy relatíve erős, meghatározó befolyással éljen a környezetével szemben is, amelynek foka, kiterjedtsége, sikeressége a közösség önértékvényesítő potenciálját mutatja.

A közösségfejlesztés fogalma

Jack Rothman a közösségi szociális munka atyja megkülönbözteti a közösségszervező módszerek három irányzatát, modelljét: a közösségi cselekvést, akciót; a közösségtervezést, valamint a közösségfejlesztést (Rothman, 2002).

A *közösségi cselekvés vagy akció* a alapján feltételezhető, hogy léteznek olyan jogfosztott, deprivált csoportok a társadalomban, akiket támogatni szükséges abban, hogy adekvát érdekvényesítési törekvésekkel tudjanak fellépni. Ennek a modellnek az a lényege, hogy egymással viszonylagos közelségben élő (szomszédságban) embercsoportokat próbáltak rábírni arra, hogy az életfeltételeik változtatása érdekében egymással közösen, szervezett úton lépjenek fel a fennálló hatalommal szemben.

A *közösségtervezés* elsősorban olyan súlyosnak mondható társadalmi kérdések megoldásában alkalmazható elsősorban, mint a bűnözés vagy a droprobléma kezelése, a lakáshiány enyhítése. A hangsúly az előzetesen megtervezett és folyamat közben, majd utólagosan is ellenőrzött változásra kerül, amit a gyakorlatban szakértő tervezők végeznek.

A *közösségfejlesztés* az emberek, a helyi közösség széles körének bevonásán, részvételén alapuló folyamat, amely konkrét igények, szükségletek, célok, érdekek és értékek alapján kísérli meg adott közösségi / társadalmi változás elősegítését. A közösségfejlesztés egy olyan, a helyi közösségen belül, jó esetben alulról felfelé építkező folyamat, amely a közösségi aktivitásra építve teremt új fejlődési lehetőségeket az egész közösség számára (Rothman, 2002).

W.W. Biddle és L.J. Biddle szerint a közösségfejlesztő alapvető célja az, hogy a közösség tagjaiban megnőjön a kezdeményezőképeség egy olyan tanulási folyamat révén, amelyben az elsajátított eljárásokkal, képességekkel felvértezve saját

problémamegoldásuk önálló megszervezéséhez jussanak el a részvevők (W.W. Biddle és L.J. Biddle, 1988).

A közösségfejlesztés közösségi részvételt feltételez. E szerint optimális esetben a közösség tagjai autonóm, önszerveződő módon, valós igények, szükségletek, problémák alapján indítanak saját kezdeményezést. Közös fellépésükhöz megfelelő illetékességgel, tapasztalatokkal, kompetenciákkal, erőforrásokkal rendelkező partnereket társíthatnak, illetve közösségfejlesztő szakemberrel működhetnek együtt, aki a kívánt változás elérése érdekében facilitálja a közösség tagjait.

Az alábbi táblázat (1. sz. tábla) Rothman közösségi munka tipológiájában összefoglalva emeli ki az azok között mutatkozó egyezőségeket és különbségeket:

1. számú táblázat: Jack Rothman közösségi munka modelljének elemei

	“A” modell közösségfejlesztés	“B” modell közösségi tervezés	“C” modell közösségi cselekvés
A közösségi akciók célja	Önsegítés, közösségi készségek (ki)fejlesztése, integráció Folyamatcélok	Az alapvető közösségi problémákra irányuló problémamegoldás Feladattételek	A hatalmi viszonyok és erőforrások elosztásának megváltoztatása Folyamat és feladattételek
A közösségek szerkezetére és problémahelyzetre vonatkozó feltevések	Anómiás, széttöredezett közösség: kapcsolatok és demokratikus problémamegoldó készségek hiánya, merev hagyománytartó közösség	Alapvető szociális problémák (mentális, egészségügyi, lakásügyi, szabadidős)	Hátrányos helyzet, igazságtalanság, egyenlőtlenség, megfosztottság
Az alapvető változások elérési módja	Saját problémáik megfogalmazásába és megoldásába bevonni a helyi lakosokat	Adatgyűjtés a helyi problémákról, döntéshozatal a továbblépés legcélszerűbb irányáról	A célok tisztázása, az emberek megszervezése az ellenséges célok legyőzése érdekében
Jellegzetes változtatási taktikák és módszerek	Konszenzus: a közösség csoportjai közötti érdekegyeztetés folyamata	Konszenzus vagy konfliktus	Konfliktus vagy küzdelem: érdekütköztetés, közvetlen akció, tárgyalás
A szociális munkás szerepe	Képesítő, katalizáló, koordinátor, a közösségi problémamegoldás és az etikai értékek tanítója	Adatgyűjtő és elemző, tényfeltáró, programmegvalósító, ösztönző	Aktivista, közbenjáró, lázító, agitátor, ügynök-alkusz, tárgyalópartner, partizán
A változtatás eszköze	Feladatorientált kis csoportok mozgósítása	Formális szervezetek és adatok kezelése	Tömegszervezetek és politikai folyamatok mozgósítása

A hatalmi helyzetben levők irányában mutatott beállítódás	A hatalmi helyzetben levők, mint a közös cél érdekében együttműködők	A hatalmi helyzetben levők, mint munkáltatók és szponzorok	Az akciók (külső) célpontja a hatalmi struktúra: korlátozandó vagy megbuktatandó elnyomók
A közösség határainak értelmezése	A földrajzi értelemben vett helyi közösség egésze	A helyi közösség egésze vagy része (a "funkcionális")	A közösség egy része
A közösség alcsoportjainak érdekeire vonatkozó alapfeltevések	Közös érdekek vagy kibékíthető ellentétek	Összeegyeztethető vagy konfliktusos érdekek	Nehezen összeegyeztethető (ütköző) érdekek, erőforráshiány
A közérdekről vallott elképzelés	Racionalista, átfogó	Idealista, átfogó	Realista, egyéni
A megbízókról, kliensekről alkotott kép	Állampolgárok	Fogyasztók	Áldozatok
A megbízók (kliensek) szerepéről vallott felfogás	Résztevők (egy kölcsönös problémamegoldó folyamatban)	Fogyasztók vagy kedvezményezettek	Munkáltatók, megbízók, tagok

A közösségfejlesztés tehát elsősorban a települések, térségek, szomszédságok közösségi kezdeményező- és cselekvőképességének fejlesztését jelenti, amelyben kulcsszerepe van a polgárok közösségeiknek és azok hálózatainak, valamint a közösségfejlesztőknek is, akik életre kelthetik, dinamizálhatják, kiegészíthetik a meglévő közösségi erőforrásokat. A közösségfejlesztés eredményeként megjelenő tevékenységeket a közösség tagjai végzik annak érdekében, hogy önmagukon segítsenek, saját feltételeiken javítsanak a helyi társadalom- és gazdaságfejlesztés, a környezetvédelem, az egészségügy, a lakáshelyzet, az oktatás, a kultúra, a szabadidő, valamint a helyi nyilvánosság és közösségi információáramlás megszervezése terén.

A közösségfejlesztés sajátosságai

A közösségfejlesztés igénye általában azokban az esetekben merül fel, amikor a közösségi lét valamilyen téren vagy mértékben csorbát szenved, a meglévő közösség nem képes megfelelően együttműködni, nincs a tagok között megfelelő bizalmi kapcsolat, a közösség nem tölti be elvárt szerepét, nem bizonyul elég sikeresnek, eredményesnek stb.

Említettük, hogy a hagyományos értelemben vett közösségi lét csorbát szenved napjainkban: az azonos világnézet, értékrend, normák és hagyományok talaján álló hagyományos közösségek, a lokalitás kereteinek fellazulásával, individualizmus

térnyerésével atomizálódó, diffúz közösségi szerkezet jön létre, amelynek, mint „tömegtársadalomnak” az igény-és szükségletkielégítését a formális gazdaság végzi.

A modern társadalmak egyértelműen közösséghiányosak, amelyek nélkülözik a ténylegesen összetartó, működő közösségeket. Magyarországon a közösségi deficit kialakulását nagymértékben előidézte az államszocializmusban a valós társadalmi igények alapján spontán módon alulról felfelé építkező civil szerveződések hiánya. A civil társadalom intézményei csak a rendszerváltást követően kezdtek létrejönni, jelenlegi kiépültségük, erejük azonban a fejlett nyugati országokhoz képest alacsonyabb szinten áll.

A települések megújítása, a szükségletek felkutatása nem csupán a gazdasági-infrastrukturális területre szorítkozik, hanem elsősorban a humán erőforrásokra, vagyis az emberek hozzáértésére, tehetségére, szorgalmára, ötleteire, képességeire. A közjóra irányuló cselekvéshez a közösségi munkások (legyenek akár külső fejlesztők, akár helyi lakosok) alternatívákat dolgoznak ki, megszerzik a szükséges információkat, külső segítőköt vonnak be. Hazánkban történelmi okok miatt ez jelenleg éppen fordítva történik: fejlesztésen a legtöbb helyen az infrastrukturális-gazdasági fejlődést értik, tervezésen pedig inkább az önkormányzatok kezdeményezéseit. E kezdeményezésektől – amennyiben vannak – a lakosság jórészt távol marad, sokszor nem is tud az elképzelésekről, nem válik értelmezhetővé számukra a cselekvések háttere, oka és módja, még akkor sem, ha erről esetlegesen tájékoztatást kapnak. Közösségi hálózat, ténylegesen, hatékonyan működő civil társadalom nélkül a lokális közösségek tagjai nem tudnak cselekvően részt venni sem a tervezés, sem a megvalósítás folyamataiban.

Míg a településfejlesztés vagy területfejlesztés elsősorban az adott körzet infrastrukturális fejlesztésére irányul, addig a közösségfejlesztés a helyi társadalmak közösségi fejlesztésének eszköze. Helyi társadalmon differenciált egyéni és kollektív szükségletek, kapcsolatok és viszonyok sajátos fejlettségi fokon intézményesült rendszerét, az adott helyi keretekben élők egymásra hatását értjük. A humán fejlesztés egy adott terület humán infrastruktúrájának, feltételeinek, emberi viszonylatainak fejlesztése az egész közösség jólétének javítása érdekében.

A közösségfejlesztés főbb módszerei

A közösségfejlesztési tevékenységek során alkalmazható módszerek tárháza igen színes, amelyek között akadnak univerzálisan hasznosítható módszerek, valamint helyzetspecifikus eszközök egyaránt. A módszerek közül az alábbiakban a teljesség igénye nélkül csak néhányra térünk ki részletesebben, főleg azokat ismertetve, amelyek a leggyakrabban alkalmazott, illetve a leghatékonyabbnak bizonyuló megoldások lehetnek. Az eszközök ismertetése során az NCSSZI - Mobilitás Országos Ifjúsági Igazgatóság Szakmai Portálján olvasható módszertár volt segítségünkre.

Közösségi interjú

A helyi lakosság megszólításának és fejlesztési folyamatba való bevonásának egyik fontos módszere a közösségi interjú. Az elnevezésben a közösségi elnevezés arra utal, hogy az interjú az egyén és a közösség kapcsolatára, valamint a helyi identitás tartalmára, a közösségi fejlesztési elképzelésekre és kapacitásokra fókuszál. A módszer célja, hogy a közösség, a helyi társadalom életében történő cselekvő részvételre mozgósítson.

Az interjúkat nem csak a közösségfejlesztő, hanem az általa első körben interjú alá vetett, kezdeményezni akaró központi mag, a lakosságból kiválasztódó, érdeklődő és cselekvésre motivált önkéntesek csoportja is készítheti, ami hozzájárulhat ahhoz, hogy megfelelő számú interjú készülhessen el, illetve segíti a közösségfejlesztő közösségi munkamód alkalmazására irányuló törekvését.

Ennek megfelelően a közösségfejlesztő feladata ebben a fázisban nem csupán a közösségi interjú elkészítése, hanem a központi mag tagjainak felkészítése a kezdeményezés, interjúkészítés feladatára és módszertanára. A kapcsolatépítés első lépése azok megkeresése, akiket a helyi közösségi élet néhány, általuk ismert vezetője jelentős helyi véleményformálóknak tart. Az első interjúk velük készülnek el, ők segíthetnek a további, felkeresésre érdemes személyek megjelölésében, amely egyfajta közösségi hálózat építésének első lépéseiként is értelmezhető. A közösségi interjú fókuszában három kérdés szerepel: mit jelent az interjúalany számára a településen élni (mi a jó és mi a rossz); min változtatna és hogyan, valamint ő maga mivel tudna hozzájárulni a változásokhoz.

A közösségi interjú várható eredményeként kialakul a helyi kezdeményezők köre, a központi mag, illetve megindul a helyi önkéntesek kiválasztódása, körvonalazódik egy kép a helyi identitás tartalmáról, a helyi fejlesztési elképzelésekről és erőforrásokról, valamint a megkérdezettek cselekvési hajlandóságáról. Célszerű, hogy helyi önkéntesek is bevonásra kerüljenek az interjúk készítésének folyamatába.

Közösségi beszélgetés

A közösségi beszélgetés (és azok sorozata) a közösségi interjúk során szerzett tapasztalatok, feltáruló értékek és közösségi problémák nyilvánosságra hozatalát, közösségivé tételét és megbeszélését jelenti. A közösségi beszélgetések a meghívott interjúalanyok és az általuk bevont szomszédok, ismerősök, valamint a helyi intézmények képviselőinek körében történik, a közösségfejlesztő vezetésével.

A tevékenység célja, hogy a helyi szereplők felismerjék, hogy céljaik, ügyeik közősek, ilyen módon felismerve azt a tényt, hogy nincsenek egyedül, ezáltal új perspektívában láthatják helyzetüket. A közösségi beszélgetés révén közösségi felelősségvállalás, elköteleződés jöhet létre, illetve a közösségi helyzet hozzásegíthet a fontos helyi ügyek közösségi kezelésének körvonalazásához. Ezzel együtt

megszülehet a terv a még szélesebb kör bevonására, amely megalapozhatja a közösségi felmérést.

Az első közösségi beszélgetésen a kezdeményezők az egybegyűltek nyilvánossága előtt beszámolnak az interjúk során szerzett tapasztalataikról, a feltárolt értékekről, közösségi problémákról, helyi ügyekről, majd megkérlik a jelenlévőket arra, hogy válasszák ki ezek közül a számukra legfontosabb területeket.

A közösségi beszélgetést a közösségfejlesztő vezeti, amelynek során összeáll a fontos kérdések listája és megállapodnak a témák megvitatásának sorrendjében és a további közösségi beszélgetések időpontjában (hogymilyen szabályos időközönként folytatódjon, mintegy szokássá válva a közösségi beszélgetés). Ilyen módon a közösségi beszélgetés beépül a helyi közösség protokolljába, azaz kialakul a nyilvános közösségi beszélgetések rendje.

A következő nyilvános közösségi beszélgetéseken a közösség interjúkkal aktivizált tagjai mindig egy általuk kiválasztott témakört járnak körül (pl. az ifjúság helyzete, munkahelyteremtés, helyi nyilvánosság). A jelzett folyamatba a közösség tagjai differenciált elvárásokkal érkeznek és arra keresik a választ például, hogy lehetséges-e közösségi cselekvésekbe kezdeni, vagy további egyéni, előkészítő módszerek alkalmazására van-e szükség. Amennyiben szélesebb kör bevonására lehetőség van már az első alkalom során, fel lehet vetni a közösségi felmérés alkalmazhatóságát, azonban nem érdemes ezt siettetni, ha láthatóan még korai a kérdések formalizálása.

A lakosságot számos csatornán fel lehet keresni a közösségi beszélgetésen való részvételre buzdítva (személyesen, levélben, helyi médián keresztül, plakátok útján, stb.), azonban számítani kell arra, hogy a résztvevők száma még a leggyöngyösebb tervezés ellenére is változó lehet, hiszen vannak nagyobb érdeklődésre számot tartó témák, míg mások kevesebb embert szólítanak meg. A folyamat sajátos dinamikája, hogy általában eleinte sokan érdeklődnek, majd a résztvevők köre redukálódik a legszántabbakra, legkésőbb 8-10 beszélgetést követően célszerű módszert váltani, kezdeményezni a közösségi cselekvéseket.

A beszélgetések során megfogalmazódnak a kérdések és cselekvési alternatívák, amelyek köré a közösségi cselekvések szerveződnek, ezt pedig közösségi tervezésnek kell követnie, amelyhez szintén több módszer is alkalmazható, azonban a közösségi felmérés célszerűen ezen folyamatok egyik lényegi eleme.

Közösségi felmérés

A közösségi felmérés a helyi lakosok aktív részvételével megvalósuló aktivizáló módszer, amelyen keresztül mindenki megszólításra kerül. A közösségi felmérés célja elsősorban a helyi cselekvők körének további szélesítése, valamint a helyi lakosságot valóban érdeklő ügyekről egy aszékörű véleményhalmaz gyűjtése, amely a cselekvési kapacitás és hajlandóság előmozdítását is célozza.

A közösségi felmérés során azok is állást foglalnak, véleményt nyilvánítanak, akik ezt eddig személyesen, szóban nem tették meg. A közösségi felméréshez alkalmazott

kérdőív összeállítását megkönnyíti, ha rendelkezünk a korábban lebonyolított közösségi interjúk és közösségi beszélgetések eredményeivel. (Molnár, 2010)

A közösségi felmérés során a szomszédok keresik fel egymást egy, a kezdeményezők által a közösségi beszélgetéseken összeállított kérdőívvel, amelyben a kérdések azokat az alternatívákat ajánlják választásra, amelyek e beszélgetések során kikristályosodtak. A kérdőív azonban nem csak véleményekre kíváncsi, hanem fejlesztési ötletekre is, és a választások mellé rendelhető cselekvési kapacitást is feltárja, hogy az adatok összegzése és az eredmények értékelése után több közösségi csoportban is megindulhasson a tervezés és a megvalósítás.

Ez a módszer adhat lehetőséget a közösség minden tagjának megkérdezésére, amelynek eredményeit a kezdeményezők és a közösségfejlesztő közösen értékeli, munkacsoportokban megbeszélik, illetve cselekvési tervet készítenek belőle, amelynek megvalósítását a belső és külső partnerek bevonásával végzik. Az eredményeket és a cselekvési tervet az aktív mag mutatja be nyilvánosan, emellett fontos, hogy ezt a képviselőtestület is megismerje, megtárgyalja és tevékeny szerepet vállaljon a megvalósításban. A közösségi felmérés eredményeként a helyi cselekvők köre tovább szélesedik; aktivizált tudatosuló, a helyi cselekvésre képessé váló lakosság jön létre, erősödik a közösségi identitás, új kapcsolatok, szomszédosági viszonyok és partnerségek alakulhatnak ki.

Helyi cselekvési terv

A helyi cselekvési terv nem más, mint a közösségi felmérés eredményeire épülő terv, amely nemcsak a településen élők szükségleteit, saját jövőjükre, településükre vonatkozó elképzeléseit tartalmazza, hanem amelyben a lakosok aktív szerepet is vállalnak a tervek megvalósításában. Cél, hogy ennek elérése érdekében az önszervező lakosok partnereként dolgozzanak együtt más civil szervezetekkel, saját önkormányzatukkal, szakmai szervezetekkel és a gazdasági élet szereplőivel.

A helyi cselekvési terv hosszabb távra, 3-5 évre szól és megvalósulásához több területen kell tervezett és összehangolt lépéseket tenni. E megtervezett, egymást erősítő tevékenységek alkotják a cselekvési programot, amelyeket kisebb egységekre, projektekre bonthatunk.

Megkönnyítheti a munkát egy tervezési mátrix felállítása és táblázatba foglalása, a teendőik időrendiségének meghatározása, amelyben kijelölhetővé válnak a haladéktalanul megvalósítandó tevékenységek, illetve azok, amelyek a közeljövőben esedékesek. A táblázat a felelősök körét is rovatba foglalja, akiknek a kompetenciájába a közösségi csoport szerint az adott ügy beletartozik, pl.: helyi önkormányzat, helyi lakosok, helyi közösségi szervezetek, szakértők, szakmai és érdekképviselői szervek, központi kormányzat stb.

A táblázat tartalmazhat „hogyan” rovatot is, amelybe a megvalósítás lehetséges módozatai írandók, akár lépésekhez rendelt módon.

A programok körvonalazása során több projektötlet is kirajzolódhat, amelyeket lehetőségként kell elemezni, majd kiválasztani közülük azokat, amelyek a közösség

jelenlegi kapacitásával a leginkább összhangba hozhatóak. Mindezek után következhet a projekttervezés időszaka.

Képessé tétel, képzések

Számos szükségesként definiált feladat kivitelezése csak képzést követően valósulhat meg, illetve maga a feltárási folyamat is egy közösségi tanulási folyamatként értelmezhető, hiszen a lokális közösségben történő gondolkodást is tanulni kell.

A helyi önkéntesek számos területen igényelhetnek felkészítést, ha információkat szereznek a civil társadalomról, kommunikációról, a feltárási során megfogalmazódó feladatokról, pályázatírásról, szövetkezet alapításról stb.

Partnerség építése

A cselekvési tervet a folyamat során el lehet juttatni a közösségen túlmutató szereplőkhöz, a szomszédos önkormányzatokhoz és civil szervezetekhez, a régió településeinek hasonló munkát végző közösségeihez és önkormányzataihoz, a megyei közgyűléshez, a remélt partnerintézményekhez és szervezetekhez, potenciális támogatókhoz, a médiához egyaránt. Ez a munka egyben lobbizás is, a feladattervben meghatározott külső segítség bevonása, aktivizálása – szakértők és pályázati támogatás, közösségi álláshely teremtése stb. Fontos tehát, hogy az alakuló új közösségi szervezetek menedzseljék a tervet, osszák föl maguk között, ki kivel lesz kapcsolatban és ki kivel beszél meg később személyesen is a korábban írásban megküldött tervet. Az így született észrevételeket, megállapításokat pedig folyamatosan be lehet építeni a tervbe.

Közösségi akciók

A közösségi akciók keretében olyan közösségi tevékenységek jöhetnek létre, amelyek egyetlen módszer alkalmazásával kívánnak elérni egy célt, de összetett célok érdekében is megvalósulhatnak, mint például egy közösségi kiállítás megszervezése, helyi részvétel fokozása, közösségi identitás megismerése, generációk közötti együttműködések létrehozása stb. Az akciót nem csupán egyszeri, rövid idő alatt megvalósuló eseményként értelmezhetjük, hanem hosszú távú munkálkodásként, mely akár éveket is igénybe vehet.

Helyi hagyományok feltárása

A helyi hagyományok akár a jelenkorig, akár a helyi társadalom történetének egy korábbi szakaszáig generációkról generációkra öröklődő, a települési közösségben továbbélő tudás, ismeret, gyakorlat formájában is testet ölthetnek. Ezek a hagyományok az élet bármely területére vonatkozhatnak, a naptári év bármely jeles napjához vagy egyéb a helytörténetben kiemelt eseményhez kötődhetnek, amelyeknek a közösség lakói aktív részesei, nem csupán megfigyelői.

A hagyományok feltárásának eredményeként megvalósulhat a közösség bevonásával és aktivizálásával a helyi társadalom számára is releváns ünnepi hagyományok összegyűjtése és hiteles feltárása, valamint a jelen helyzethez történő adaptálása azzal a céllal, hogy a jeles napokhoz kötődő események újbóli megszervezése által erősödjön a helyiek identitástudata.

Továbbá az adott településhez, esetleg néprajzi csoporthoz való kötődés nyomán kibontakhat a bevont egyének kreativitása, létrejöhet az eltérő egyének, illetve generációk közötti párbeszéd, együttműködés, alkalom teremthet a közösség önreprezentációjára. A tevékenység legfontosabb eleme a közösségben korábban életben lévő hagyományokról, ünnepekről való információk gyűjtése, amelyek általában az alábbiak lehetnek: a naptári vagy egyházi év jeles, kiemelkedő napjaihoz kapcsolódó hagyományos közösségi tevékenységek, szokáscselekmények, ünnepi rítusok (pl. karácsonyi betlehemezés, Anna-napi bálók); a mezőgazdasági év tágabb időszakaihoz kapcsolódó események, természeti ünnepek (pl. farsangi multság, szüreti multság, nyári napéjegyenlőség stb); a településre jellemző helytörténeti eseményekhez fűződő szokások, ünnepek (pl. a település alapításának ünnepe, vagy egyéb történelmi esemény emléke), a rég- és közelmúlt helyi eseményeinek feltárása; valamint a nemzetiségi szokások, ünnepek, események.

Közösségi eredmények bemutatása

Közösségi eredménynek tekinthetünk mindazon eredményt, amelyek a település polgárainak, közösségeinek tevékenysége, együttműködése keretében a közösségfejlesztési folyamat során megvalósul, függetlenül attól, hogy a közösségi cselekvési tervben szerepel-e. Ezek közé tartozhat bármely, a közösség által szervezett program, esemény, folyamat.

A közösségi eredmények bemutatásának célja az adott esemény, akció minél többekkel való megismertetése, leginkább annak érdekében, hogy arról ne csupán azok értesüljenek, akik aktívan részt vettek a megvalósításában. Az eredmények bemutatására vonatkozó eszköztár gyakorlatilag kimeríthetetlen, megjelenhetnek a település honlapján, közösségi oldalakon, a helyi lapban, fényképeken a helyi kulturális intézményekben vagy egyéb közösségi terekben, illetve élménybeszámoló keretében, melyet a megvalósításban résztvevők tartanak.

Közösségek szomszédolása, szomszédünnep és közösségi térkép

Az egyének megszólításának és bevonásának egyik fontos módszere lehet az úgynevezett szomszédünnep, amely alkalom lehet a találkozás, információgyűjtés, valamint a kapcsolódási pontok keresésére is egyszerre. A szomszédünnep megszervezésével megteremthetőek a találkozási alkalmak, láttatható az egyének sokasága, de az egyénekről való információgyűjtés és az azonosságok, közös pontok megtalálása is elérhető.

A közösségi térkép sokat segíthet mind a szomszédolás során, mind pedig a közösségfejlesztés egyéb folyamataiban. A térkép hivatott láttatni a még létre nem jött közösség egyes tagjait, az utca, falu, városrész utcahálózatát mutatja az ott lévő házak térképen történő megjelölésével.

Közösségi kiállítás

A közösségi kiállítás a lakosság megszólításának és bevonásának egyik módszere, az adott közösség kezdeményezésére jön létre. A közösségi kiállítás a helyi kultúrára, helytörténetre, tradícióra, teljesítményre, természeti és társadalmi értékekre, közérzetre, az egyén és közösség kapcsolatára, a helyi identitás tartalmára koncentrál, és a közösség aktivitásáról, pillanatnyi önértelmezéséről ad releváns visszajelzést a közösségnek. A kiállítás szervezésének célja a helyi cselekvők körének szélesítése és kreativitásuk kibontása, valamint a generációk közötti együttműködés erősítése. A kiállítás révén megtörténhet a helyi közösség számára releváns és értékes témák megkeresése, összegyűjtése, kutatása, feldolgozása és strukturált bemutatása.

Tankatalógus, tanulókörök

A tankatalógus a helyi erőforrások feltárásának egyik legjellemzőbb eszköze, egy erőforrástérkép, amely tulajdonképpen egy név és címjegyzék, amiben feltüntetésre kerül a közösség tagjaihoz kapcsolódó tapasztalat, tehetség, tudás, készség és érdeklődés. A tankatalógus lehetővé teszi a helyi tudás közvetlen megfogalmazását, kinyilvánítását és átadását, elősegítve ezzel a meghirdetett témák körüli találkozásokat, beszélgetéseket, konzultációkat, de alapja lehet tanulókörök alakulásának is.

A tanulókör olyan önszerveződő kiscsoport, ahol a résztvevők adott rendszerességgel találkoznak, hogy az általuk meghatározott terv szerint tanuljanak, vitázzanak egy adott témáról, vagy megosszák egymással tapasztalataikat, ismereteiket, segítve ezzel egymásnak, együtt gondolkodva egy adott témakörben, mely fontos számukra, érinti vagy érdekli őket.

Helyi értékfeltárás, értékörzés

Az értékfeltáró és értékörző tevékenység széleskörű, helyi összefogáson alapuló közösségi folyamat, amely a település közössége által meghatározott értékek felmérését, dokumentálását és rendszerezését, majd szakszerű feldolgozását és közzétételét jelenti. A folyamat alapja a közös munka és a közös döntéshozatal, amely hozzájárul a kollektív élmény és identitás érzésének kialakításához és a helyi közösség, valamint értékek iránti elköteleződés kifejlődéséhez, fenntartható társadalomfejlesztést indukálva, továbbá bizonyos esetekben gazdaságfejlesztést is generálhat.

A helyi vagy tájegységi értéktár létrejötte, mint a tevékenység kézzelfogható eredménye, nagymértékben hozzájárulhat a helyi azonosságtudat megerősítéséhez.

Falukönyv, kalendárium

A közösségi kalendárium a helyi emlékezet feltárását és megőrzését, a közelmúlt eseményeinek naplószerű megörökítését szolgáló, a helyi polgárok közösségi együttműködésének fejlesztését segítő, a helyben lakók által írt és szerkesztett, nyomtatásban megjelentetett kiadvány.

A kalendárium annak tudatosítását szolgálja, hogy az emberek megértsék: a velük, a körükben történtek általuk leírva különös és megismételhetetlen értéket hordoznak. E tevékenység nagyban eltér attól a szokásos megoldástól, amikor egy külső szakértőt bíz meg a település a helyi kiadvány megírására. A munka lényege az a folyamat, amelyben a településen élő érintettek önmaguk végzik a feladatot, még ha azt esetlegesen egy közösségfejlesztő segítségével, irányításával teszik is, a kiadvány szerkesztői tehát ők maguk lesznek.

Helyismereti, helytörténeti dokumentumok, illetve a helyi szellemi kulturális örökség feltárása

A helytörténeti dokumentumok gyűjtése tulajdonképpen nem más, mint a közösség emlékezetének felkutatása, valamint az adott helyre vonatkozó információk, történeti eseményekhez kapcsolódó dokumentumok összegyűjtése és összegzése, mely egyfajta könyvtári, levéltári, múzeumi adatgyűjtési tevékenységet is jelenthet.

A gyűjtemény létrehozását számos esetben egy közösségi kiállítás követheti, ahol a helytörténeti információk megelevenednek, a közösség emlékezete és dokumentált története elérhető és látható lesz a közösség idősebb és fiatalabb tagjai számára egyaránt.

A szellemi kulturális örökség hagyományos és élő egyszerre, nem más, mint a folyamatosan újraalkotott és szóban, gyakorlatban továbbadott közösségi identitás. A szellemi kulturális tevékenység soha nem statikus, hanem olyan tudás, mely generációról generációra való vándorlás során alakul ki és létezik tovább. A szellemi kulturális örökség a közösségekben él, annak tagjai az örökség gyakorlói és hordozói, egyben ők a megőrzés letéteményesei is. Ebben az esetben tehát nem helyszínekről, rögzült vagy élettelen tárgyi emlékekről, hanem a mindennapokban élő közösségi megnyilvánulásokról van szó.

A helyi nyilvánosság fejlesztése

A közösségfejlesztés folyamatában különösen kiemelt fontosságú a nyilvános kommunikáció, a helyi közösség többféle csatornán történő tájékoztatása az őt érintő ügyekről, illetve magáról a folyamatról.

A helyi nyilvánosság alapja az információk nyilvános közzététele, befogadása, feldolgozása, valamint aktív megvitatása és az így kialakult vélemények, álláspontok beépítése a helyi folyamatokba. Fontos, hogy a kommunikáció minden irányba

megvalósuljon az érintettek között, illetve személyes és akár írott csatornákat is alkalmazzon (helyi újság, faliújság, közmeghallgatás, fórumok, falugyűlések, stb.).

Közösségi tervezés

A közösségi tervezés a közösségfejlesztés alapelve, e nélkül a közösségfejlesztési folyamat szinte kivitelezhetetlen, hiszen ez azt jelenti, hogy a tervezési folyamatba már annak egészen korai szakaszában ténylegesen bevonásra kerülnek az érintettek, vagyis az előkészítés és a megvalósítás szakaszában egyaránt fontos szerephez jutnak.

A közösségi tervezés kulcseleme a helyi érintettek aktivizálása, motiválása és bevonása egy közös jövőkép és stratégia kialakításába, annak érdekében, hogy ez valóban tükrözze a közösség szükségleteit és szempontjait. Ha egy településen, vagy településrészen valamilyen helyi ügyben változás történik, fontos, hogy a szokásos döntéshozói kört kitágítsuk. A változás jellegétől és használói, érintetti körétől függően az utóbbiakat e folyamat közvetlen részeseivé tesszük, bevonva őket a számukra minél előnyösebb változtatás érdekében. Így megteremtődik az érintett közösség beleszólása, felelőssé válása, érdekeik megjelenítése.

A folyamatba olyan információk beépítése történhet, amelyekkel csak az érintettek rendelkeznek, a döntéselőkészítői körbe belépnek a helyi közösség tagjai. A közösségfejlesztés sikeressége szempontjából kiemelt fontosságú a részvétel és aktivitás a lakosság részéről, így a közösségi tervezés addicionális előnye, hogy amennyiben már a tervezés során olyan változtatások, fejlesztések alakulnak ki, amelyek kigondolásába bevonásra kerültek az érintettek is, ezek megvalósítása során nagyobb lehet a részvételi hajlandóságuk.

Jövóműhely

A közösségi problémák feltárásának, súlyozásának és a jövőbeni közösségi tevékenységek kiválasztásának egyik leggyorsabb és legkönnyebben alkalmazható módszere az úgynevezett jövóműhely módszer, amely a tervezéshez vezet el bennünket.

A Mobilitás Országos Ifjúsági Igazgatóság Szakmai Portálján olvashatók szerint „alkalmazása akkor ajánlatos, ha rövid idő alatt (1 nap vagy 3 este) szeretnénk eljutni a közösségi cselekvési terv körvonalazódásáig, ha már rendelkezésre áll a kezdeményezők aktív csoportja, az a bizonyos központi mag, amely gyakorlott a fogalmi gondolkodásban, s amelyik képes egy egymásra épülő gondolatmenetet közösségi, tehát együttműködő módon végiggondolni.” (NCSSZI - Mobilitás Országos Ifjúsági Igazgatóság Szakmai Portál).

A módszer alkalmazása során először témákat kell választani, amelyek legyenek pozitív célok, amelyekkel a csoport egyetért, illetve mindenkivel fel kell jegyeztetni egy-egy kulcsszót, amely a célok elérését megghiúsító akadályokra utal. Ezt követően mindenki szavaz ezekre, amelynek segítségével kialakulhat a legtöbb szavazatot kapó azon témák köre, amelyeket a résztvevők a legfontosabbnak találtak.

A műhely során az egyes témakörökhöz kapcsolódó ideális állapotok kidolgozása a cél, amelyben a résztvevők elképzelik, megfogalmazzák, hogy egy jelenleg negatívan megjelenő terület hogyan működne az ideális állapotok szerint.

A módszer során a résztvevők egy fantáziatervet is elkészítenek, úgy alkotnak egy fejlesztési tervet, amely által elképzelik azt a helyzetet, amelyben korlátlan erőforrások állnak rendelkezésre, bürokratikus és egyéb akadályok nem nehezítik a megvalósítást. Kihangsúlyozandó, hogy csak az ideális végső képet kell megrajzolni, nem pedig az odavezető utat, azaz nem stratégiát kell gyártani.

Ki a roma/cigány?

A mai magyar nyelvhasználatban - más nyelvekhez hasonlóan - a *roma* és a *cigány* azonos értelmű szavak, köztük jelentésbeli különbség nincs, csak stilisztikai.

A *roma* kifejezés a *rom* szó többes számú alakja, amely „embert”, „cigány embert”, „férfit”, illetve „férjet” jelent romani (azaz cigány) nyelven. A *cigány* elnevezés eredetije a görög *atsziganosz*, amelynek eredeti jelentése „érinthetetlen”. (Ladányi J.-Szelényi I. 1997)

A magyarba feltehetően délszláv közvetítéssel került a kifejezés. Az első magyarországi írásos említések a 14. századból valók *Zigan*, *Zygan*, *Zigany*, *Czigany*, *Chygan*, *Cygan* alakban. Ezek azonban, mint családnevek, illetve települések nevei jelennek meg, amelyek esetében nem tisztázott, hogy köthetőek-e a cigánysághoz vagy sem. (Bokor, 1998)

Az első „cigányösszeírás” 1893-ban a Magyar Királyi Statisztikai Hivatal közreműködésével készült el. Ezen felmérésben az antropológiai jelleget vették figyelembe, elsősorban a bőr színét. Hermann (1893) az antropológiai jellegű meghatározást a következőkkel indokolta: „A magyarországi cigányság meghatározottsága egyebek mellett rasszantropológiai jellegű; a cigányoknak nevezett rasszösszetétele bár korántsem homogén, de az esetek többségében a mindennapi érintkezés során szabad szemmel is felfoghatóan eltér a nem cigány környezet (...) rasszjellegétől” (idézi Glatz, 1999).

A hazai szakirodalom talán legismertebb, 1971-ben Kemény István által vezetett országos szociológiai kutatása már más nézőpont szerint végezte az összeírást: „*cigány az, akit a nem cigány környezete annak tart*” (Kemény, 2003). A kutatók nagy része ma is ezt a meghatározást tartja a legkézenfekvőbbnek, azonban Ladányi és Szelényi rámutat, hogy ez a minősítés a szituációtól függően elég gyakran változik, sőt a szerzőpáros megválaszolatatlannak minősíti az alapkérdést. Szerintük empirikus kutatások eredményeként fel lehet rajzolni akárhány „mentális térképet”, a cigányság (vagy akármilyen más etnikai csoport) definíciójának, illetve öndefiníciójának legkülönbözőbb, egymást átfedő köreit. Ennek eredményeként azonban erősen eltérő nagyságú és társadalmi összetételű népeiséget lehet majd egyik vagy másik etnikumba sorolni (Ladányi-Szelényi, 1997).

Szegő László (1983) a cigány anyanyelvű cigányokat nevezi csak cigányoknak, mondván, hogy a népcsoport teszi ki a magyarországi cigányság többségét, mintegy 80-90 %-át. Ugyanakkor erre a Kemény-féle 1971-es vizsgálat rácafol. Kemény

István a következőket mondta: „A valóságban a magyarországi cigányság döntő többségét nem a cigány anyanyelvű, hanem a magyar anyanyelvű cigányok teszik ki. De nincsenek olyan nyelvi, kulturális és etnikai vonások sem, amelyek a cigány anyanyelvű cigányságot nyilvánvaló nemzeti jelleggel ruháznák fel, sőt még olyanok sincsenek, amelyek őket a magyaroktól, valamint a nem cigány környezettől élesen elhatárolnák, és egységbe forrasztanának.” (Glatz, 1999)

E néhány szakirodalmi szemelvény alapján is tisztán látszik, milyen nehezen meghatározhatók egy etnikum, jelen esetben a hazai cigányság beazonosításához szükséges attribútumok. Ladányi és Szelényi (1997) szerzőpáros szerint „Érdekes egyébként, hogy a kutatók a klasszifikációs rendszerek közül többnyire éppen az önminősítést tartják a legmegbízhatatlanabbnak.” Ennek legfőbb oka, hogy az önminősítés nagymértékben változik egyik időpontról a másikra, a társadalmi előítéletek intenzitásától függően. Valaki kevésbé lesz hajlamos önmagát cigánynak nevezni, ha attól tart, hogy ettől hátrányos helyzetbe kerülhet.

A klasszifikáció kérdése azért is fontos, mert a népcsoport, kisebbség ösztársadalmon belüli arányának meghatározásánál nélkülözhetetlen. A különböző meghatározások, különböző, jelentősen eltérő becslésekhez vezetnek, ahogy azt a 2. számú táblázat is jól mutatja.

Ahogy tehát a cigány népesség nem képez egyértelműen lehatárolható csoportot, a cigány kultúra, életmód és identitás sem fogható fel valami történelmen kívüli állandósággal egyértelműen lehatárolható, egzotikus etnikai csoporthoz kapcsolható fogalomként. Ami a klasszifikációs küzdelem „objektív” magvának, a „kisebbség” vagy a „többség” „objektív sajátosságának” tűnik, az egyes szerzők véleménye szerint csak az érintett csoportok gazdasági- társadalmi viszonyrendszerének termékeként értelmezhető.

2. számú táblázat: A magyarországi cigány népesség arányának különféle becslései (százalék)

	Kemény ^a	HTP ^b	Szonda Ipsos ^c	Szelényi-Treiman ^d	KSH ^e
Cigány.....	4,7	3,1	6,6	3,9	3,9
Nem tudja eldönteni..... ^f		9,1 ^g	2,2	1,2	0,8
Nem cigány.....	95,3	87,8	91,2	94,9	95,3

^a A Kemény-féle kutatás adatai a cigányok össznépességen belüli arányára vonatkoznak.

^b A háztartáspanel-vizsgálat adatai a 16 éven felüli népességre vonatkoznak.

^c A Szonda Ipsos felvételének adatai a 18 évesnél idősebb népességre vonatkoznak.

^d A Szelényi-Treiman-féle kutatás adatai a 20–70 éves népességre vonatkoznak.

^e A KSH adatai a cigányok össznépességen belüli arányára vonatkoznak.

^f Ez a kutatás nem személyek, hanem háztartások besorolásán alapult, és csak „cigánynak” vagy „nem cigánynak” lehetett az egyes háztartásokat minősíteni.

^g Az ebben a táblázatban szereplő 1992-es kérdezési hullám során kapott „nem tudja eldönteni” válaszok aránya sokkal magasabb a későbbi hullámokban kapott aránynál. A többi kutatással való összehasonlíthatóság érdekében mégis az első kérdezési hullám adatait láttuk indokoltnak itt szerepeltetni.

Forrás: Ladányi J.-Szelényi I. (1977) Ki a cigány? In: Kritika 1997/2.

Vándorlás, népesség

A cigányság összetételének és becslésének nehézségei ellenére, a történelem során folyamatosan voltak kísérletek az összeírásukra, amelyekből következtetni lehet a népcsoport mozgására is. A cigányok őshazája India észak-nyugati része a mai Pandzsáb és környéke, ahol még jelenleg is kb. 15 millió cigány él. Elhagyva hazájukat, három csoportra oszlottak, az egyik keletnek a másik dél felé, a harmadik csoport pedig Európa felé vette az útját.

A cigányok magyarországi jelenlétéről legkorábban 1390 és 1406 között vannak feljegyzések. Ezen cigány csoportok Szerbián és Horvátországon keresztül érkeztek Magyarországra. A 16. és 17. században képtelenek voltak meghatározni a történeti Magyarország területén a cigány lakosság létszámát.

A 18. században Mária Terézia és II. József több rendeletet hoztak a romák letelepítésére, amit a hatóságok erőszakkal, elrettentő büntetések alkalmazásával hajtottak végre. A romáknak a falvak határában telepeket jelöltek ki, ahol kunyhókban laktak. Az addig vándormesterségből élő roma kézműveseknek megtiltották új lakóhelyük elhagyását. Így az addigi megélhetésüktől megfosztották őket. Sokan ebben az időszakban nyugat-európai országokba vándoroltak az erőszakos asszimiláció elől.

1782-ben az akkori összeírások kb. 44 ezer főre becsülték számukat. Az 1893-as „első” cigányvizsgálat alapján az ország akkori 15,1 milliós népességéhez képest csupán 1,8 % volt cigány származású. Ez a kb. 272 000 fő az utolsó összeíráshoz képest több mint hatszoros növekedést jelentett. Ehhez hozzátartozik, hogy a 19. század elejétől érte el a romák második nagy bevándorlási hulláma Magyarországot. Ekkor érkeztek a román (oláh) fejedelemségek felől a mai oláh cigányok és beások elődei.

Kemény István és munkatársai közreműködésével készült felmérés eredményeiből is látható, hogy 1971-re mintegy 320 ezer cigánynak tartott személy élt Magyarországon. A vizsgálat szerint az ország északi, keleti területein élt a cigányság csaknem 45%, ami ebben az időszakban nem jelentett problémát megélhetés terén, mivel a nehézipar és a mezőgazdaság munkalehetőséget biztosított számukra. 1993-ra a cigány népesség az északi térségben majdnem duplájára, és a déli országrészben is jelentősen növekedett 20 év leforgása alatt, mialatt a 15-59 éves cigány férfiak 28 %-a, a 15-54 éves nők 15 %-a volt foglalkoztatott. Ekkor az országban a cigánynak vélt lakosság létszáma megközelítette a 468 ezer főt.

A Parlament 1992 októberében fogadta el az adatvédelmi törvényt, amelynek értelmében az etnikai hovatartozást az érintett írásos beleegyezése nélkül nem lehet nyilvántartani (1992. évi LXIII. törvény a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról). Így a népszámlálásban és egyéb statisztikai felmérésekben már csak az minősül romának, aki annak vallja magát. Ahogy arra a már említett Ladányi-Szelényi szerzőpáros rávilágított, az önminősítés adott

társadalmi feltételek között torz adatokat eredményezhet, ezzel magyarázható a népszámlálási- és a becült adatok közötti releváns eltérés is.

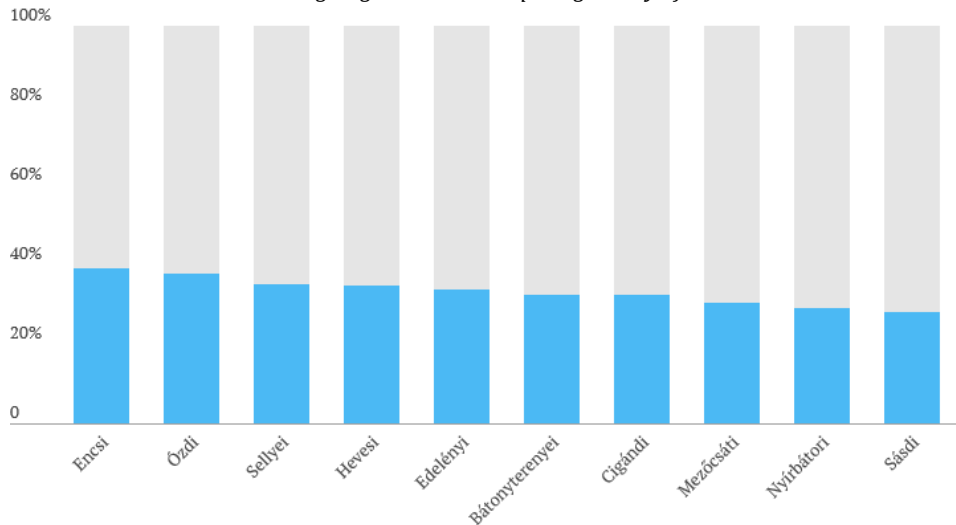
A 2001. évi népszámláláskor 190 046 fő volt az ország cigány lakosainak száma. A gazdasági szerkezetátalakulásnak és az ingázásnak köszönhetően az északi régióban szembetűnően magas lett a cigányság aránya (elérte a 32%-ot). Az ország többi részében a cigány lakosság csökkenéséről beszélhetünk, csak a nyugati országrészben volt mérsékelt, 1-2 % körüli növekedés.

A 2011-es népszámláláson - önbevallás alapján - 315 583 romát regisztráltak, ez három százaléka volt a magyar lakosságnak. A teljes populációhoz viszonyított magas születésszám a roma népesség részarányát folyamatosan növeli az ossztársadalmon belül. Napjainkban a cigány lakosság összlétszáma becült adatok alapján 650-700 ezer fő, de merészebb becslések szerint akár 1 millió fő körüli lehet.

A Debreceni Egyetem 2010-13 közötti adatfelmérése alapján a hazai falvakban átlagosan 11,5 százalék a roma népesség aránya. Az ország összes településére kiterjedő adatgyűjtés szerint a közepes városokban 9-, Budapesten és a megyei jogú városokban 7 százalék a romák aránya. Ez a szám a Salgótarján és Csenger közötti 17 járásban, valamint Baranya és Somogy határmenti járásaiban kiemelkedően magas, itt az emberek negyede-ötöde tartozik a cigánysághoz.

A felmérésben azt tekintették romának, akit a környezete romának vélt, az adatok konkrétan a polgármesterek, önkormányzatok, nemzetiségi önkormányzatok megkérdezésén alapultak. Ezzel valamelyest valószínűleg felülbecsülték a létszámot, így például romának tekintettek olyan személyeket is, akik vegyes kapcsolatból születtek, vagy gyakran azokat is, akik mélyszegénységben élnek.

1. számú ábra: A legmagasabb roma népességi arányú járások 2013-ban



Forrás: Debreceni Egyetem

Nyelv, csoportok

A magyarországi romák csoportjai eltérnek egymástól anyanyelvük szerint. Az oláh cigányok a cigány nyelvet (*romani*) beszélik. A magyarországi cigány anyanyelvűek mintegy 90%-a a cigány nyelv lovári dialektusát használja. A beás cigányok a beást beszélik, amely a román nyelv archaikus változata. Ennél természetesen sokkal árnyaltabb a kép.

Erdős Kamill cigánytanulmányai (Erdős, 1989) alapján ismerhető meg a magyarországi cigányok részletes etnikai-törzsi tipológiája, amelyről Kállai Ernő ad számot A romák társadalmi helyzete és integrációja című publikációjában (Kállai, 2019).

Erdős Kamill alapján cigány nyelvű és nem cigány anyanyelvű cigányokról egyaránt beszélhetünk az alábbi részletezésnek megfelelően.

„I. Cigány nyelvű cigányok

1. kárpáti cigány nyelvet beszélik

- Nógrád megyei (más dialektust beszél, mint a következő két csoport)
- Budapest környéki (Páty, Csobánka, Pomáz stb.)
- közsőrús és ringlispiécs cigányok (magukat „német”, illetve „vend” cigányoknak nevezik)

2. oláh- (vlax-) cigány nyelvet beszélik

Oláh cigány törzsek:

- Lovári: lókereskedők, lókupecsek
- Posot'ári (zsebtolvajok):
- Kherári (alkalmi munkások; házzal bírók)
- Colári (szőnyegkereskedők)
- Kelderári: (kézművesek, üstfoltozók)
- Cerhári („sátorosok”)
- Másári („halászok”)
- Bugári („dögösök”)
- Curári („késesek”)
- Drizár („rablók”)
- Gurvár (fodozó) (tepsikészítő, edényfoltozó)

II. Nem cigány anyanyelvűek

1. magyar anyanyelvűek

- volt kárpáti és oláh cigányok:
- zenészek („úri” réteg)
- vályogvetők, kosárfonók, alkalmi munkások stb. (szegény réteg)

2. román anyanyelvűek („beás”)

A) román cigányok (pl. Elek község)

- nincsenek alcsoportjaik

B) teknővájó cigányok

- tiszaháti (főleg a Nyírségben)
- „füstös” (Füzesabony, Tiszafüred környéke stb.)
- dunás (Dunántúlon)” (Erdős, 1989)

Kultúra, cigány kultúra

A nemzeti kultúra magában foglalja az etnikai és/vagy vallási és/vagy nyelvi közösségi szerveződések, amelyek mellett a közös kultúra alatti – szubkulturális – szerveződési szinteket találunk: mindezek a közösségek a nemzeti kultúra alatti szinten, de kulturális csoportként szerveződnek, hiszen koherens mintákat kínálnak tagjaik cselekvéseihez. A legkülönbözőbb dimenziókban társadalmi csoportokra tagolódó társadalom belső rétegzettsége megjelenik a (nemzeti) kultúra belső rétegzettségében, azaz belső kulturális különbségek képződésében is.

Egységes roma kultúráról hagyományos értelemben nem beszélhetünk, az egyes csoportok eltérő szokásokkal, hagyományokkal rendelkeznek. Szuhay Péter (1999) így fogalmaz a kérdéssel kapcsolatban: „A cigányság kultúráját illetően a legfontosabb megállapításaink a következők: a magyarországi cigányság kultúrája alapvetően népi kultúra, amely elsősorban a szóbeliségre szorítkozik, és csak elenyésző mértékben az írásbeliségre. Ez a kultúra elsődlegesen kisebbségi helyzetben lévő, alávett kultúra (...) amely még a kulturális egységesülést megelőző állapotnál tart.”

A cigány kultúra meghatározása más szempontok miatt is nehézkes. Zamfir (1993) szerint a jelenlegi európai társadalmakban a cigány etnikum azért különböztethető meg a többségi népességtől, mert ez utóbbi „modern európai életformát” vett fel. Más szóval kulturális szempontból releváns különbségek nem annyira a roma népesség és valamely vele együtt élő etnikum kultúrája között léteznek, sokkal inkább a roma népesség életmódja és a modern európai életmód között, a modern- és a roma életvezetés főbb értékei között. E modern európai életmód főbb jellemzőiként Zamfir a következőket emeli ki: kiszámítható, stabil jövedelem, amely általában állandó, szerződéses munkaviszonyból származik; a jelentős anyagi és érzelmi befektetések tárgyát képező lakás, mint kényelmes élettér megnövekedett fontossága; relatíve kisméretű család (nukleáris család) kevés gyermekkel, valamint a gyerekek iskoláztatására való igény (Zamfir, 1993).

„Egy etnikum kulturális integrációjának különböző feltételei vannak. Az egyik ilyen feltétel, hogy az illető csoport kultúrájának tartalmaznia kell olyan elemeket, amelyek összhangban állnak a többségi kulturális tartalmakkal, ugyanakkor olyan sajátos elemeket is, amelyek lehetővé teszik az etnikai identitás újratermelődését. Egy kisebbségi csoport tényleges integrációjáról akkor beszélhetünk, ha a szóbanforgó kisebbséget a többség is elfogadja magához képest egyenrangú félként. Ehhez az szükséges, hogy a többségi és a kisebbségi kultúra tartalmazzon közös elemeket. Ez az asszimiláció bizonyos fokát feltételezi. A teljes asszimilációt a modern etnikumok úgy kerülhetik el, hogy ritualizálják eredeti kultúrájuk egyes elemeit, amelyek ezáltal elvesztik régi tartalmukat, miközben új funkciókat töltenek be: a közösség önidentifikációjának eszközeivé válnak.” (Fülpesi-Kiss, 2001)

Az etnikai csoport, mint a társadalmi tőke forrása

A kapcsolati hálók meghatározóak az egyéni életút alakulásában, e kapcsolatok mintázata és minősége befolyásolja az egyén élethelyzetét, lehetőségeit, magatartását, társadalmi pozícióját és mobilitását is. Granovetter (1988) elmélete szerint a társas kapcsolatok erejét a beléjük fektetett idő intimitás és érzelem határozza meg. A gyenge kötések így nagy társadalmi távolságok áthidalására képesek és a mobilitás szempontjából jelentősek. Az erős kötések, a szoros baráti vagy családi kapcsolatok nem alkalmasak a külső információk közvetítésére, ezért a kevés számú gyenge kötéssel rendelkezők hátrányos helyzetbe kerülnek, mivel kimaradnak az információáramlásból. Az elszigeteltség hátrányos helyzetben tarthatja őket, a szoros, zárt kapcsolatok nem segítik az egyén mobilitását.

Az etnikai tőke erőforrásként történő megítélése nem egyértelmű a szakirodalom alapján. A kutatók egy része mobilizálható gazdasági és társadalmi erőforrásként tekint rá (Borjas, 1992, Stewart 1994, Fleck –Virág 2000, Sik 1992, Baumgartner – Kovács – Vári 2002; Kovács 2004), míg mások annak kirekesztő jellegét hangsúlyozzák, amely magában hordozza az önkéntes szegregálódás és exklúzió veszélyt is. Az erős családi kötések, a homogén etnikai közeg nem segíti a heterogén kapcsolatok kialakítását a többségi társadalomban.

2010-ben a Marketing Centrum reprezentatív kutatásában vizsgálta a magyarországi romák életkörülményeit és saját helyzetük megítélését. A tanulmány megállapítja, hogy a hazai romák helyzete kedvezőbb, mint a keleti bővítés során utoljára csatlakozott EU tagországban élő cigány kisebbségé, de kedvezőtlenebb, mint a Visegrádi Négyek országainak többségéé. A társadalmi tőke vonatkozásában a településeken készült interjúk során, a cigány önkormányzatok vezetői és képviselői a roma társadalom problémái között előkelő helyen említették a társadalmi tőke hiányára visszavezethető feszültségeket.

A segítő kapcsolat nem kulturális és szociális vákuumban jön létre, így a cigány kliensek eltérő szokásai, hagyományai, illetve a segítő-kliens közötti esetleges kulturális diverzitás sajátossá teheti a segítő folyamatot, a cigány családokkal, kliensekkel végzett szociális esetmunka folyamatát.

Közösségfejlesztés cigány/roma közösségekben

A közösségfejlesztésre, helyi fejlesztésre irányuló projekteknél a humán erőforrás-fejlesztés kiemelt terület (még abban az esetben is, ha alapvetően infrastrukturális beruházásról van szó, hiszen humán fejlesztési elem ebben az esetben is kapcsolódik a projekt fő vonalához). A szakemberek részleges vagy végleges kivonulása után ez az egyetlen módja ti. a fejlődés fenntarthatóságának.

A közösségfejlesztők tudását és tapasztalatait tehát a projekt megvalósítása során át kell adni a mélyszegénységben, hátrányos helyzetű településen élők számára, és az ő tudásukat kell elsajátítani (kölcsonös tanulás), létrehozva így a helyi szakértelmet.

A közösségfejlesztés a cigány közösségek, hátrányos helyzetű települések egyik integrációs lehetősége, amelynek egyik fő eleme a helyi lakosok közül a „laikus” főállású munkatárs kiválasztódása és alkalmazása. Azért kiválasztódás és nem kiválasztás, mert a terepen folyó munka, a kapcsolatépítés során kerülnek szem elé azok a személyek, akikről menet közben derül ki, hogy közösségük mintaadó, húzó tagjai, közéleti aktivitásuk és érdeklődésük miatt akár az egész közösségben képesek gondolkodni. A napi munka során minden új feladat elvégzéséhez konkrét útmutatást kapnak, és ha ezek rutinszerűen begyakorolódtak, jöhetnek az újabb és újabb feladatok. Elindul a munka például a TB-kártya, személyi igazolvány, anyakönyvi kivonatmásolat készítésétől a családi napok forgatókönyvének elkészítéséig, a munkaerő-piaci képzés, nyári tábor megszervezéséig és az egyszerűbb pályázatok megírásáig, elszámolásáig kiterjedően.

Mások ügyeinek intézése során rohamosan bővül formális kapcsolatrendszere a bevont laikus segítőknek is. Informális személyi ismeretségük alapján történő kapcsolataik működtetése és fenntartása során javul szociális kompetenciájuk, továbbá begyakorlásra kerülnek a különböző kapcsolódó alapsémák. A projekt során a szakemberek a polgármesterrel különböző szakemberekkel, külső szereplőkkel, szervezetekkel folytatott tárgyalásaik során először csak bemutatják ezeket a laikus segítő személyeket, majd közösen tárgyalnak, aztán pedig idővel kezdetét veheti (általában a projekt lezárultát követően élesedik ki ez a helyzet) az önálló képviselet, részvétel.

Az önkéntes segítőknek fontos szerepük van abban, hogy minél több ember ügyes-bajos dolgát intézni lehessen. Általuk megszokszorozódnak a projektek erőforrásai, mozgásba hozható egyfajta természetes védőháló. A spontán módon formálódó segítői szerepnek nagy jelentősége van az önértékelés és az önbizalom javulásában, a közösségen belüli státuszemelkedésben, így hátrányos helyzetű személyek, közösségek esetében különösen fontos hatásai lehetnek az egyénre és a közösségre nézve egyaránt a laikus segítők bevonásának.

Egy másik hatékony módszer lehet a humán erőforrás fejlesztésére a laikus segítők kiválasztása mellett a civil szervezetek, szövetkezetek vagy más, hasonló jellegű szerveződések létrehozása, amelynek tagjait a lakosság köréből toborozzák. Arra számítani kell, hogy a tisztségek kiválasztása során lobbik alakulhatnak ki, hiszen a közösségfejlesztés, a szervezetek létrehozása a hátrányos helyzetű, cigány közösségek számára az integráció egyik fontos eszköze lehet. A szervezetek létrehozásának célja egyrészt a feladatok, tevékenységek ellátása útján maga a fejlesztés, valamint ennek a leghatékonyabb megvalósítása, azonban a szervezet megadhatja a tagok számára a közösség, a valahová tartozás élményét is. Optimális esetben a résztvevők felismerik, hogy a közösségi cselekvés (termelés, érdekérvényesítés, gazdálkodás, szociális feladatok ellátása, stb.) lényegesen hatékonyabb lehet, mint az egyéni tevékenység.

A hátrányos helyzetű településeken folytatott közösségfejlesztés során különösen igaz lehet, hogy az ilyen jellegű projektekben, folyamatokban a szociális szakember egyben valamilyen szempontból közösségi animátor is, illetve amennyiben nem, legalábbis szorosan együttműködik az ezt a feladatot végző szakemberrel. Azt

mondhatjuk, hogy a szociális munka mindhárom formájára, az eseti, a csoportos és a közösségi munkára is szükség van, ezek nem különülnek el, sokkal inkább egymásba fonódnak. Elmosódik a határ a segítő-segített között, nincs klasszikus értelemben vett ügyfél és kliens, az az alapkitétel, hogy mindenki ért valamihez, tudása és tapasztalata hasznosítható, átadható másoknak. Emellett természetesen létezik munkamegosztás, akár hierarchikus rendeződéssel is, de a végzett tevékenység tartalma, keretei némiképp sajátosságok.

A hátrányos helyzetű településeken folytatott közösségfejlesztés során elengedhetetlen figyelembe vennünk, hogy e településeket általában kisebbségi csoportok tagjai lakják, akik egyáltalán nem biztos, hogy megőrizték cigány identitásukat.

A településeken sajátos, a mindennapi túlélést és megélhetést biztosító „alternatív” stratégiák működtetését segítő sajátos norma- és szokásrendszer alakulhat ki. Ezen települések társadalma bizonyos mértékig integrált, bár a közösségek erodálódtak, a közösség tagjai gyakran csak lazán kapcsolódnak, azonban a kívülré irányuló kapcsolatok még ennél is korlátozottabbak, alapvetően egy izolált társadalommal van dolgunk. A településen vagy településrészen belül léteznek gyenge és gyakran erős kapcsolatok is, míg azon kívül alig-alig, vagy egyáltalán nem léteznek még gyenge kötések sem, amely lezárja a társadalmi erőforrások áramlásának lehetőségét is (ami ilyen módon teljes, külső erőforrásoktól való megfosztottságot jelent). A település tagjai ennek értelmében csak egymásra hagyatkozhatnak, vagyis az erős kötésekre, a családi, rokonsági kapcsolataikra. Mivel ezek kölcsönösségi alapon működnek, a mélyszegénységben élők egymás szűkös erőforrásait élik fel, amelyeknek újratermelődését nem tudják biztosítani, ezért különböző túlélési stratégiákat működtetnek. Ezeket a viszonyokat, stratégiákat, kötések, hálózati rendszereket, ugyanakkor pedig a bizonyos fokú individualizálódást figyelembe kell venni a közösségfejlesztési folyamat megkezdésekor és különösen fontos ezen hálózatok és kapcsolatrendszerek feltárása a kezdeti fázisokban a közösségi felmérések és beszélgetések során. Olyan típusú beavatkozásoknak lehet inkább tere, az említettek alapján, amelyek elsősorban az egész közösségre irányulnak, és a közösségen keresztül érik el a családot, az egyént (mindenki gyermeke részt vehet a rendezvényeken, mindenki részt vehet a közösségi napokon stb.).

Farkas Zsuzsanna szerint „A mélyszegénységben élők nem „intézményhasználók”, idegenkednek a magas küszöbű szolgáltatásoktól (nem mennek orvoshoz, szakorvoshoz, szülői értekezletre, családsegítőbe, hivatalos helyekre stb.), mert egyszerűen nem ismerik ezeket a helyeket, az elvárt viselkedési mintákat. Szociális kompetenciájuk nem terjed ki ezen helyzetek szabályszerűségeinek ismeretére. A kudarcokat ez esetben is magukba kódolják, távolmaradásuk önvédelmi reflex. A velük való kapcsolatépítésre leginkább a terepmunka alkalmas otthonukban, saját környezetükben. Itt biztonságban érzik magukat, itt lehet őket személyesen megszólítani, majd bevonni a közös munkába.” (Farkas, 2014)

A terepmunka során be kell épülni a családok életébe; az állandó jelenléttel lehet elérni a bizalmat és az elfogadást. Az elsődleges kapcsolatfelvétel után a terepmunka folytatásával párhuzamosan kap szerepet a közösségi tér/ház.

A „családlátogatások” alkalmával mindig szóba jön valami, aminek apropóján fel lehet ajánlani a közösségi ház szolgáltatásait. A közösségi ház alacsony küszöbű szolgáltatásokat nyújt, nincsenek különösebb előírások, elvárások, ezért a félelmek hamar feloldódnak, egyre többen és egyre gyakrabban fordulnak meg itt. Eközben persze intézményhasználókká is válnak, és a megszerzett tapasztalatokkal máshol már biztonságosabban közlekednek.

A közösségfejlesztési folyamat során központi szerepe van a beszélgetéseknek, amelyek minden tevékenység, cselekvés szövetét adják. A terepmunka, az elkísérés, az egyéni ügyintézés, a közösségi napok, a kirándulások, alkalmával páros vagy kiscsoportos beszélgetések történnek. Látszatra ezek köznapi beszélgetésnek tűnhetnek, mert hétköznapi, természetes helyzetekben és oldott hangulatban zajlanak, valójában azonban a közösségfejlesztési folyamat tevékeny részei.

A közösségfejlesztést, ezeken a településeken különösen, két úton indítjuk e párhuzamosan. Az egyik a közösségi rendezvények sorozata, amelyek nagyszámú résztvevőt vonzanak és tényleges közösségi élményt nyújtanak, segítenek megadni a közösséghez tartozás érzését. A másik út, mikor egyéni beszélgetések során derül fény a közéleti érdeklődésre, a közösségi cselekvésre való készségekre, aktivizálhatóságra mértékére és mikéntjére. A közösségfejlesztési törekvéseket úgy foglalhatjuk össze, hogy egyrészt az egyéntől a strukturált közösségig, másrészt a strukturálatlan közösségtől az egyénig haladunk.

Az interkulturális kommunikáció zavaraiából eredő problémák és kezelésük

A cigány származású egyénekekkel, csoportokkal és közösségekkel végzett szociális esetmunka és közösségfejlesztési intervenció kimenetét gyakran befolyásolhatják az eltérő kulturális háttérből fakadó különböző értelmezések és reakciók. Az interkulturális kommunikáció folyamatában ti. az egyik (vagy mindkét) fél számára idegen, kulturálisan meghatározott kontextusban találkoznak a felek, akik általában sajátos kultúrákat reprezentálva, mint kulturálisan meghatározott individuumok lépnek egymással szemben.

A kezdő vagy a célcsoportot nem ismerő szociális szakemberek találkozhatnak a kulturális sokk jelenségével, amikor intenzív módon kerülnek kapcsolatba olyan cigány közösségekkel, akik nagyobb mértékben szegregált módon élnek vagy az adott – pl. telepí környezetben – markánsan jelentik meg saját kulturális sajátosságait. A jelenség egyébként mindenkin megfigyelhető, aki hirtelen egy számára nagyrészt ismeretlen kultúrában találja magát, így tehát bármely új szociokulturális közegbe kerülés következménye lehet egyfajta kulturális sokk.

A Gilvánfán dolgozó szociális munkások egyfelől a mélyszegénység, másfelől pedig a cigányság kultúrája által meghatározott, komplex, rendkívül sokrétű problémakezelést igénylő szociokulturális milióval szembesülnek a cigány egyénekekkel, illetve közösségekkel végzett esetkezelés és közösségfejlesztés folyamataiban. A kulturális kontextusok különbözőségéből kommunikációs zavar származhat, amely számos, sokszor feloldhatatlannak tűnő félreértés forrása lehet. A Gilvánfán élő cigányok például nagyon nehezen vonhatók be olyan programokba, kezdeményezésekbe, amelyek kimozdítják őket megszokott kereteikből. A megszokott kapaszkodók elvesztése ti. az ismerős, megnyugtató, kiszámítható rend felborulását jelenti számukra. Ha a szociális szakembereknek nem sikerül feloldani az említett rend felborulásából fakadó szorongást és bizalomhiányt, a kezdeményezések kudarcba fulladhatnak.

Az interkulturális kommunikáció zavarainak kezelése a szakemberektől folyamatosan megkülönböztetett figyelmet igényel. Interkulturális beszédhelyzetekben – így a cigány származású személyekkel, csoportokkal és közösségekkel végzett intervenciók során is – érdemes szem előtt tartani, hogy kevésbé kontextus-függő módon próbáljuk megfogalmazni a mondanivalónkat: azaz legyünk minél inkább nyitottak, közvetlenül és egyértelműen érthetők, valamint hitelesek. A megfelelő magatartás kinyilvánításához kellő önismeretre van szükség, azaz biztosak kell, hogy legyünk abban, milyen kritériumok alapján tartunk helyénvalónak egyes kommunikációs helyzeteket, s helytelennek másokat, ezeket a kritériumokat pedig tudatnunk kell a beszélgetőtársunkkal, hogy ő a beszélgetőpartner is igazodhasson hozzájuk. A partnerünknek szánt közléseket nyíltan, őszintén és egyértelműen kell megfogalmaznunk. A megismert fejlemények, az átvett információk alapján meg kell próbálnunk beleélni magunkat beszélgetőtársunk helyzetébe, s törekednünk kell a megismerésére annak érdekében, hogy kezelhessük a vele szemben érzett előítéleteinket.

Mindez persze nem pusztán pozitív hozzáállást és elhatározást, hanem folyamatos tanulást, gyakorlást és önfejlesztést igényel. Az interkulturális érzékenység fokozása Milton J. Bennett (idézi Bornemissza, 2004) szerint a következő lépések során érhető el: az etnocentrikus fázis fokozatait jeleníti meg a tagadás - ami izolációhoz, szeparáltsághoz vezet -, a védekezés, ami megvalósulhat a lenézés mozzanatában, felsőbbrendűség érzésében vagy túlzott önbecsülés kinyilvánításában és itt említendő a minimalizációhoz kapcsolódó viselkedés is. Az etnorelatív fázis magában foglalja az elfogadás, az empátián és pluralizmuson alapuló alkalmazkodás, valamint az integráció lépéseit.

Az interkulturális érzékenység fejlődése a kommunikatív kompetencia fejlesztésén múlik. A kulturális találkozásokot kutatva Gardner (idézi Bornemissza, 2004) tette fel azt a kérdést, hogy „...mily mértékben lehetséges valójában valamely kultúra szakértő ismerője számára egy másik kultúrából érkező személyekkel érintkezni, kommunikálni?” Erre a kérdésre adható válaszok között szerepel, hogy olyan személyiségjegyekkel kell rendelkezni, mint az integritás, stabilitás, különleges intuitív és beleérző képességek. Az egyén elsajátíthatja, hogyan tud hatékonyan és megfelelő módon kommunikálni interkulturális helyzetekben, hogyha megfelelő

ehhez interkulturális készségei, tudásai és attitűdjei. Ennek fontos elemei a megértés, a megfelelő önértékelés, az alkalmazkodás és a nyitottság, illetve egyfajta kulturális intelligenciával kell rendelkezni, amely arra vonatkozik, hogy egy személy mennyire képes hatékonyan alkalmazkodni egy új kulturális környezethez. A cigány személyekkel, csoportokkal és közösségekkel foglalkozó segítő szakemberek munkája során kifejlesztendő kulturális intelligenciának három tényezője van, s mindhárom faktor - a kognitív, a motivációs és a viselkedési - folyamatosan fejleszthető.

Ugyancsak az interkulturális szférához tartozik a nyelvi kompetencia, amely az interkulturális ismeretek halmazát jelenti, és azok a készségek (megfigyelés, közvetítés, megértés) és attitűdök (érdeklődés, nyitottság, előítélet mentesség) tartoznak hozzá, amelyek segítségével az emberek képesek „közlekedni” és kommunikálni különböző más, a sajátjuktól eltérő kulturális közegben. A kompetencia-fejlesztés kérdése tehát az egyik legfontosabb összetevője a cigány egyénekekkel, csoportokkal és közösségekkel dolgozó szociális szakemberek humán erőforrás fejlesztésének. (Hidasi, 2004)

Felhasznált irodalmak

A közösségi munka módszereiről.

- http://bpk.nyme.hu/fileadmin/dokumentumok/bpfk/Segedletek/MolnarKatalin/Kozossegi_szocialis_munka/B_rdos_Kata_Alapvet_eszk_z_k_a_k_z_ss_gi....doc
- Albert F.-Dávid (2006): A kapcsolati tőke dimenziói etnikus metszetben. In: Kolosi Tamás-Tóth István György-Vukovich György (szerk.): Társadalmi riport 2006
- Balácsi K. (2009). Közösségfejlesztés. <http://ofi.hu/tudastar/iii-segedanyagok/kozossegfejlesztes>
- Biddle, W. W. - Biddle, L. J. (1988). A közösségfejlesztési folyamat. Budapest: Magyar Művelődési Intézet
- Bokor J. (szerk.) (1998): Cigányok. Pallas Nagy Lexikona. Arcanum: FolioNET 1998.
- Bornemissza D.: 'Az interkulturális félreértés kutatásának fő irányzatai.' In: Szociológiai Szemle 2003/4.
- Buda B.: A közvetlen emberi kommunikáció szabályszerűségei. Budapest: Animula, 1986
- Cigányösszeírás (1895): A Magyarországon 1893 január 31-én végrehajtott cigányösszeírás eredményei. Budapest, Atheneum.
- Csoba J.; Prókai O. (2011). Esetkönyv. Példatár a szociális munka egyéni esetkezelésének gyakorlatához. Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszék, Debrecen
- Dékány, I. (1943): A mai társadalom: Bevezetés a társadalomtudományokba. Budapest: Pantheon Kiadó
- Diósi Á. (1992). A cigány családsegítés kérdőjelei. Esély 1992/2. p.81-86.
- Elias, N. (1987): A „civilizáció” és a „kultúra” fogalom szociogenezise. In: A civilizáció folyamata. Gondolat
- Erdős K. (1989): Erdős Kamill cigánytanulmányai. Békés Megyei Tanács Cigány Koordinációs Bizottsága, Békéscsaba
- Falkné Bánó K.: Kultúraközi kommunikáció. Budapest: Püski, 2002.
- Faragó K. (2009): Cigány családokkal végzett szociális munka. Háló 2009/11.
- Farkas Zs. (2014): Közösségfejlesztés, mint a cigánytelepek, cigány közösségek integrációs lehetősége: egy teleprehabilitációs és két telepfelszámolási program gyakorlata alapján. Párbeszéd 1(1)
- Fazekas L.-Szecskó T.-Beszédes N.-Szegő L. (1983): Cigányok honnét jöttek, merre tartanak? Kozmosz könyvek, Budapest
- Feischmidt Margit (szerk., 2010): Etnicitás. Különbségteremtő társadalom. Gondolat
- Feischmidt Margit-Zakariás Ildikó (2010): Hazatérő idegenek. Az etnikai migráció formái, okai és hatásai a Kárpát-medencében. In: Hárs Ágnes – Tóth Judit (szerk.): Változó migráció, változó környezet. MTA
- Fejős Zoltán - Szijártó Szolt (szerk., 2000): Turizmus és kommunikáció. PTE Kommunikációs Tanszék
- Forgách, J. (1993): A társas érintkezés pszichológiája. Gondolat

- Fülpesi Gy.– Kiss D. (2001): Roma közösségek együttélési stratégiái. WEB. Szociológiai folyóirat, Kolozsvár, pp. 5–34. Hozzáférés: http://web.adatbank.transindex.ro/pdffdok/web8-9_04_FulpesiKiss.pdf (Letöltés dátuma: 2018. április 10.)
- Geertz, C. (1997): Az értelmezés hatalma, Századvég
- Glatz F. (1999): A cigányok Magyarországon. MTA Budapest, p.25.
- Gosztonyi, G. (1998). Közösségi szociális munka. In: Kozma Judit (szerk.): Kézikönyv szociális munkásoknak. Budapest: Szociális Szakmai Szövetség, 234-288.
- Granovetter, M. (1988): A gyenge kötések ereje. A hálózatelmélet felülvizsgálata. Szociológiai Figyelő Vol. 4, No. 3, 39-60
- Havasi V. (2014). Közösségfejlesztés – roma programok. Miskolc
- Héderné Berta E. (2014). A cigány családoknak nyújtott személyes szolgáltatások jellegzetességei. Esély 2014/1. p.64-79.
- Héderné Berta E. (2014). A cigány-magyar segítőkapcsolat speciális vonatkozásai. ELTE Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Budapest
- Henderson, P. (2006). A közösségfejlesztés alapelvei és gyakorlata. Parola 2006/4. p. 3-7.
- Hidasi J.: Interkulturális kommunikáció. Budapest: Scolar Kiadó, 2004.
- Hofstede, G. – Hofstede, G. J.: Kultúrák és szervezetek. Az elme szoftvere. Pécs: VHE Kft., 2008.
- Horányi Ö. (1999): A személyközi kommunikációról. In: Béres-Horányi (szerk.) Társadalmi kommunikáció. Osiris
- Juhász F. (2008). A közösség-szervezés folyamata. Budapest: Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet.
- Kállai E. (2019): A romák társadalmi helyzete és integrációja. Szegedi Tudományegyetem. SZTE Elektronikus Tananyag Archívum http://eta.bibl.u-szeged.hu/3151/1/romak_tarsadalmi_helyzete_es_integracioja.pdf
- Kemény I. – Janki B. – Lengyel G. (2003): A magyarországi cigányság. Gondolat Kiadó, p.12.
- Konczos-Szombathelyi M.: Kommunikáló kultúrák. Budapest: L'Harmattan, 2008.
- König É. (szerk.) (2011): Stratégiai tervezés a szociális munkában. Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszék, Debrecen.
- Ladányi J.-Szelényi I. (1997): Ki a cigány? In: Kritika 1997/2.
- Ladányi, J.- Szelényi, I (2004): A kirekesztettség változó formái. Budapest: Napvilág Kiadó
- Lázár Ildikó - Martina Huber - Krieglér-DeniseLussier - Gabriela S. Matei és ChristianePeck: Az interkulturális kommunikatív kompetencia fejlesztése és értékelése. Segédkönyv nyelvtanároknak és tanárképzőknek az interkulturális kompetencia fejlesztéséhez nyelvvórákon és kommunikációs tréningeken.
- Leydesdorff, L.: A kommunikáció szociológiai elmélete. Budapest: Typotex, 2007.
- Lukács Gy. (2016). (szerk.). Helyi részvétel a roma integrációban. http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/local-engagement-roma-hungary-matraverebely_hu.pdf

- Molnár D. (2010). Empirikus kutatási módszerek a szervezetfejlesztésben. Humán Innovációs Szemle 1:1-2 pp. 61-72.
- Dr. Nagyné Schiffer R. (2010): Részfeladatok a szociális problémamegoldásban. Raoul Wallenberg Humán Szakképző Iskola és Gimnázium, Budapest.
- NCSSZI - Mobilitás Országos Ifjúsági Igazgatóság Szakmai Portál.
<http://www.mobilitas.hu/eariszi/tudasesmodszertar/modszertar/jovomuhely/index.html>
- Niedermüller Péter (1999) A kultúrák közti kommunikációról. In: Béres-Horányi (szerk.) Társadalmi kommunikáció. Osiris
- Parsons, T. (1960) Structure and Process in Modern Societies. American Journal of Sociology
- Pléh Cs. - Síklaki I. - Terestyéni T. (szerk.): Nyelv – kommunikáció – cselekvés. Budapest: Osiris Kiadó, 1997
- Rothman J. (2002). A közösségi beavatkozás megközelítései. Parola 2002.
- Dr. Szabó L. (2015): Az esetmenedzseri tevékenység jelenléte és dilemmái a hazai szociális munkában. Párbeszéd
http://parbeszed.lib.unideb.hu/megjelent/html/577cf241bd849#_ftn1
- Dr. Szabó L. (2003): A szociális esetmunka gyakorlata, Wesley János Lelkészképző Főiskola, Budapest
- Dr. Szabó L. (1999): A szociális esetmunka kialakulása és elméleti hátterei. Veszprémi Nyomda Rt., Kapolcs.
- Szabó Miklós: Interkulturális kommunikáció. NKE Vezető és Továbbképzési Intézet, Bp., 2014
- Szuhay P. (1999): A magyarországi cigányság kultúrája: etnikus kultúra vagy a szegénység kultúrája, Panoráma kiadó, Budapest, p.11
- Urbán A.: 'Kulturális kompetencia – kommunikatív kompetencia – interkulturális kompetencia.' In: Gecső T. (szerk.): Nyelvi kompetencia – kommunikatív kompetencia. Budapest: Tinta Kiadó, 2006
- Varga, T. – Vercseg I. (szerk.) (1998): Közösségfejlesztés. Budapest: Magyar Művelődési Intézet.
- Vercseg I. (1993): Közösség – Eszme és valóság. Parola, Budapest
- Vercseg I. (2006). Közösség és részvétel. Parola 2006/4. p. 12-13.
- Vercseg I. (2005). A részvétel, mint közösségfejlesztési alapelv. Parola 2005/3-4.
- Vercseg I. (2004). Közösségfejlesztés – módszertani segédlet.
http://www.kka.hu/_soros/kiadvany.nsf/44cfa372d3c5a279c1256e9600682640/91667470eec2e31cc1256f0e00349453?OpenDocument
- Warren, R. L. (1978): The Community in America. Chicago: Rand McNally
- Zamfir, E.-Zamfir, C. (1993): Gypsies: Between Ignoring Them and Worrying About Them. Editure Alternative, Bukarest

IMPORTANCE OF COMMUNITY DEVELOPMENT FOR TARGET GROUPS OF ROMA ORIGIN

Viktória Borda- Éva Vojtek- Dr. Gábor Juhász

Community is a widely used concept that can convey different meanings: a group of people; quality; interest; localism; collective creation; feeling, intention; the ability to cooperate; a common set of values, ideas; belonging to ethnic and cultural values; an economic system; or even belonging to a national, state, political community.

Ever since man has existed, there has been a community, and over this time the term itself has integrated a broad variety of meanings.

The process of community development can create the conditions for economic and social progress for the whole community, with its active participation, drawing as much as possible on the community's own initiatives. In this process, emphasis is placed on democratic processes, voluntary cooperation, self-organization, self-help, the election of leaders and education as defined by the UN.

We cannot define a standard of Roma culture in the traditional sense as there are several groups with different customs and traditions. Community development is an opportunity for the integration of Roma communities and disadvantaged settlements.

Keywords: community development, gypsy communities, intercultural communication, integration.

AZ AUSZTRIÁBA IRÁNYULÓ MUNKAVÁLLALÁSI CÉLÚ MIGRÁCIÓ A NYUGAT-DUNÁNTÚLI RÉGIÓBAN

Horváth Veronika

Absztrakt

A gazdasági válság és a munkaerőpiaci korlátozások feloldását követően a Magyarországról induló migrációs folyamatok felerősödtek. A tartósan elvándorlók mellett ma már az átmenetileg külföldön tartózkodó és a külföldre ingázó munkavállalók száma is jelentős, főként az ország nyugati részén Ausztria irányába. Az osztrák munkaerőpiacon a külföldiek iránti folyamatos kereslet, illetve a magyarországinál jóval magasabb osztrák bérek komoly szívó hatást gyakorolnak a szakképzett magyar munkavállalókra, ami a térségben aggasztó mértékű munkaerőhiányt és árfelhajtó hatást eredményezett.

Jelen tanulmány a Munkaerő-felmérés 2003-2017-es adatai alapján mutatja be a Nyugat-dunántúli régióból Ausztria irányába történő munkavállalási célú ideiglenes vagy ingázó jellegű mozgásokat, és az osztrák telephelyen dolgozók szociodemográfiai jellemzőit, továbbá 8 határmenti település polgármesterével készült interjúk vizsgálat eredményei alapján a határon átvélő mobilitás kedvező és kedvezőtlen hatásait ismerteti.

Kulcsszavak: migráció, ingázás, Ausztria, munkaerőpiac

Bevezetés¹

A nemzetközi migráció az elmúlt évtizedben egyre gyakoribb jelenséggé vált, így trendjeinek, illetve politikai és gazdasági következményeinek elemzése kiemelt figyelmet kap. A magyarok nyugatra áramlása a kétezres évek második felében kezdett fokozódni, majd az osztrák és német munkaerőpiac megnyitását (2011. május 1.) követően határozott lendületet vett. A TÁRKI Magyar Háztartás Monitor és *Omnibusz adatfelvételek* eredményei 2012-ben minden korábbinál magasabb migrációs potenciált mutattak (19%) (Sík, 2012; Sík, 2013), a magyarok külföldre vándorlása 2013-ra meghaladta az évi 100 ezer főt (Blaskó – Gödri, 2014; Gödri, 2015), 2016-ban pedig becslések szerint a 15–74 éves népesség 2%-a tartózkodott külföldön (Sík – Szeitl, 2016).

¹ A kutatás, amelyre a tanulmány épül az Emberi Erőforrások Minisztériuma ÚNKP-3 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának támogatásával készült. A tanulmányhoz fűzött értékes megjegyzéséiért és az adatelemzésben nyújtott segítségéért köszönettel tartozom témavezetőmnek, Dr. Gödri Irénnek, a KSH Népeségstudományi Kutatóintézet tudományos főmunkatársának.

Ausztria a magyarok számára mindig fontos migrációs célországának számított, ami főként a történelmi háttérből adódó, részben nyelvi kötelekekből, valamint a földrajzi közelségből és az ezzel járó előnyökből adódik. Ez a szomszédos helyzet lehetőséget teremt az ingázó jellegű munkavállalásnak és a cirkuláris migrációnak, de a letelepedés szempontjából is előnyös. (Blaskó – Gödri 2014) Az Osztrák Statisztikai Hivatal (Statistik Austria) adatai alapján a 2017-ben Ausztriába vándorló magyarok száma meghaladta a 13 ezer főt, összességében pedig ebben az évben közel 64 ezer magyar állampolgár, majdnem 68 ezer Magyarországon született személy élt Ausztriában. 12,2%-os arányukkal a németek után a magyarok (85 256 fő) alkották az Ausztriában foglalkoztatott külföldiek második legnagyobb csoportját. (Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger, 2017) A magyar foglalkoztatottak aránya a burgenlandi munkaerőpiacon volt a legjelentősebb, 15%-ot (15 680 fő) tett ki, míg a többi tartományban bőven 3% alatt volt. (Statistik Burgenland, 2018) A 2011. évi népszámlálás adatai azt mutatják, hogy a hazánkból külföldre ingázó foglalkoztatottak 83%-a (22 500 fő) vállalt Ausztriában munkát. Az ingázás az ország nyugati területein élőkre volt a leginkább jellemző; Győr-Moson-Sopron megyéből 12 252 fő, Vas megyéből 4 812 fő, Zala megyéből 893 fő Ausztriában vállalt munkát, míg a fővárosból és a többi megyéből átjárók együttes száma nem érte el az 5 ezer főt. (KSH, 2015) A *Mikrocensus* adatai szerint pedig 2016-ban a régióból ingázók száma meghaladta a 32 ezer főt, a három nyugati megyében a foglalkoztatottak 6,7%-a járt át a szomszédos Ausztriába dolgozni.

A Nyugat-dunántúli régióból Ausztriában dolgozók jelentős része naponta, vagy nagyobb időközönként ingázik a magyarországi lakóhely és az osztrák munkahely között. (Földházi, 2011) Napi ingázóknak azok a személyek tekinthetők, akik nem ugyanazon a településen dolgoznak, mint ahol ténylegesen laknak, és a KSH (2011) meghatározása alapján az ingázók közé számítanak a napinál ritkábban (például két-három naponta), de rendszeresen ingázók is.

Az ingázásnak több típusa létezik. A naponta ingázók mellett vannak olyan személyek, akik csak hétvégén járnak haza, és a hétköznapokat a családjuktól távol töltik (heti ingázók). Az ingázók másik csoportját olyan személyek alkotják, akik idénymunkák idején (pl. síszezonban vagy bizonyos mezőgazdasági munkák idején) járnak át Ausztriába dolgozni. Az ingázók egy további csoportjába pedig azok tartoznak, akik általában több hétig vagy hónapig tartó műszakban dolgoznak Ausztriában, amit néhány hét vagy hónap szabadság követ. Őket Baumgartner és Forster (2017) „forgóknak” („rotators”) nevezi. A migráció időtartamát tekintve az ingázóktól elkülönítjük az átmenetileg és a tartósan² külföldön tartózkodók csoportját is. Az ENSZ meghatározása szerint átmenetileg külföldön tartózkodónak az a személy tekinthető, aki legalább három hónapra, de kevesebb, mint egy évre a szokásos tartózkodási helyétől³ eltérő országba költözik, kivéve azokat az eseteket,

² A tanulmányban elemzett MEF-adatok csak az ingázókat és az átmenetileg külföldön lévőket tartalmazzák. Erről bővebben az adatbázisokat bemutató fejezetben írok.

³ Az az ország, ahol az ember él, ahol a lakóhelye van, és ahol általában a napi pihenőidőt tölti. (UN, 1998)

amikor a külföldre költözés rekreációs, nyaralási, barát/rokonlátogatási, üzleti célból, vagy orvosi kezelés miatt, esetleg vallási zárandoklat okán történik. (UN, 1998)

Magyarországon a felnőtt lakosság migrációs szándékairól, terveiről 1993 óta rendszeresen készültek vizsgálatok (Gödri, 2016; Sik, 2012; Sik, 2013; Sik – Szeitl, 2016), valamint az elmúlt években a külföldön élőkről is készült néhány kutatás (lásd: Blaskó – Gödri, 2014; Blaskó – Gödri, 2016; Kováts – Papp, 2016), azonban kevés olyan vizsgálat volt, amely az Ausztriában dolgozó magyarokra vonatkozó adatokat és tapasztalataikat dolgozta fel. Az „*Ingázás a határ mentén*” című KSH tanulmánynak (KSH, 2015) csak egy rövid fejezete foglalkozik az Ausztirába ingázó foglalkoztatottak jellemzőinek vizsgálatával. Emellett Pogátsa Zoltán (2017) elemezte a Burgenland tartományban dolgozó magyarokra vonatkozó adatokat az Osztrák Munkaügyi Szolgálatok jelentései és a Burgenlandi Munkaügyi Hivatal (AMS Burgenland) 2014-es adatai alapján. 2017 nyarán egy kérdőíves felmérésre is sort került a „Fair Labour Market Conditions in the Pannonia Region - FAIRWORK” projekt⁴ keretében, amelyből az Ausztriában dolgozó magyar ingázók (318 fő) személyes és családi élethelyzetének alakulását ismerhetjük meg. Továbbá három interjú felmérés is készült. Az Ausztriában dolgozó magyar munkavállalók lehetőségeinek, stratégiáinak és helyzetének felmérése céljából 2008 novembere és 2009 februárja között Hárs Ágnes végzett kutatást. Olyan személyekkel (255 személy a határmenti megyékből és 160 személy Magyarország távolabb fekvő megyéiből) készültek mélyinterjúk, akik 1989/1990-től az osztrák munkaerőpiacon dolgoztak. Lechner és munkatársai 10 Ausztriában dolgozó magyarral készített interjút (Lechner et al., 2010), az EURES-T Pannonia⁵ egy 2012-es tanulmányában pedig 30 Ausztriába ingázó munkavállaló gondolatait, tapasztalatait dolgozta fel. (EMPIRICA, 2012) Mindhárom interjú felmérés eredményei szerint a többszörös osztrák bérek, a magyarországi szűkös munkahelykínálat, illetve a vonzó munkahelyek hiánya volt a külföldi munkavállalás kiváltója, a Magyarország távolabbi régióiból származó munkavállalók esetében pedig a szakmai tapasztalat szerzésének lehetősége, valamint a nyelvtanulás lehetősége motiválta a külföldi munkavállalást. Az interjúalanyok többsége hivatalosan dolgozott Ausztriában, és az első munkahelytalálásban főként a magyarországi barátok segítettek nekik. Míg Lechner és munkatársai (2010) eredményei szerint az Ausztriában dolgozó magyarok többsége képzettségének aluli munkakörben dolgozott, addig EURES-T Pannonia (EMPIRICA, 2012) eredményei szerint az interjúalanyok 53%-a szakképzettségének megfelelő munkakörben dolgozott.

A tanulmányban a Nyugat-dunántúli régióból Ausztriába irányuló időszakos, illetve ingázó jellegű migrációs folyamatokat vizsgálom. Először a rendelkezésre álló

⁴ A Magyar Szakszervezeti Szövetség Nyugat-dunántúli Regionális Képviselője és az Osztrák Szakszervezeti Szövetség Burgenlandi Tartományi Szervezete által közösen indított projekt.

⁵ Az EURES-T Pannonia 2009-ben alakult meg az EURES (Európai Foglalkoztatási Szolgálat) hálózat ernyőszervezeteként 26 partnerszervezet együttműködésével a nyugat-magyarországi és a kelet-ausztriai régióban. Célja, hogy praktikus tanácsokkal lássa el a mobilitást választó ingázókat, és ezzel hozzájáruljon a munkavállalás sikeréhez. (EMPIRICA, 2012)

adtbázisokat mutatom be, és az alkalmazott kutatási módszerek ismertetetem, majd a határon átvélő mobilitás trendjeit és főbb jellemzőit elemzem a *Munkaerő-felmérés* 2003-2017-es adatállományainak felhasználásával. A tanulmány utolsó részében az ausztriai munkavállalás kedvező és kedvezőtlen hatásait ismertetem 8 határmenti település polgármesterével készült félig-strukturált interjú alapján.

A tanulmány⁶ célja és az alkalmazott kutatási módszerek

Az elemzés célja bemutatni, hogy az elmúlt 10-15 évben miként változott a határon átnyúló mobilitás az osztrák-magyar határmenti régióban, melyek a határon átvélő mobilitás főbb jellemzői (mobilitás típusa, az ingázók szociodemográfiai jellemzői), és történtek-e jelentősebb változások a mobilitás főbb mintázataiban az elmúlt néhány évben az adott régióban. Ezeket a kérdéseket a *Munkaerő-felmérés* (MEF) 2003-2017-es adatállományai alapján a leíró statisztika eszközeivel elemzem.

Ezt követően az ausztriai munkavállalás kedvező és kedvezőtlen hatásait (például a regionális munkaerőpiacra, a lakáspiacra, az oktatási rendszerre és a fiatalok képzési és oktatási preferenciáira, az egészségügyi ellátórendszerre, a település gazdasági és szociális fejlődésére, az életminőségre stb.) mutatom be 8 olyan határmenti település polgármesterével készített félig-strukturált interjú alapján, ahol (a *Munkaerő-felmérés* és a 2016. évi *Mikrocenzus* adatai alapján) jelentős a lakosság ausztriai munkavállalása. A települések vezetőivel készített interjú vizsgálat – a határon átvélő mobilitás hatásainak azonosításán túl – olyan tapasztalatok feltárását is lehetővé teszi, amelyek a polgármesterek véleménye alapján mikroszinten jelentkeznek a szomszédos országba történő nagyarányú munkavállalásból adódóan. Rávilágít a Nyugat-dunántúli régióból Ausztriába irányuló időszakos, illetve ingázó jellegű migrációnak a mikroszintű okaira, a Magyarországon és Ausztriában dolgozók viszonyára és a köztük lévő társadalmi kapcsolatokra, az Ausztriában dolgozók előtt álló akadályokra és kihívásokra, valamint azokra a nehézségekre, amit a kijárók az osztrák munkaerőpiacon tapasztalnak.

Az interjúk elkészítésére 2019. március – áprilisban került sor. Az adatfelvétel személyes lekérdezéssel, az adott település polgármesteri hivatalának épületében zajlott. Az interjúkról hangfelvételeket, majd tartalmi összefoglalókat készítettem. A beszélgetés rögzítését egy esetben utasította el a válaszadó, így az ott elhangzottakat jegyzeteltem. Az interjúk időtartama átlagosan egy óra volt.

⁶ A tanulmány egy nagyobb kutatás részét képezi, amely során – a MEF adatok mellett – a 2011. évi *Népszámlálás*, valamint a 2016. évi *Mikrocenzus* adatait is elemeztem, illetve a polgármesterekkel készült interjúk mellett a gyermeket „előretoló” migrációt is vizsgáltam 10 olyan szülővel készült interjú alapján, akik gyermeküket osztrák nevelési-oktatási intézménybe járatják.

Gyermeket „előretoló” migráció: a szülők már egészen fiatal korban ausztriai óvodába/általános iskolába íratják gyermeküket, s ezzel elősegítik gyermekük osztrák oktatási rendszerben történő továbbtanulását, illetve az ausztriai munkavállalásukat is.

Az interjúalanyok anonimitásának biztosítása érdekében az érintett polgármestereket nem nevezem meg, az interjúleiratokban egy kód alapján szerepelnek: P betűvel és egy számmal jelölve. A minta összetétele az 1. számú függelékben található.

Adatforrások

Napjaink migrációs mozgásainak feltérképezését a nemzetközi vándorlásra vonatkozó adatgyűjtések és adminisztratív adatforrások teszik lehetővé. A kivándorlókról, vagy tartósan külföldön tartózkodókról a hazai adminisztratív nyilvántartások⁷ mellett a fogadó országok bevándorlási statisztikái (ún. tükörstatisztikák) tartalmaznak adatokat, noha az utóbbi adatforrások pontosabb képet adnak azokról a magyar állampolgárokról, akik a fogadó országban huzamosabb ideig (legalább egy évig) élnek és tartózkodásukat hivatalosan bejelentik, bár adathiányok itt is előfordulnak.

Az ideiglenes vagy ingázó jellegű migrációs mozgások a célországok bevándorlási statisztikáiban is gyakran „láthatatlanok” maradnak (Gödri, 2018). Az ilyen típusú migrációt, azok méretét, irányát és jellegét részben a célországbeli munkaügyi nyilvántartások⁸ – amennyiben a munkavállalás legalisan történik –, részben a kibocsátó országbeli lakossági survey-ek alapján lehet leginkább feltárni, noha Lakatos (2015, p. 102) szerint a nem véglegesnek szánt elvándorlásnak „*kiforrott statisztikai megfigyelési gyakorlata*” nincs. Ezek az adatfelvételek a teljes háztartásukkal külföldön tartózkodókat, illetve az egyszemélyes háztartások tagjaiként külföldön tartózkodókat nem érik el, ugyanakkor az ingázási jellegű munkaerőmozgások ezen adatok alapján jobban nyomon követhetőek.

Magyarországon az átmeneti vagy ingázási jellegű migrációs mozgásokat két mintavételre épülő adatfelvétel: a Munkaerő-felmérés (MEF)⁹ és a 2016. évi Mikrocenzus, valamint egy teljes körű adatfelvétel: a 2011. évi Népszámlálás adatai alapján lehet vizsgálni. Jelen tanulmányban a Munkaerő-felmérés adataival foglalkozom, mivel a folyamatos adatgyűjtésnek köszönhetően a MEF lehetőséget

⁷ Magyarországon a kivándorlók adminisztratív nyilvántartásait a Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő (NEAK) TAJ nyilvántartása, a Közigazgatási és Elektronikus Közszolgáltatások Központi Hivatal (KEKKH) Személyiadat- és lakcímnnyilvántartása, valamint a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) adatbázisa képezik.

⁸ Ausztriában a Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger regisztrálja a munkavállalókat. Fontos azonban itt is megjegyezni, hogy a feketén dolgozók, a Magyarországon biztosítottak, illetve a Magyarországon bejegyzett munkaerő-kölcsönző cégen keresztül munkát vállalók kimaradnak a nyilvántartásból. (Lakatos, 2015) (<http://www.hauptverband.at>)

⁹ A közösségi munkaerő-felmérés (Labour Force Survey – LFS) hazai megfelelője. A közösségi LFS adatai tükörstatisztikaként szintén felhasználhatóak, noha Lakatos (2015) szerint a migránsok létszámbecslésére nem megfelelő, mivel a nem reprezentálja megfelelően a tagországban élő és ott dolgozó külföldieket. Erről bővebben: Lakatos, 2015, p. 97.

teremt az időbeli trendek nyomán követésére, így egy viszonylag hosszú időszak (2003-2007) migrációs mintáit és azok változásait tudom áttekinteni.¹⁰

A MEF adatbázisában külföldön dolgozóként azok a 15-74 éves magyarországi háztartáshoz tartozó személyek jelennek meg, akik külföldi telephelyen dolgoznak, és akikről a magyarországi háztartástagok szolgáltatnak adatokat. A KSH (2017, p. 13) definíciója szerint háztartásnak azon személyek közösségét kell tekinteni, akik „*folyamatos életviteli költségeiket részben vagy egészben közösen viselik, vagyis egyazon jövedelmi és fogyasztói közösség tagjai*”. Így a háztartáshoz tartoznak azok is, akik az adatfelvétel idején ugyan távol tartózkodnak, de a jövedelemfogyasztási közösségből nem válnak ki. A munkaerő-felmérésben tehát azok a külföldön dolgozók jelennek meg, akik „*időről időre hazatérnek, s a háztartás jövedelméhez keresetükkel hozzájárulnak*” és a Munkaerő-felmérésre vonatkozó uniós ajánlások szerint „*háztartáshoz tartozónak csak azokat kell tekinteni, akik az adatgyűjtés vonatkozási idején 1 évnél rövidebb ideig tartózkodnak távol a háztartástól, és a jövedelemfogyasztási közösségből nem váltak ki*”. (KSH, 2017, p. 13)

Ez az adatfelvétel elsősorban az ingázási típusú munkaerőmozgásokat képes feltárni, így az Ausztriába irányuló munkavállalásról meglehetősen pontos képet ad. Ezt alátámasztja, hogy 2014. 2. negyedévben a munkaerő-felmérés kiegészítő kérdésblokkja lehetővé tette az átmenetileg (1 évnél kevesebb ideig) Ausztriában tartózkodók és ingázók csoportjának elkülönítését is, így Hárs és Simon (2016) megállapították, hogy az ausztriai telephelyen dolgozók között az ingázók aránya több mint 60%.

Az időszakos, illetve ingázó jellegű migráció trendjei a Munkaerő-felmérés alapján

Külföldön dolgozók létszáma és célországa – országosan és a Nyugat-dunántúli régióban

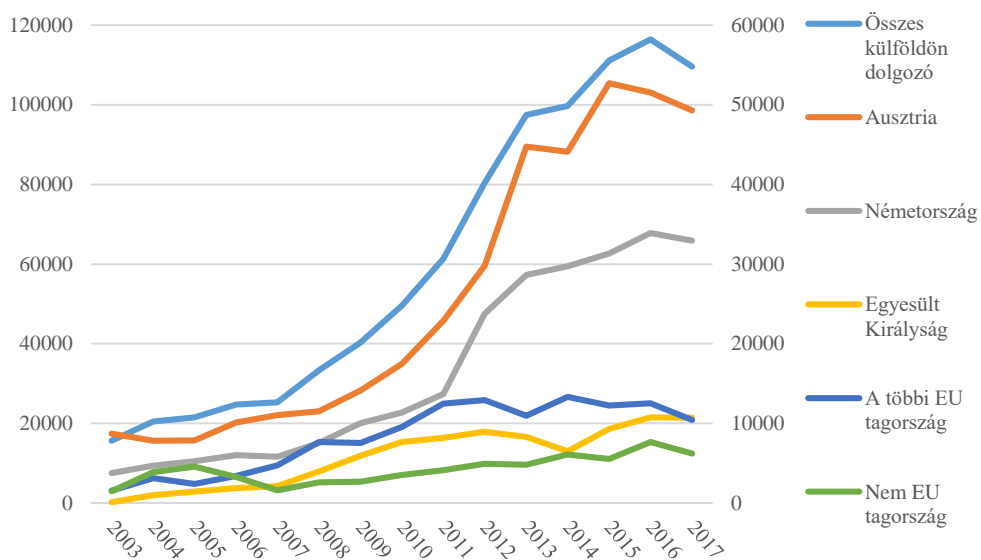
A Munkaerő-felmérés adatai szerint a külföldön dolgozók száma Magyarországon a vizsgált első négy évben nem érte el a 25 ezer főt, ugyanakkor a más adatforrások alapján látható trendekhez hasonlóan (Hárs, 2019; Hárs, 2018; Gödri, 2018; Hárs – Simon, 2017; Hárs – Simon, 2016) 2007 és 2016 között intenzív, négy és félszeres növekedés történt. Az Európai Unióhoz való csatlakozást követő hat évben, 2004 és 2010 között az Egyesült Királyságban dolgozók száma közel nyolcszorosára nőtt, a német és osztrák munkaerőpiac 2011-es megnyitása pedig az ebben a két országban munkát vállalók számának megduplázódását eredményezte, noha Ausztria esetében már a nyitást megelőző években is meredek növekedés figyelhető meg. Ez egyrészt a gazdasági válság hatásainak tulajdonítható, másrészt pedig a 24 órás gondozás 2007-

¹⁰ A Munkaerő-felmérés adatai a 2018-as évre is rendelkezésre állnak, azonban csak a 2003-2017-es adatállományokhoz kaptam hozzáférést, így jelen tanulmányban az utolsó év adatait nem elemzem.

es legalizáláshoz kapcsolódik. (Baumgartner – Forster, 2017) Az utolsó évben azonban a külföldi telephelyen dolgozók számában némi (6 781 fős) visszaesés történt, 2017-ben 109 606 fő (a foglalkoztatottak 2,5%-a) vállalt Magyarország határain kívüli telephelyen munkát. A csökkenés a KSH (2019) adatai szerint 2018-ban is folytatódott.

A fő célországok közé Ausztria, Németország és az Egyesült Királyság tartozik, de a három ország közül a 2003-2017-es időszakban a legtöbben minden évben Ausztriában dolgoztak, a külföldön munkát vállalókhöz viszonyított arányuk a teljes időszakban 35 és 56% között mozgott. 2017-ben a külföldi telephelyen munkát vállalók 45%-a dolgozott Ausztriában, számuk 49 300 fő volt. A másik két célországban, Németországban és az Egyesült Királyságban munkát vállalók aránya ennél lényegesen alacsonyabb: 2017-ben a külföldi telephelyen dolgozók 30, illetve 9,8%-át tette ki, ami az előbbi célországban 32 924 főt, az utóbbi célországban pedig 10 721 főt jelent. (1. ábra)

1. ábra A külföldi telephelyen dolgozó 15-74 évesek száma célországok szerint, 2003-2017



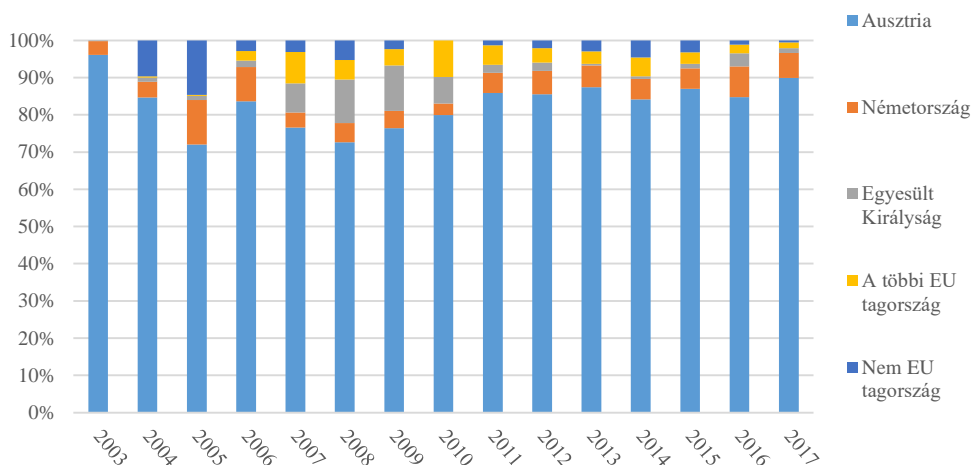
Megjegyzés: Az ábra bal tengelyén az összes külföldi telephelyen dolgozó számának alakulását láthatjuk, a jobb tengelyen a célországok szerinti trendeket.

Forrás: MEF-adatok

A vizsgált 15 évben munkavállalás céljából a legtöbben a Nyugat-dunántúli régióból hagyták el az országot. Arányuk a külföldön dolgozókon belül a teljes időszakban 26 és 41% között ingadozott, míg az ország más régióiból származóké a 2003 és 2017 közötti időszakban sehol sem haladta meg a 22%-ot.

A Nyugat-Dunántúlról külföldi telephelyen dolgozók jelentős része (a teljes időszakban 73-96%-uk), 2017-ben 90%-uk (32 528 fő) a szomszédos Ausztriában vállalt munkát, tehát feltételezhetően többségük napi szinten ingázott. (2. ábra) Az Ausztriában dolgozók nagyrészt (59-81%-ban) az egész vizsgált időszakban Nyugat-dunántúli háztartáshoz tartoztak, noha az adatok azt mutatják, hogy osztrák telephelyen dolgozók említésre méltó arányban Közép-Dunántúlról, és 2008-tól a Dél-dunántúli régióból is érkeznek.

2. ábra A Nyugat-dunántúli régióból külföldi telephelyen dolgozó 15-74 évesek megoszlása célszországok szerint, 2003-2017



Forrás: MEF-adatok

Bár Pogátsa (2017) szerint az Ausztriában dolgozó magyarok száma a Nyugat-dunántúli munkaerőpiac arányában, mint kiáramló munkaerő még nem számít jelentősnek, a növekvő trend megfigyelhető: míg 2011-ben az Ausztriában dolgozók a régió munkaerőpiacának 3,4%-át jelentették, addig 2017-re 7,5%-ra emelkedett ez az arány. Ebben az évben Győr-Moson-Sopron megyéből 19 087 fő, Vas megyéből 8 191 fő, Zala megyéből pedig 5 250 fő dolgozott Ausztriában. A többi megyéből az osztrák munkaerőpiacon munkát vállalók száma – Veszprém és Borsod-Abaúj-Zemplén megye kivételével, ahonnan 4 633 fő, illetve 1 619 fő dolgozott ausztriai telephelyen – sehol sem haladta meg az 1 500 főt.

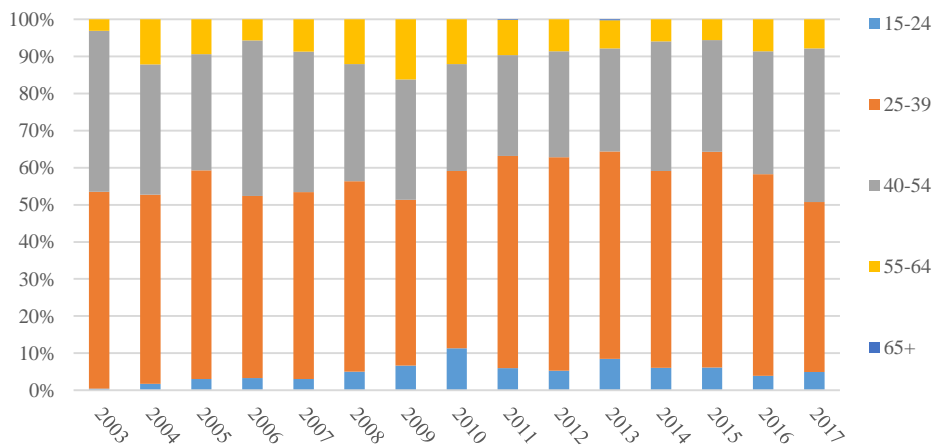
A Nyugat-dunántúli régióból Ausztriában dolgozók szociodemográfiai jellemzői

A Nyugat-dunántúli régióból Ausztriában dolgozók többsége férfi, arányuk az egész időszakban 66 és 84% között ingadozott, 2017-ben 74,1% volt. A nők aránya csak 2005-ben, 2011-ben és 2015-ben haladta meg a 30%-ot.

Átlagéletkoruk 37 és 40 év között mozgott a vizsgált 15 évben, a 25-39 évesek aránya az egész időszakban 45-58%, a 40-54 évesek aránya pedig 27-43% között ingadozott, míg a Magyarországon dolgozók körében ugyanezek az arányok 35-43% és 39-42% között mozogtak. Az osztrák telephelyen dolgozók körében a két korcsoport aránya csak 2008 és 2010 között volt alacsonyabb, amikor az 55-64 éves korcsoportból (12-16%), 2010-ben pedig a 15-24 éves korcsoportból (11,3%) is többen dolgoztak Ausztriában. (3. ábra) Alapvetően tehát fiatal korösszetételű népeességről van szó, az 55 év felettek aránya alacsony (a 2008 és 2010 közötti időszakot leszámítva minden évben 9% alatti volt), míg az itthon dolgozók körében az 55 év felettek aránya a vizsgált időszakban 10-17% között ingadozott.

2011-ig az Ausztriában dolgozó nők átlagéletkora 2-7 évvel kevesebb volt, mint a férfiaké. Ebben az időszakban a 40 éven aluliak aránya a nők körében minden évben magasabb volt, mint a férfiaknál. Az Ausztriában dolgozó férfiak és nők átlagéletkora csak 2012 után kezdett egymáshoz közeledni, 2013-ban és 2017-ben pedig a nők átlagéletkora meghaladta a férfiakét.

3. ábra A Nyugat-dunántúli régióból Ausztriában dolgozó 15-74 évesek megoszlása korcsoportok szerint, 2003-2017



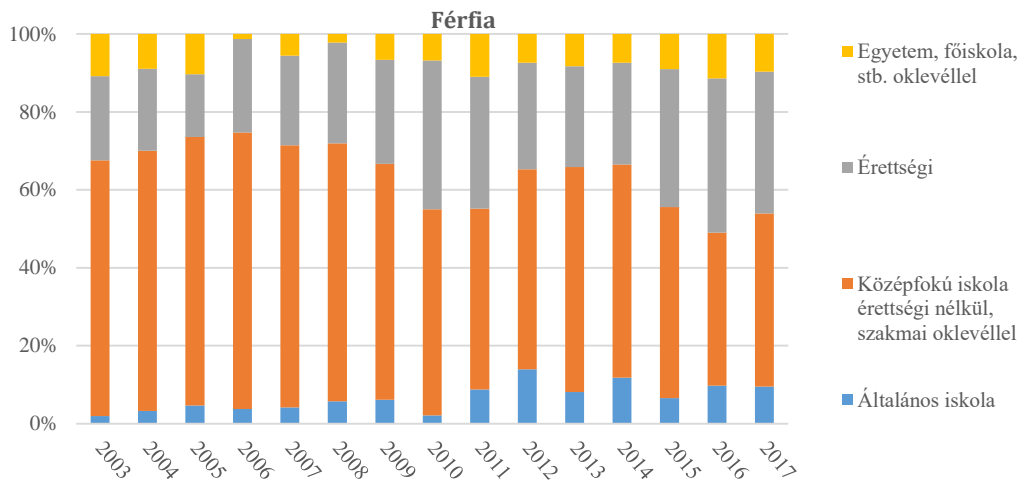
Forrás: MEF-adatok

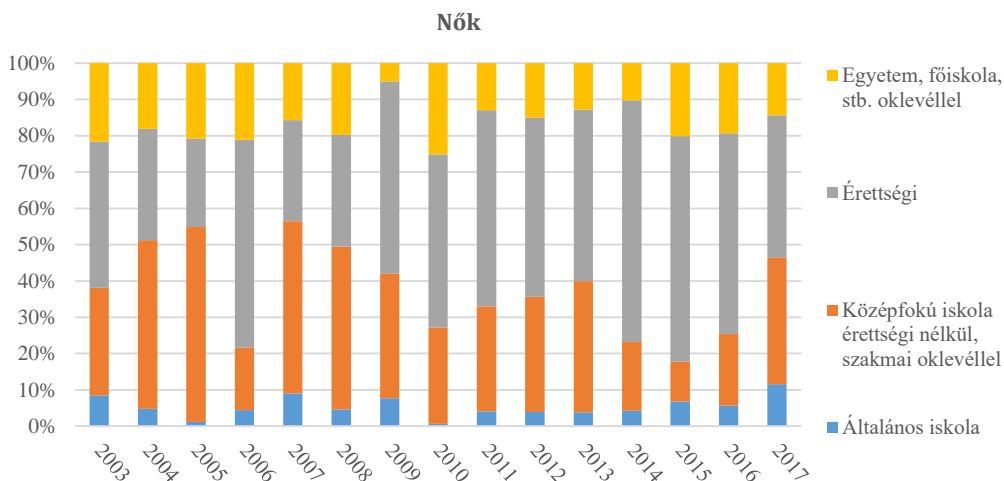
A nyugati országrészből Ausztriában dolgozók jelentős része középfokú iskolai végzettséggel (érettségivel, vagy érettségi nélküli szakmai oklevéllel – 2017-ben a 18 év felettek 42, illetve 37,1%-a) rendelkezett, noha az érettségizettek aránya csak 2009 utáni években haladta meg a 30%-ot. Ugyanakkor a Magyarországon foglalkoztatottak körében az szakiskolai végzettséggel rendelkezők aránya az egész vizsgált időszakban 32% alatti volt, az érettségizettek aránya pedig egyik évben sem

haladta meg a 35%-ot. Az egyetemet, főiskolát végzettek aránya az egész vizsgált időszakban alacsony, 6-14% körüli volt (2017-ben a 25 év felettiiek körében 10,8%), noha az itthon dolgozók körében arányuk az egész vizsgált időszakban 21-27% között ingadozott. Az általános iskolai végzettséggel rendelkezők aránya pedig a folyamatos növekedés ellenére is csak 10%-ot tett ki 2017-ben, míg a hazai munkaerőpiacon dolgozók körében ebben az évben valamivel magasabb, 12% volt.

Összességében elmondható, hogy a Nyugat-Dunántúli régióból Ausztriában dolgozó férfiak közül inkább a szakmunkás végzettséggel rendelkezők, míg a nők közül az érettségizettek jelennek meg az osztrák munkaerőpiacon. Ugyanakkor az Ausztriában dolgozó nők körében figyelemre méltó a felsőfokú végzettségűek aránya is, ami 2017-ben a 25 év felettiiek körében 14,4% volt, de 2010-ben a 25%-ot is meghaladta. (4. ábra)

4. ábra A Nyugat-Dunántúli régióból Ausztriában dolgozó 15-74 évesek megoszlása iskolai végzettség szerint, 2003-2017





Forrás: MEF-adatok

Az Ausztriában dolgozók többsége házas családi állapotú, arányuk a teljes időszakban 43 és 70% között mozgott. Nemek szerint vizsgálva az adatokat ugyanakkor egyértelműen látszik, hogy a nők körében alacsonyabb a házások aránya (13-56%), mint a férfiaknál (47-80%), ami HRH hipotézissel (Household Responsibility Hypothesis) magyarázható: számukra a háztartás körüli többletfeladatok, illetve a gyermekneveléssel kapcsolatos teendők kevésbé teszik lehetővé az időszakos vagy ingázó külföldi munkavégzést. (Turner – Niemeier, 1997) 2017-ben az elváltak aránya azonban közel háromszor akkora (26,8%) volt a nőknél, mint a férfiaknál, ami arra utal, hogy az elvált nők gyermekeik jobb életkörülményének biztosítása érdekében hajlandóak áldozatot hozni, tehát vállalni a külföldi munkavégzést.¹¹

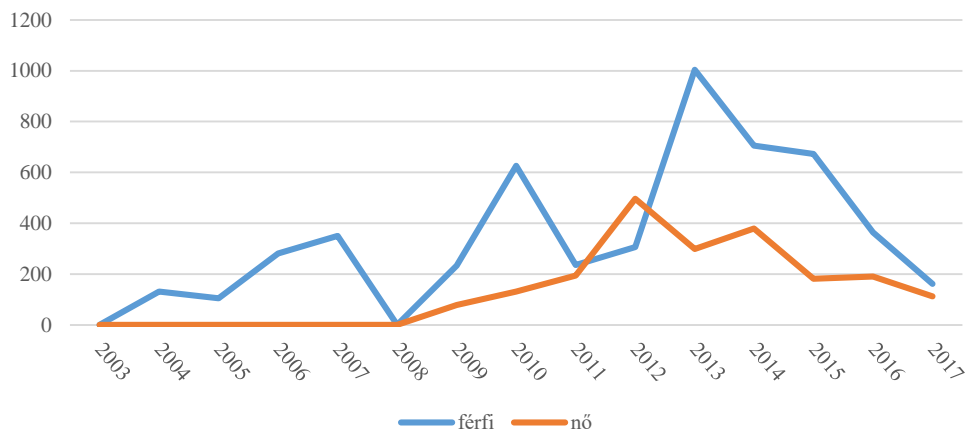
A vizsgált 15 évben a Nyugat-dunántúli régióból Ausztriában munkát vállalók többsége (93-100%-uk) alkalmazotti jogviszonyban dolgozott, de az EU-hoz való csatlakozás után egyéni vállalkozóként, illetve egyéb társas vállalkozások tagjaiként is megjelentek magyarok az osztrák munkaerőpiacon, noha ekkor még a magyar székhelyű vállalkozások alkalmazottainak munkavállalására vonatkozóan átmeneti

¹¹A MEF negyedéves állományainak külső felhasználók számára történő kiadásához az elemi adatállományban több anonimizálási feltétel megvalósítására volt szükség, ezért a családi állapot változó eredeti kódértékei helyett a kialakított változó csak két kategóriát (1. egyedülálló, amely az 1—nőtlen/hajadon, 3—özvegy és 4—elvált kódértékek összevonása, illetve 2. házas) tartalmaz. 2017 az egyetlen olyan év, amely adatbázisában elérhető az eredeti, 4 kategóriás CSA (családi állapot) változó, így az egyedülállókon belül a nőtlen/hajadon, özvegy, elvált családi állapotok megoszlását nem volt lehetőségem a korábbi években külön elemezni.

korlátozások voltak érvényben. Ebből adódóan bizonyos szolgáltatásokat (pl. építőipari, kertészeti szolgáltatások, házi betegápolás és szociális ellátás stb.¹²) csak külön megegyezés (megbízási szerződés) alapján, meghatározott ideig nyújthattak a hazai vállalkozások. Az átmeneti korlátozások feloldását követően, 2013-ban és 2014-ben az egyéni vállalkozóként, vagy társas vállalkozások tagjaiként tevékenykedő magyarországi háztartáshoz tartozók száma meghaladta az ezer főt, és Győr-Moson-Sopron megye mellett Vas megyéből, majd 2016-ban már Zala megyéből is egyre többen dolgoztak ilyen foglalkozási viszonyban. 2008 után az egyéni vállalkozók és társas vállalkozások tagjai között nők is megjelentek, arányuk 2012-ben meghaladta a 60%-ot, 2017-ben 40 % felett volt. (5. ábra)

Baumgartner és Forster (2017) a közösségi munkaerő-felmérés adatai szerint hasonló eredményre jutottak, az Ausztriába érkező „in-coming” munkavállalók körében¹³ az önálló vállalkozók arányának növekedéséről számoltak be, és nők 2008 utáni növekvő arányú vállalkozói tevékenységét a 24 órás gondozás legalizálásának tulajdonították.

5. ábra A Nyugat-dunántúli régióból Ausztriában dolgozó 15-74 éves egyéni vállalkozók és társas vállalkozások tagjainak száma nemek szerint, 2003-2017



Forrás: MEF-adatok

¹² Bővebben: Pogátsa Zoltán 2014: A magyar-osztrák határtérség munkaerő-piaci folyamatainak alakulása az elmúlt 10 évben (50-51.oldal) <http://expak.at.hu/expak/img/uploads/expak4342.pdf>

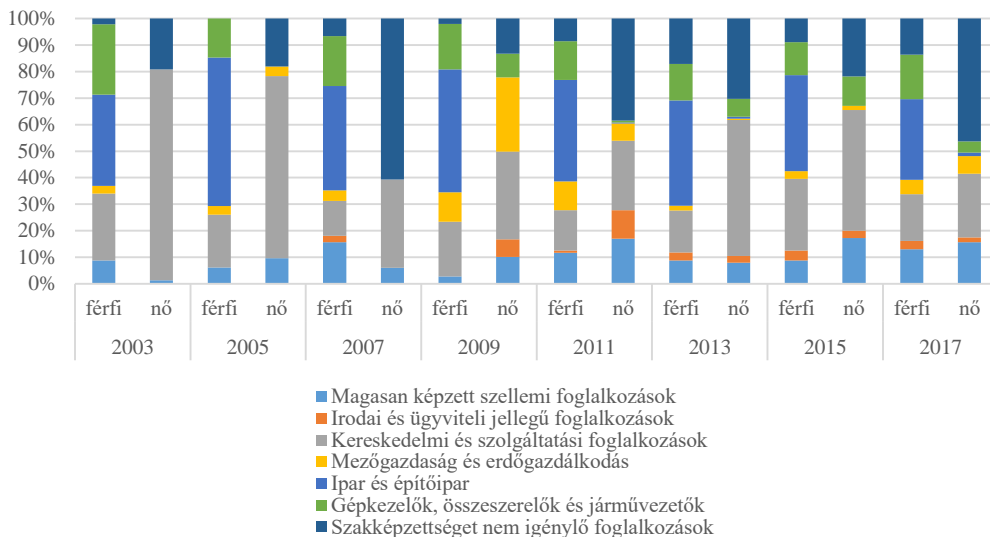
¹³ 32,2%-os arányukkal a Magyarországról érkezők alkották a legnépesebb csoportot. (Baumgartner – Forster, 2017)

A Nyugat-dunántúli régióból Ausztriában dolgozók jelentős része az egész vizsgált időszakban három munkakörben, ipari és építőipari foglalkozásokban (főként húsfeldolgozó, kőműves, épület- és építménybádogos, burkoló, valamint festő és mázoló munkakörökben), kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozásokban (bolti eladóként, pincérként, szakácsként), valamint gépkezelőként, összeszerelőként és járművezetőként dolgozott. Az iparban dolgozók aránya 25 és 40, a szolgáltatási ágakban dolgozók aránya 13 és 34, a gépkezelőként, összeszerelőként és járművezetőként dolgozók aránya 7 és 22% között ingadozott. Ma már a szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozásokban (konyhai kisegítőként, rakodómunkásként, takarítóként stb.) dolgozók aránya is jelentős, a vizsgált időszakban négyeszeresére (5%-ról 22%-ra) nőtt, 2017-ben 7 ezer fő tartozott a képzetlen fizikai foglalkozásúak közé. A magasan képzett szellemi foglalkozásúak (vezetők, és egyéb felsőfokú vagy középfokú végzettséget igénylő foglalkozások: mérnök, tanár stb.) aránya 4,7 és 15% között ingadozott. Irodai és ügyviteli jellegű foglalkozásokban 2017-ben valamivel többen dolgoztak, mint a kétezres évek elején: míg 2006 előtt egyáltalán nem töltötték be Nyugat-dunántúli háztartáshoz tartozók ezeket a munkaköröket, addig a munkarőpiaci nyitást követően az Ausztriában dolgozók 3-4%-a (2016-ban közel 1400 fő) ebben a foglalkozási főcsoportban dolgozott. A mezőgazdaságban dolgozók száma a 2 ezer főt sem érte el 2017-ben¹⁴, noha a munkarőpiaci nyitást megelőzően – főként a válság utáni években – a mezőgazdaságban (főként szőlőtermesztőként) dolgozók aránya 13-16% volt.

Mivel az osztrák munkaerőpiacon elhelyezkedők többsége férfi, ezért a legtöbb munkakörben az egész vizsgált időszakban férfiak dolgoztak nagyobb arányban. Ugyanakkor a szakképzettséget nem igénylő munkakörökben szinte minden évben zömében nők dolgoztak. Ha nemeként vizsgáljuk az adatokat, akkor viszont látszik, hogy míg a férfiak többsége gépkezelőként, összeszerelőként és járművezetőként, valamint az iparban és építőiparban dolgozott, addig a nők inkább a vendéglátásban, a szakképzettséget nem igénylő foglalkozásokban, valamint a magasan képzett szellemi munkakörökben helyezkedtek el. (6. ábra)

¹⁴ Pogátsa (2017) szerint inkább csak illegális, illetve idenymunkaként jelenik meg.

6. ábra A Nyugat-dunántúli régióból Ausztriában dolgozó 15-74 évesek megoszlása foglalkozási főcsoportok és nemek szerint, 2003-2017



Megjegyzés: A magasan képzett szellemi foglalkozások közé a gazdasági, igazgatási, érdek-képviseleti vezetők és törvényhozók, a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások, valamint az egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások tartoznak.

Forrás: MEF-adatok

Az Ausztriába irányuló munkavállalási célú migráció jellemzői és hatásai a polgármesterekkel készült interjúk alapján

Ahogy már korábban is írtam róla, napjaink migrációs mozgásainak nyomon követése nehéz: a különböző statisztikai regiszterek csak a távozásukat bejelentők adatait tartalmazzák, a mintás adatfelvételek pedig nem érnek el mindenkit. A polgármesterekkel készített interjúkból kiderült, hogy települési szinten sem valósul meg a külföldön dolgozók nyilvántartása, pontos adatokkal sehol sem rendelkeznek az érintettekről, noha számuk becsülhető: a kisebb települések polgármesterei ugyanis aktívan részt vesznek a közösség életében, meglehetősen jól ismerik a település lakosait, így ha gondolatban „végigfutnak” az utcákon, akkor a jelenség nagyságát többé-kevésbé meg tudják határozni. Ennek alapján elmondható, hogy a 8 határmenti település többségében az állandó lakosok 5-10%-a, egy település esetén 25%-a Ausztriában dolgozik, és ez az arány még ennél is magasabb lenne, ha csak a foglalkoztatottakat vennénk alapul. Az érintett településekről az Ausztriában

dolgozók kimagasló számát a polgármesterektől kapott becslések mellett az is érzékelteti, hogy „Az Ön megítélése szerint körülbelül hányan dolgoznak Ausztriában?” kérdésre a „tömeges”, „jelentős”, „rengeteg” válaszokat kaptam.

A határközeleli településekről az Ausztriában történő munkavállalás már a 90-es évek elején megindult, amikor a térség legnagyobb cégei bezártak, „(...) bejött a munkanélküliség, és ez egy menekülési lehetőség volt” (P07). Ekkortájt sokan az iparban, vendéglátásban és mezőgazdaságban dolgoztak, jelentős részük feketén „(...) mert az ottani, egy-egy hétvége alatt megszerezhető fizetés olyan volt, hogy megérte kimenni akár a kertbe füvet nyírni, vagy bármilyen munkát elvállalni” (P02), és ehhez a szigorú határőrizet ellenére is meg lehetett találni a „kiskaput”. A polgármesterek meglátása szerint – és ezt az elemzett adatok is alátámasztják – a munkavállalási célú elvándorlási és ingázási hajlandóság már az Európai Unióhoz (2004), és a schengeni térséghez (2007) való csatlakozást követően megugrott, de a jelenség csak a gazdasági válságot követően vált tömegessé: „A kétezres évek vége felé mindenki próbált innen kimenekülni. (...) Aki nem nagyon akart előtte, az is.” (P02) – emlékezett vissza az egyik polgármester. Ezt a szándékot pedig segítette az is, hogy Ausztria már a munkaerőpiaci nyitás előtt, a keleti országrész fejlődése, a magasabb beruházási kedv és az ebből adódó munkaerő igény miatt a hiányszakmákban folyamatosan feloldotta a korlátozásokat.¹⁵ 2010-ben már 52 hiányszakmában nem volt szükség engedélyeztetési eljárás lefolytatására. (Pogátsa, 2014)

Az érintett településekről az Ausztriában dolgozók többsége napi szinten ingázik: „(...) meg kell nézni kora reggel, hajnalban, kocsisorok jönnek Szombathely irányából, és mennek ki a határon, délután, estefelé pedig ugyanúgy folyamatosak a kocsisorok, hihetetlen mennyiségben” (P02), bár az egyik polgármester szerint „(...) most már kezd egyre jobban bevezetődni, hogy nem heti öt napot dolgoznak, hanem (...) kéthetes váltásban” (P06).¹⁶ Ausztria távolabbi tartományaiban dolgozók többsége csak

¹⁵ 2011 előtt ugyanis Ausztria esetében a munkavállalás szabad áramlására vonatkozó átmeneti korlátozások voltak érvényben, így a magyarok bizonyos munkakörökben nem, vagy csak foglalkoztatási engedély (Beschäftigungsbewilligung), határozott idejű, szezonális foglalkoztatási engedély, illetve a szüreti segítőknek (Erntehelferbewilligung) járó hat hetes érvényességű munkavállalási engedély birtokában dolgozhattak. (Pogátsa, 2014) A szezonális foglalkoztatottak száma ugyanakkor lényegesen magasabb volt, ugyanis az Ausztriában átjáró magyarok jelentős része engedély nélkül dolgozott, főként a mezőgazdasági idénymunkák idején. (Hardi, 2005) Az utóbbi években azonban a munkaerő-piaci korlátozások feloldása lehetővé tette, hogy a kijárók teljes munkaidőben, magasabban kvalifikált munkakörökben is elhelyezkedhessenek. Emellett a Magyarországgal közvetlenül határos Burgenland tartomány jelentős turisztikai és mezőgazdasági (például borászati) fejlődése, valamint az energiaszektorban végbemenő változások (biomassza és a szélenergia hasznosítása) (Fábián, 2017) pedig lehetővé tették – és teszik ma is –, hogy a magyarok előtt könnyen elérhető, versenyképes jövedelmet biztosító üres álláshelyek sorakozzanak.

¹⁶ Emellett a polgármesterek arra is felhívták a figyelmet, hogy a térségből kijárók körében már nem csak Ausztria jelenik meg a célországok között, hanem más európai országok is: „Ausztria felszívja a fiataltól kezdve a középkorostályaig mindent, de akik már bátrabbak vagy vállalkozó szelleműek, ők távolabb mennek.” (P07) „A faluban is többen dolgoznak kint Németországban

hetente jár haza, a Bécsbe ingázók esetében pedig az is előfordul, hogy a közlekedési lehetőségek végett Sopronban bérelnek lakást. Innen az A3-as autópályán Bécs akár egy óra alatt elérhető, az osztrák-magyar érdekeltségű GySEV vasúttársaság nagy volumenű fejlesztésének köszönhetően pedig a vasúti közlekedés is kényelmesebbé és gyorsabbá vált Sopron és Szentgotthárd térségében. (KSH, 2015) A tömegközlekedést csak kevesen használják ki, az egyik polgármester véleménye szerint „[a]nnyira rá vannak szokva az autóra, hogy hiába kényelmesebb a busz, egyszerűen nem akarnak buszozni a dolgozók” (P02).

Az Ausztriában dolgozók többsége férfi, bár az egyik polgármester úgy látja, hogy a településről inkább nők járnak ki. A kezdetekben csak alkalmasszerűen, hétvégenként szakképzettséget nem igénylő munkakörökben (pl. takarítóként, konyhai kisegítőként) dolgoznak, majd bizonyos idő elteltével végleg felmondanak az állandó magyarországi munkahelyükön. Egy másik polgármester pedig arról számolt be, hogy a településről többségében a roma származásúak járnak át Ausztriába dolgozni, noha Sík és Szeitl (2016) eredményei szerint¹⁷ a nyugati szomszédunkba irányuló rövid távú migrációs potenciált a roma származás csökkenti.

Jobbára úgy látják a polgármesterek, hogy azok a fiatalok és a középkorúak hajlandóak az osztrák munkaerőpiacon dolgozni „(...) akik egyről a kettőre akarnak jutni, akik több pénzt szeretnének keresni” (P05), és „[a] fiatalok (...) tudatosan készülnek erre. Tehát olyan szakmát választanak, meg a nyelvet is megpróbálják megtanulni (...) hogy Ausztriában tudjanak jó munkahelyet, képzettségüknek megfelelő munkahelyet találni, és úgy látom, hogy ez sikerül is. Nagyon jól érvényesülnek, megállják a helyüket.” (P02) Ugyanakkor két polgármester szerint „kortalan ez már” (P08), „(...) aki ott kint el tud helyezkedni, munkát tud vállalni, ő elmegy ki” (P06).

Az Ausztriában dolgozók többsége szakmunkás végzettséggel, piacképes szakmával rendelkezik, de „(...) most már azért a magasabban kvalifikált emberekre is utaznak” (P08). Egy másik polgármester pedig az Ausztriában dolgozókról a következőt mondta: „(...) ugye a focistáknak szokták mondani, hogy aki egyenesen tud rúgni a labdába, az már Ausztriába mehet. Én is azt látom, hogy azért mennek olyan szakemberek is, akik nem a legjobb szakemberek, de mindent felszív most Ausztria.” (P07)

Ausztria az Európai Unió egyik legfejlettebb, magas foglalkoztatású és bérezésű országa (Proactive Consulting Kft., 2018), és rá van szorulva a magyar munkavállalókra. Ebből adódóan szinte minden munkakörben dolgoznak magyarok. A legtöbben az építőiparban, vendéglátásban és szolgáltatóiparban, de a magasan kvalifikált mérnökök és orvosok éppúgy megjelennek az osztrák munkaerőpiacon – „(...) lasszóval keresik ezeket a srácokat” (P01) –, mint a szakképzettséget nem igénylő munkakörökben (konyhai kisegítőként, takarítóként, mezőgazdasági

(...) vannak akik Angliában vannak, vagy Franciaországban vannak kint, és csak nagyon alkalmasszerűen jönnek haza. Ők pedig zömmel tényleg csak a fiatalok.” (P08)

¹⁷ Sík és Szeitl (2016) a Tárki Omnibusz-felvételeinek 2015/2016-os egyesített adatbázisán logisztikus regresszió alkalmazásával vizsgálták az országválasztás esélyét befolyásoló tényezőket a migráció időtávja szerint.

segédmunkásként stb.) dolgozók. Jellemzően „(...) a képzettségüknek megfelelő munkát próbálnak keresni, és általában találnak is, mert azért Ausztriában van erre is kereslet” (P02) – nyilatkozta az egyik polgármester, noha korábbi kutatások (EMPIRICA, 2012; Hárs, 2009) eredményei azt mutatják, hogy sokan nem azon a területen helyezkednek el, amit tanultak. Ugyanakkor néhányuknak előrelépési lehetőségük is van: „Van olyan, aki kiment takarítani, mert nem volt munkahelye (...) ma már ott tart, hogy takarító cége van, Ausztriában lakik, ott vett házat, több mint 100 milliós nettó éves árbevétele van, és alkalmazottakat foglalkoztat. Így lett munkaközvetítő egy takarító.” (P05)

A 2016. évi Mikrocenzus adatai azt mutatták, hogy a Nyugat-dunántúli régióból ingázók közel egynegyede egyáltalán nem beszél idegen nyelvet¹⁸, noha az a betöltendő munkakör és fizetés egyik fő mércéjének számít. A nyelvi kompetencia hiánya korlátozhatja a magasabb munkakörökbe való bekerülés esélyét, akadályozhatja a szociális kapcsolatok kialakulását a fogadó országban, és ebből adódóan diszkriminációt idézhet elő. (Perchinig et al., 2018) Hogyan boldogulnak akkor a nyelvet nem beszélők, és mi az oka annak, hogy nyelvtudás nélkül is el tudnak helyezkedni? A polgármesterek ezt a hálózati kapcsolatokkal magyarázták. A határmenti régióban olyan „küldő hálózatok”¹⁹ (Tilly, 1990) alakulnak ki, amelyek a kibocsátó országban a német nyelvet nem beszélők számára is lehetővé teszik a külföldi munkavállalást. A hálózat tagjai egy-egy munkakörben, csapatban dolgoznak, ahol a brigádvezető (Polier) szerepe rendkívül fontos: „(...) ő beszél németül (...) ő irányítja a többieket. Megmondják annak az egynek, hogy mit várnak, ő meg továbbadja a magyaroknak, hogy ezt meg azt meg kell csinálni, ezért ennyi a bér.” (P04) Az Ausztriában dolgozók többsége azonban „(...) egy konyhanyelvet beszél, amivel ott meg lehet élni, boldogulni” (P06), és ezt általában meg is követelik a munkaadók: „Általában azért mindenhol megkövetelnek egy alap nyelvismeretet, hogy azért megértse, hogy mit kérnek tőle, meg tudjon válaszolni. Nem kérnek vizsgapapírt. (...) Nem kell papír, nem az a divat.” (P02) Ez a nyelvtudás pedig a kint eltöltött idő alatt folyamatosan fejlődik, és az egyik, főállásban német nyelvtanárként dolgozó polgármester szerint a nyelviskolában tanulók között is jelentős számban vannak olyanok, akik Ausztriában dolgoznak. Ő a pozitívumot abban látja, hogy „[r]engeteg hibával dolgoznak ugyan, de rájöttek arra, hogy ha rosszul is, de ha németül mondják, az jó. (...) Tehát legyőzik a gátlásokat.” (P06)

Bakó Béla, a Vas Megyei Tudományos Ismeretterjesztő Egyesület vezetője szerint „Szombathelyen valaki vagy kint dolgozik Ausztriában, vagy ismer legalább öt embert,

¹⁸ Forrás: 2016. évi Mikrocenzus adatbázisa

¹⁹ Charles Tilly (1990) a migrációban résztvevők között kialakult kapcsolatokat a származási országban küldő hálózatokként (sending networks), a célországokban pedig fogadó hálózatokként (receiving networks) definiálta, amelyek összekapcsolódásából jönnek létre olyan hálózatok, amelyek a származási és célországot összekapcsolják.
<https://faculty.utep.edu/Portals/1858/Tilly%201986%20Transplanted%20Networks.pdf>

*aki kint dolgozik Ausztriában*²⁰. Ha valaki egy nyugat-dunántúli településen él, akkor tudja, hogy valóban így van ez. Külső szemlélőként láthatjuk az Ausztriában dolgozók szép házait, a házak előtt álló szép autókat, azt az anyagi biztonságot, amit számukra a kinti munkavállalás ad: „(...) az életszínvonaluk ezeknek a családoknak óriásira megugrott, tehát látjuk, hogy új autót vettek, vagy letatarozták a házukat, új bútorokat vettek, másképp öltözködnek, és a gyerekeket is másképp öltöztetik”. (P04) Ugyanakkor a házak falai közé nem látunk be, nem tudhatjuk pontosan, hogy a kinti munkavállalás milyen egyéb nyereségekkel és veszteségekkel jár számukra. A polgármesterek meglátása szerint a külföldi munkavállalásból adódóan a családok életében olyan zavarok keletkezhetnek (például a gyermekek és házastársak hátrahagyásából kifolyólag, vagy az ingázó munkavállalással járó terhekből adódóan), ami végső soron a család széteséséhez vezethet.²¹

A polgármesterek többsége az osztrák munkaerőpiacon elhelyezkedő magyarokkal szembeni bánásmódot is kifogásolta: „(...) a bécsi ember a magyart nem szereti. Lenézi a magyar embert, a magyar munkaerőt.” (P01) „(...) van olyan munkaadó, főnök, aki mint a kutyájával, úgy beszél velük, és kénytelenek lenyelni, túrni.” (P02) „(...) ők mégiscsak egy idegen közegben vannak, mégiscsak egy idegen nyelven, mégiscsak úgy vannak nyilvántartva, hogy te csak egy magyar vagy, a te dolgozol, hogy dolgozzál.” (P07) Ezt pedig a kint dolgozóknak muszáj elviselni, mert „(...) az a 700 ezer forint mindig ott van a homlokában bent, az agyában, hogy » Ki kell bírnom! Ki kell bírnom!« Ha én nem bírom ki, már mögöttem ott áll a másik magyar, aki beáll az én helyemre «.” (P04) Az egyik polgármester szerint ugyanakkor ez a magyarokkal szembeni megkülönböztető bánásmód abból is adódhat, hogy az osztrákoknak „(...) más a munkamoralitásuk. (...) ott nincs olyan, hogy leülök, ott nincs olyan, hogy leállok cigarettázni, ott nincs olyan, hogy elmegyek egy kávéra, vagy elmegyek WC-re és egy óra múlva jövök. Őnáluk ez lehetetlen.” (P04) A polgármesterek közül csak egy gondolta úgy, hogy az osztrákok és a magyarok közötti konfliktusok eltűnni látszanak: „Amikor még kezdtünk kijárni Ausztriába, akkor még nagyon megszálltuk a boltokat, vettük a banánt, meg a készülékeket, meg nem tudom miket. (...) Ez volt az első, hogy kimentek az emberek költeni a pénzt. Utána pedig váltottunk. Egy olyan két-három év telt el, akkor már nem azért mentünk ki igazándiból, hogy bezsákmányoljunk, mert itt is meg lehetett venni mindent a boltokban. Tehát ezért nem kellett már kimenni Ausztriába. Akkor már azért mentünk ki sokszor, hogy kiránduljunk, tehát hogy megismerjük a várakat, meg a városokat. (...) akkor már ott is kezdtek megismerni bennünket. Tehát a »Magyar ne lopj!« csak az elején volt szerintem. Már nem tesznek ki ilyen dolgokat a boltokban. Utána pedig már az emberek tehetősebbek lettek. Akkor jött az a síeléses korszak. Most már költjük a pénzt rendesen Ausztriában. (...) Egész más a

²⁰ Az interjút a REMINDER (Role of European Mobility and its Impacts in Narratives, Debates and EU Reforms) című projekt keretében készítettük 2018. március 20-án. A kutatási projekt elérhetősége: <https://www.reminder-project.eu/>

²¹ A külföldi munkavállalásnak a családok életére gyakorolt hatásainak elemzése egy további kutatást igényel. Ezeknek a kérdéseknek a megválaszolása a disszertációm részét képező, az érintettekkel készülő interjúk felméréséből fog részletesebben kiderülni.

viszony szerintem. (...) Már tudják, hogy tudunk dolgozni, meg szükség van ránk, tehát a munkánkra. Szerintem másként néznek ránk. Tehát az azért, hogy a magyar ember kreatív, a jég hátán is megél, ez bennünk van, meg ezt a tulajdonságot biztos ők is felismerték.”

Az osztrák határmenti térségben a mikroszinten jelentkező problémák mellett számos demográfiai, gazdasági és társadalmi következménye lehet annak, hogy a fiatal és képzett munkaerő elhagyja az országot. A polgármesterek a tömeges ausztriai munkavállalásból adódó legnagyobb problémának a szakemberhiányt tartják, valamint az általuk nyújtott szolgáltatásokban megfigyelhető áremelkedést: „(...) ott tart az ember, hogy nem munkát, hanem már ajánlatot sem tud beszerezni, vagyis a szakemberhiány rányomta a bélyegét tulajdonképpen a kivitelezői építőiparra.” (P01) „(...) hihetetlen, hogy mennyit kell várni, hogy végre egy szakember elvállaljon egy munkát (...) Nem úgy van, hogy kapnak a munka után. (...) Nekem is volt egy kisebb munkám, hát körbe kellett udvarolni, mire nagy nehezen méltóztatott.” (P02) „Ha itt a faluban végeztetni kell valamit, akkor nehéz jó szakembert találni. Egyrészt ők ugye már nagyrészt kint dolgoznak, másrészt, ha eljönnek, akkor ugyanazt a pénzt akarják, vagyis munkadíjat megkapni itt is. (...) ez ránk negatív hatással van, tehát árfelhajtó hatása van a szolgáltatások terén.” (P03) „Most például projektmegvalósításhoz egyszerűen nem találunk kivitelező céget (...) és ez abból jött, hogy most két év alatt évenként 15-20 százalékos áremelkedés van az építőiparban. Tehát amit beadtuk pályázatot a közösségi házhoz, ott a 77 millió forintos elnyert pályázat mellé legalább 30 millió forint az, amit pluszba hozzá kell tenni az anyagár, meg a munkabér változások miatt.” (P01) „A legújabb, ami bejött problémának, hogy nem találunk óvónőt. Itt vagyunk egy 4 csoportos óvodával és nincs óvónő. De ugyanez lesz hamarosan a pedagógusokkal is.” (P08) „A régi szakik elmentek nyugdíjba, a jó szakik megélnék, aki pedig előre akar jutni, az meg kimegy Ausztriába.” (P05) Emiatt a határmenti településeken új vállalkozások sem tudnak létesülni, és a meglévő cégek is komoly munkaerőhiánnyal küzdenek: „Egészen messziről, még talán 100 kilométerről is hoznak munkavállalókat, vagy utaznak ide, vagy ide hordják.” (P02) „(...) az EPCOS még azt is megcsinálja, hogy Szerbiából teljes csapatokat telepítenek, albérletet fizet nekik.” (P04) Ebből adódóan a térség településein komoly adóbevétel hiány jelentkezik. Ezt egyrészt az önkormányzat illetékességi területén működő vállalkozások számának csökkenése, az iparüzési adóbevétel hiánya okozza, másrészt a személyi jövedelemadó-részesedés csökkenése, az Ausztriában dolgozók után járó szja-részesedés kiesése is nagymértékben behatárolja ezen települések mozgásterét és lehetőségeit: „(...) emiatt vagyunk mi rendkívül gyengék gazdaságilag. Egyrészt az ő adójuk ide nem folyik be, egy fillér sem, másrészt nem tudunk a munkaerővel sem számolni.” (P08) „(...) nemcsak az, hogy nincs munkaerő, és nincs semmiféle gazdasági fejlődés amiatt, hogy kevés az adóbevétel, hanem még az is probléma, hogy nem folyik be ez a személyi jövedelemadó sem. Iparüzési adó is gyenge. Nálunk az egy főre eső adóbevétel az országos átlag egyharmadát sem éri el.” (P02) Emiatt a település vezetése és az Ausztriában dolgozók között rendszerint konfliktus is kialakul: „(...) hozzászoknak, hogy Ausztriában az infrastruktúra fejlett, az úthálózat, meg minden picobello. (...) Hazajön, és akkor itt kirázza az autóból (...) követelőzik, holott ide nem

fizet ő adót, maximum kommunális adót, 9 ezer forintot a lakása után, de abból itt fejlesztést nem lehet megvalósítani, mert a közvilágítás elviszi azt a pénzt.” (P02) „Én azt gondolom, hogy mindenki a saját sikerének a kovácsa. Tehát, hogy ki hol képzeli el az életét, az mindenkinek a saját döntése. Azt viszont tudomásul kell venni, hogyha valaki kint dolgozik, és kint adózik, tehát kint termeli meg a jövedelmet és kint adózza le, magyarul ide Magyarországra nem adódik semmit, ő ne akarjon olyan elvárásokat megfogalmazni az itteni lakhellyel szemben, ami azt gondolom, hogy nem elvárható a részéről. (...) Ők egy fillér adót nem fizetnek be. Nem adóznak a város felé, vagy az ország felé. Tehát akkor a visszaosztás abból kevesebb. Tehát ez egyértelmű. És az elvárásaik pedig ugyanazok, hogy legyen út kiváló minőségben, járda, játszótér, minden legyen. Csak hát kérdezem azt, hogy ő ezért mit tesz le az asztalra?” (P07)

Ausztria közelségéből és az ottani munkavállalás lehetőségéből adódóan az ország távolabbi részeiről is sokan költöznek a határmenti megyékbe, ami az ingatlanárak emelkedését és a települések szerkezeti átalakulását vonja maga után: „Itt az ingatlanár duplája, mint Kelet-Magyarországon. Volt olyan család, aki új házat épített Siófokon és hetente jár haza Siófokra. Ugyanazt a házat felépítette itt a határ közelében is, hogy naponta haza tudjon járni.” (P05) „Nagyon sokan vannak, akik úgy költöztek ide az ország keleti részéből (...) és nem azzal a céllal érkezett, hogy ő itt akar munkát vállalni, hanem azzal a céllal, hogy ő csak itt fog lakni, de dolgozni a határ túloldalára jár.” (P07) „Nagyon sok értelmiségi költözött ide, művészek is, rengeteg fogorvos, orvosok, tehát sok képzett ember (...) Hozták magukkal az ottani szokásaikat, és az ottani tapasztalataikat, így a falunak a szerkezete jelentősen átalakult. (...) Most már a falu nem igazán falu, hanem inkább egy ilyen városias alvófalu.” (P06) Ezekon a településeken ma már nem csak az ország távolabbi részeiről érkezők telepednek le, hanem a külföldiek, főként osztrák és német nyugdíjasok beköltözése is megfigyelhető: „Én most is úgy látom, hogy egyre több osztrák fog ide átköltözni, ami abból adódik, hogy ha van kettőjüknek 3000 euró nyugdíjuk, vagy fizetésük, akkor (...) 200 ezerből, vagy 300-ból már úgy él itt, mint egy király.” (P04) Továbbá a nagyobb városokban a bevásárló turizmus is érzékelhető, bár ennek volumene az utóbbi időben mérséklődött: „Ugye úgy gondolják messziről, hogy itt nem lehet mást hallani, mint német hangot, vagy szót. Nem egészen így van. Inkább az idősebb korosztály jár át, akik megszokták. Némi kis bevásárlás, de főleg szolgáltatás. (...) Aztán vendéglátásban főleg hétvégén, amikor Ausztriába ünnepnap van, akkor látszik, hogy nagyobb tömegben vannak (...) És ahogy látom a Tesco áruház, mivel nincs Ausztriában Tesco, az is elég sűrűn látogatott hely az osztrákok részéről.” (P02)

A határon átvélő mobilitás az oktatási rendszerre is hatással van, a polgármesterek meglátása szerint piacorientáltabb lett a képzés, és a nyelvtanulásra is nagyobb hangsúly helyeződik, noha az egyik interjúalany ennek éppen az ellenkezőjét tette szóvá: „Éveken keresztül tanulják a németet, de nem tudom elmondani, hogy látványos szókinccsel rendelkeznének. Tehát én a kimeneti oldalt erősíteném, hogy a kommunikációs nyelvtudásra menjünk rá, és ne a ragozásra, meg az egyebekre.” (P07) „(...) gimnáziumi végzettséggel nem megyünk semmire. Az egy holtvágány. Mindenki nem járhat gimnáziumba, mert valakinek fizikai munkát is kell végezni, szakmával összefüggő dolgokat kell végezni. (...) A csökkenő lakosságszámhoz

emelkedő gimnáziumi osztályok léptek be, Vas megyében legalábbis. Ebben biztos vagyok. Rámentünk egy olyan ágazatra, ami nem termelő szektor. Ez egy olyan szektor, ami eltartott szektor, amire nincs szüksége ilyen mértékben az országnak. És utólag átképezni vagy visszairányítani úgymond a termelő munka felé, az nagyon nehezen megy.” (P07)

A polgármesterek pozitívként említették, hogy az ausztriai munkavállalás, a kint megkereshető három-négyszeres fizetés hatására az Ausztriában dolgozók és családtagjaik életszínvonala látványosan emelkedik, a térségben kevés a rászoruló, kevesebbet kell szociális ellátásokra költeni. Emellett az egészségügyi ellátórendszert is tehermentesíti, mivel *„akik kint dolgoznak, ott kapnak ellátást, és az ittenit nem igazán veszik igénybe. (...) egy kicsit úgymond könnyíti a mi helyzetünket, levesz az orvosok válláról.” (P02)*

A polgármesterek többsége úgy gondolja, hogy a Nyugat-dunántúli régióból a jövőben még inkább növekedni fog az ausztriai munkavállalás, mivel a határon átvélő mobilitás útjában álló akadályok a munkaerőpiaci nyitás után teljesen megszűntek. *„Egyre többen vannak, akik meg tudtak kapaszkodni ott kint.” (P04)*, és ők a családtagjaikat, barátaikat és ismerőseiket is az külföldi munkavállalásra motiválják, tehát megfigyelhető a network-hatás és a mintakövetés. *„Ausztriában 14 havi fizetés van. Nyáron megkapják a 13-at, hogy nyaraljanak, karácsonykor pedig, hogy legyenek boldogok karácsonykor.” (P05)*, így hiába emelkednek itthon a bérek, Ausztria mégiscsak előnyösebb választásnak tűnik. *„Hogyha legalább a 70%-át eléri a magyar viszonyok az ottani bérvizsnyoknak, akkor hazajönnének, és nem gondolkodnának ezen.” (P07)* – nyilatkozta az egyik polgármester. Egy másik polgármester szintén így gondolja: *„(...) bér kérdése az egész. (...) Ők szeretik a hazájukat, nekik a megélhetés a probléma. Nekik nem az kell, hogy a szülő megossza velük a házát, nekik az kell, hogy önálló családot alapítsanak, gyerekeiket tisztességesen tudják felnevelni, feleségüknek tisztességesen tudjanak ruhát venni, el tudjanak menni nyaralni.” (P01)* Egyetlen polgármester gondolja úgy, hogy *„(...) most már aki akart, és tudott, az már kiment. (...) ez már elérte azt a telítettségi szintet, és ez itt meg fog állni.” (P02)*

A polgármesterek ugyanakkor arra is felhívták a figyelmet, hogy a térségben a visszatérő migráció sem ismeretlen jelenség: *„(...) most már tapasztalok olyan jelenséget is, hogy a gyerekek közül nagyon sokan visszajönnek, nagyon sokan keresik itt a boldogulást. Az ott megszerzett pénzből, tőkéből nem csak lakást vesznek, hanem beforgatják saját vállalkozásba is, úgyhogy látom a pozitív dolgokat.” (P01)* *„Az építőiparban talán egy bizonyos fokig visszaáramlás is megindult. Mivel ilyen hatalmas kereslet van, ezért szerintem emiatt itt is hasonló béreket meg lehet keresni, aki dolgoz és jó szakmája van.” (P08)* Az Ausztriában dolgozók visszatérésével kapcsolatos bizakodás szinte minden polgármester részéről megfigyelhető volt. Az egyik polgármester a következő gondolattal zárta az interjút: *„Hát én abban bízom, hogy akik most a pénz miatt kimennek, a jobb kereset miatt, azok később, amikor az egzisztenciájuk úgymond egyenesbe jön, akkor csak-csak visszajönnek, és megpróbálnak itt érvényesülni. (...) Tehát jó lenne, ha ezek a szakemberek visszajönnének, és idővel majd jó vállalkozóvá vállalnának, meg jönnének aztán olyan cégek ide, akik azt a munkaerőt, akik úgymond már jól ki vannak képezve, azokat itt*

tudnák foglalkoztatni. Persze, ez még kicsit ilyen vágyálom kategória, ezt még nehezen tudom elképzelni, csak jó lenne.” (P02)

Következtetések

A tanulmányban a Nyugat-dunántúli régióból Ausztriába irányuló időszakos, illetve ingázó jellegű migrációs folyamatokat, a határon átívelő mobilitás trendjeit, az ingázók főbb szociodemográfiai jellemzőit, valamint az ausztriai munkavállalás kedvező és kedvezőtlen hatásait vizsgáltam.

A feldolgozott adatok alapján látható, hogy az osztrák—magyar határrégióból Ausztriában dolgozók száma évről-évre növekszik. 2003 és 2017 közötti időszakban az ország három nyugati megyéjéből kijárók száma ötszörösére emelkedett, 2017-ben az Ausztriában dolgozók a régió munkaerőpiacának 7,5%-át adták, számuk meghaladta a 32 ezer főt. Az osztrák telephelyen dolgozók többsége férfi, és legnagyobb arányban a 25-54 éves korosztály tagjai járnak át Ausztriába dolgozni. Jellemzően házasok és szakmunkás végzettséggel, vagy érettségivel rendelkeznek. Az Ausztriában dolgozó nők körében ugyanakkor figyelemre méltó a felsőfokú végzettségük aránya is, ami 2017-ben a 25 év felettiak körében 14,4% volt, de 2010-ben a 25%-ot is meghaladta. Többségében pedig az egész vizsgált időszakban négy munkakörben, ipari és építőipari foglalkozásokban, szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozásokban, kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozásokban, valamint gépkezelőként, összeszerelőként és járművezetőként dolgoztak.

Ennek a nagyarányú ausztriai munkavállalásnak a polgármesterek elmondása szerint jelentős hatásai vannak a Nyugat-dunántúli régióban. Nagymértékű lett a szakemberhiány, ami árfelhajtó hatást eredményezett. Emellett a lakásárak is jelentősen emelkedtek, az önkormányzatoknál pedig komoly problémát jelent, hogy nem tudnak fejlesztéseket megvalósítani- Ezt egyrészt az önkormányzat illetékességi területén működő vállalkozások számának csökkenése, az iparűzési adóbevétel hiánya okozza, másrészt az Ausztriában dolgozók után járó szja-részesedés kiesése is nagymértékben behatárolja ezen települések mozgásterét és lehetőségeit. Ugyanakkor a lakosok életszínvonala lényegesen megugrott, az oktatási rendszer piacorientáltabb lett, az egészségügyi ellátórendszer pedig tehermentesült, mivel az Ausztriában dolgozók ott veszik igénybe az orvosi ellátást.

Nehéz megjósolni, hogy várható-e további növekedés, illetve milyen mértékű visszaáramlással számolhatunk, de a határmenti települések vezetői úgy látják, hogy a határon átívelő mobilitás a jövőben tovább fog növekedni. Erre a folyamatra csak a hazai bérek emelkedése tudna hatni, hiszen a polgármesterekkel készült interjúk (illetve korábbi kutatások eredményei: EMPIRICA, 2012; Lechner et al., 2010; Hárs, 2009) azt mutatják, hogy a külföldön történő munkavállalás az esetek jelentős részében a jobb kereseti lehetőségek reményében történik. Amíg a bérek tekintetében jelentősebb változás nem történik, addig a szakemberhiányból adódó problémák a határmenti területeken tovább fokozódnak.

Az Ausztriában dolgozó férfiak többsége szakmunkás végzettséggel rendelkezik, a MEF adatok alapján közel 50%-uk szakképesítését a műszaki, ipari és építőipari képzések területén szerezte, közel egynegyedük szolgáltatási szakirányon tanult. Ezt a Magyarországról hiányzó képzett munkaerőbázist a képzési rendszer átalakításával, a tanulók szakképzés felé történő pályairányításával szükséges lenne pótolni.

Felhasznált irodalom

- Baumgartner, Katrin – Forster, Judith 2017: Measuring cross-border working in Austria with the EU-LFS. Workshop on Labour Force Survey Methodology, Copenhagen
- Blaskó Zsuzsa – Gödri Irén 2014: Kivándorlás Magyarországról: szelekció és céltország-választás az „új migránsok” körében. *Demográfia*, 57 (4), 271-307.
- Blaskó Zsuzsa – Gödri Irén 2016: A Magyarországról kivándorlók társadalmi és demográfiai összetétele. In Blaskó Zsuzsa – Fazekas Károly (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör 2015*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 59-67.
- Dickmann Ádám – Soltész Béla – Tátrai-Pap Ági 2016: A nemzetközi vándorlásról szóló kiegészítő felvétel elméleti háttere. In Németh Zsolt (szerk.): *A 2016. évi mikrocenzus témakörei. Háttér tanulmányok a mikrocenzus programjáról és témaköreiről*. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, 158-176.
- EMPIRICA Gazdasági és Társadalomkutató Intézet Kft. (2012). Magyar ingázók az osztrák munkaerőpiacon. http://www.eures-pannonia.hu/images/uploads/ingazoi_tapasztalatok_fuzet_hu_a5.pdf Letöltve: 2019. június 8.
- Földházi Erzsébet 2011: Az osztrák és a német munkaerőpiac megnyitásának várható hatása Magyarország népességére. *Korfa*, 11 (4), 1-4.
- Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet* (Aufenthaltsgesetz - AufenthG). (Ausfertigungsdatum: 30.07.2004) https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/AufenthG.pdf Letöltve: 2019. június 2.
- Gödri Irén 2015: Nemzetközi vándorlás. In Monostori Judit – Őri Péter – Spéder Zsolt (szerk.): *Demográfiai portré 2015*. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest, 187-212.
- Gödri Irén 2016: Elvándorlási szándékok – álmok és konkrét tervek között. A migrációs potenciál jellemzői és meghatározó tényezői a 18–40 évesek körében Magyarországon. *Kutatási Jelentések 98*. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest
- Gödri Irén 2018: Nemzetközi vándorlás. In Monostori Judit – Őri Péter – Spéder Zsolt (szerk.): *Demográfiai portré 2018*. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest, 237-270.

- Hardi Tamás 2005: Határon átnyúló ingázás, munkavállalás az osztrák-magyar határtérségben. *Tér és Társadalom*, 19 (2), 65-81.
- Hárs Ágnes – Simon Dávid 2016: Munkaerő-migráció, ingázás, kivándorlás. A magyarok munkavállalási célú emigrációját magyarázó tényezők hatása és változása az uniós csatlakozás óta. In Blaskó Zsuzsa – Fazekas Károly (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör 2015*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 72-85.
- Hárs Ágnes – Simon Dávid 2017: A külföldi munkavállalás és a munkaerőhiány. In Fazekas Károly – Köllő János (szerk.) *Munkaerőpiaci Tükör 2016*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 94-108.
- Hárs Ágnes 2009: Magyarok az osztrák munkaerőpiacon. Ingázók, bevándorlók, munkaerő-migránsok? OFA kutatási zárójelentés. Kopint Konjunktúra Kutatási Alapítvány, Budapest
- Hárs Ágnes 2018: Növekvő elvándorlás – lehetőségek, remények, munkaerőpiaci hatások. In Kolosi Tamás – Tóth István György (szerk.): *Társadalmi Riport. TÁRKI Társadalomkutatási Intézet Zrt., Budapest, 81-105.*
- Hárs, Ágnes 2019: Increasing outward migration – opportunities, hopes and labour market impacts. In Tóth, István György (ed.): *Hungarian Social Report 2019*. Táarki, Budapest, 137-159.
- Lara, Jüssen 2016: *Migration Citizenship Labour. Latin American World-Makers Resisting Crisis in Madrid*. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Bonn
- KSH 2011: Népszámlálás 2011. Módszertani megjegyzések, fogalmak. <http://www.ksh.hu/nepszamlalas/docs/modszertan.pdf> Letöltve: 2019. június 5.
- KSH 2015: Ingázás a határ mentén. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest
- KSH 2017: Kérdőíró útmutató a Munkaerő felmérés 2018. évi adatgyűjtéséhez. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest
- KSH 2019: Munkaerőpiaci folyamatok, 2018. I-IV. negyedév. Statisztikai tükör. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest
- Lakatos Judit 2015: Külföldön dolgozó magyarok, Magyarországon dolgozó külföldiek. *Statisztikai Szemle*, 93 (2), 93-112.
- Lechner, Ferdinand et al. 2010: *Ungarische GrenzgängerInnen in Österreich. Studie im Auftrag von EURES-T Pannonia. L&R Sozialforschung*, Wien
- Minar, David W. David Minar, Scott A. Greer (1969): *The Concept of Community: Readings with Interpretations*. Aldine Publishing Company
- Perchinig, Bernhard – Horváth, Veronika – Molnár, Dániel – Tavodová, Lenka 2018: *A Multitude of Mobilities: Cross-Border Practices in the Austrian-Hungarian and Austrian-Slovak Border Regions*. International Centre for Migration Policy Development (ICMPD), Vienna
- Pogátsa Zoltán 2014: A magyar-osztrák határtérség munkaerő-piaci folyamatainak alakulása az elmúlt 10 évben. <http://expak-at.hu/expak/img/uploads/expak4342.pdf> Letöltve: 2019. április 20.

- Pogácsa Zoltán 2017: Ingázó munkavállalás az osztrák–magyar határtérségben – jelenlegi helyzetkép. In Jankó Ferenc – Fábíán Attila – Hardi Tamás (szerk.): Burgenland. Nemzetstratégiai Kutatóintézet, Budapest, 501-512.
- Projective Consulting Kft. 2018: Az osztrák-magyar határmenti ingázói folyamatok, és az őket támogató szervezeti háttér vizsgálata, elemzése. Magyar Szakszervezeti Szövetség, Budapest
- Sik Endre – Szeitl Blanka 2016: Migrációs szándékok a mai Magyarországon. In Blaskó Zsuzsa – Fazekas Károly (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör 2015. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest, 54-58.
- Sik Endre 2012: Csúcson a migrációt tervezők aránya. Tárkitekintő, 2012. május. http://www.tarki.hu/hu/news/2012/kitekint/20120523_migracio.html
Letöltve: 2018. december 12.
- Sik Endre 2013: Kicsit csökkent, de továbbra is magas a migrációt tervezők aránya. Tárkitekintő, 2013. február. http://www.tarki.hu/hu/news/2013/kitekint/20130220_migraciot_tervezok.html
Letöltve: 2018. december 12.
- Sik Endre 2018: Migrációs burok és migrációs potenciál. In Siskáné Szilasi Beáta – Halász Levente (szerk.): Boldogulni itthon vagy külföldön? Legújabb trendek a magyarországi kivándorlásban. Miskolci Egyetem Földrajz – Geoinformatika Intézet, Miskolc, 105-127.
- Statistik Burgenland 2018: Jahrbuch 2017. Statistik Burgenland. Amt der Burgenländischen Landesregierung Landesamtsdirektion, Eisenstadt
- Tilly, Charles 1990: Transplanted Networks. In Virginia Yans-McLaughlin (ed.): Immigration Reconsidered. Oxford University Press, New York, 79-95.
- Turner, Tracy – Niemeier, Debbie 1997: Travel to work and household responsibility: new evidence. Transportation, 24 (4), 397-419.
- UN 1998: Recommendations on Statistics of International Migration. Revision 1. United Nations, New York
- Wille, Christian 2012: Grenzgänger und Räume der Grenze – Raumkonstruktionen in der Großregion SaarLorLux. Luxemburg-Studien. Peter Lang Verlag, Frankfurt

Függelék

F1. A polgármester interjúalanyok néhány jellemzője

Név	Nem	Életkor	Iskolai végzettség	Településtípus
P01	férfi	68	középfokú	község
P02	férfi	60	középfokú	város
P03	férfi	53	felsőfokú	község
P04	férfi	65	középfokú	község
P05	férfi	47	középfokú	község
P06	férfi	51	felsőfokú	község
P07	férfi	55	felsőfokú	község
P08	férfi	59	középfokú	község

**LABOUR MIGRATION TO AUSTRIA IN THE WESTERN
TRANSDANUBIAN REGION**

Veronika Horváth

Following the economic crisis and the loosening of labor market restrictions, migration processes from Hungary intensified. In addition to long-term migrants, the number of workers temporarily staying abroad and commuting has become significant, mainly in the western part of the country towards Austria. The constant demand for foreign workers in Austria, as well as wages that are much higher than in Hungary strongly attract skilled Hungarian workers, leading to serious labor shortages and price rises in their home country.

Based on the Labour Force Survey 2003-2017, this study presents temporary or commuting movements from the West Transdanubian region to Austria, and the socio-demographic characteristics of those working at Austrian sites. Based upon the results of 8 interviews conducted with mayors of 8 border towns, it presents the positive and negative effects of cross-border mobility.

Keywords: migration, commuting, Austria, labour market