



Szakpolitikai javaslatok

„Beindító” Fővárosi Roma Gyakornoki Ösztöndíj Projekt

2009.01.01. – 2010.02.28.

Készítette:

A Budapest Esély Nonprofit Kft. megbízásából a

Publicus Research



Szakmai lektorok:

Kulinyi Márton, Hargitai Dávid



2010.01.08.

Tartalomjegyzék

1. Vezetői összefoglaló
2. A romák munkaerő-piaci helyzete és annak megváltoztatására irányuló programok
 - 2.1 A roma foglalkoztatottság jellemzői
 - 2.2 A roma alulfoglalkoztatottság okai
 - 2.3 Az iskolai végzettség alacsony szintje
 - 2.4 Területi egyenlőtlenségek
 - 2.5 Munkaerő-piaci diszkrimináció
3. Pályakezdő romákat érintő programok
 - 3.1 Oktatási intézmények és programok
 - 3.2 Foglalkoztatási programok
 - 3.3 Romák foglalkoztatása a közigazgatásban
4. Szakpolitikai javaslatok
 - 4.1 Ösztöndíj programok tervezése kapcsán megfontolandó szempontok
 - 4.2 Általános javaslatok

1. Vezetői összefoglaló

A cigányság helyzetének osztársadalmi szinten történő javítására nem elégségesnek a többnyire helyi szerveződésű és hatású civil kezdeményezések. Olyan összehangolt és koherens, állami szintű romaügyi politikára van szükség, amely hatékonyan érvényesíti a befogadó és diszkrimináció-mentes szemléletmódot, jogalkalmazásában pedig következetesen számon kéri ezeket az értékeket.

Jelenleg több intézmény (Kalyi Jag, Gandhi Gimnázium) és program (Útravaló, Tanoda, Roma Gadje) szorgalmazza a romák iskolai felzárkóztatását és integrációját a munkaerőpiacon. Utóbbiak közé tartozik a „Beindító” roma gyakornoki program is, amely számos, részint külföldi projektekből ismert foglalkoztatáspolitikai eszközt alkalmazott. A programmal kapcsolatos konkrét javaslatokon túl fontosnak tartjuk azoknak a feltételeknek a kidolgozását, amelyek rendszeresíthetik az ilyen jellegű projektek alkalmazását. Így még több pályakezdő fiatal kaphat lehetőséget a munkaerőpiacon (köz- és magánszféra) való tartós elhelyezkedésre. Fontosnak tartjuk azonban azt is, hogy az ilyen jellegű, irányított foglalkoztatáspolitikai programok esetében ne csak az abban közvetlenül érintettek (projektkoordinátor, patrónus, mentor) támaszkodhassanak a szükséges képzésekre és továbbképzésekre, hanem a pályakezdőt befogadó munkahelyi közösség is aktívabban vonódjon be.

Általánosabb kontextusban pedig javaslatot teszünk egy olyan országos szintű hálózat kialakítására, amely összekapcsolja az oktatási intézményeket a munkaerőpiaccal. A „Beindító” programmal szemben – amely a munkaerőpiacra való belépés küszöbén álló fiatalok számára kíván segítséget nyújtani – már korábban is szükség volt/lett volna olyan eszközökre és támaszokra, amelyek egyrészt segítik a roma fiatalok iskolában maradását, másrészt biztosítják számukra a tisztességes és legális foglalkoztatottság elérését.

2. A romák munkaerő-piaci helyzete és annak megváltoztatására irányuló programok

Helyzetkép és javaslatok

A romák helyzetét évtizedek óta a folyamatos munkaerő-piaci kirekesztettség, lakóhelyi és iskolai szegregáció jellemzi. Az oktatási rendszer súlyosan egyenlőtlen és szelektív – míg a munkanélküliség nemcsak a romákat, hanem a többségi társadalmat is súlyosan érinti. A rendszerváltás óta alig javult a romák helyzete, bár az állam 120 milliárd forintot költött különböző romákat érintő programokra. Az Állami Számvevőszék 2008. évi jelentése szerint a programok hatékonysága megkérdőjelezhető és kétséges;¹ a civil szféra kezdeményezései – helyi szinten – talán sikeresebbnek mondhatók. A Beindító program kiváló példája annak, hogy egy civil szerveződésű program milyen magas hatékonysággal képes dolgozni.

A roma fiatalok számára a pályakezdés különösen nehéz feladat – egyrészt iskolai lemaradásuk, másrészt a munkaerő-piaci diszkrimináció miatt. Az alábbiakban röviden felvázoljuk a cigányok helyzetét a magyar munka világában – az integráció hiányát számok és tapasztalatok tükrében. Továbbá kiemelten foglalkozunk a pályakezdők nehézségeivel, illetve az őket célzó – sajnos igen kevés – programmal. Legvégül pedig ajánlásokat fogalmazunk meg: miként lehetne a Beindítóhoz hasonló programokat még hatékonyabbá tenni, illetve ezt a kezdeményezést magasabb szintre emelni. Szakpolitikai javaslatokat teszünk arra is, hogy miként lehetne a romák számára a munkaerő-piaci integrációt megkönnyíteni – például ösztöndíjak, kvóták és összehangolt közpolitika segítségével.

¹ Állami Számvevőszék, 2008. A magyarországi cigányság helyzetének javítására és felemelkedésére a rendszerváltás óta fordított támogatások mértéke és hatékonysága, [http://www.asz.hu/ASZ/tanulmanyok.nsf/0/79ED5720B293EBC9C12574F30031B5C77/\\$File/t206.pdf](http://www.asz.hu/ASZ/tanulmanyok.nsf/0/79ED5720B293EBC9C12574F30031B5C77/$File/t206.pdf)

2.1 A roma foglalkoztatás jellemzői

A dualizmus idején kezdődött meg a hagyományos cigány mesterségek háttérbe szorulása. Ekkor 200 ezer főre volt becsülhető a cigányok száma Magyarországon². A gyors gazdasági növekedés hatására sikeresen tudtak megélhetést találni, ám később a technikai, társadalmi fejlődéssel egyre kevésbé tudtak lépést tartani, ráadásul egyre többen érkeztek a környező országokból: a cigány bevándorlás mértéke erősödött. Anyagi, szociális és kulturális leszakadásuk a többségi társadalomtól rohamos ütemben indult meg.³ Helyzetük az 1944-es rezsim idején tovább súlyosbodott: a hatóságok radikális eszközökkel akarták a „cigánykérdést” megoldani, ami végül a Holocaustba torkollott. A kommunista hatalomátvétel után javult a helyzetük. Az 1971. évi országos cigánykutatás⁴ adatai szerint a munkaképes korú cigány férfiak 85 százaléka volt aktív kereső – a teljes férfinépesség 87%-a mellett. A nők esetében sokkal nagyobb különbségek mutatkoztak: az aktív korú roma nők 30 százaléka volt aktív kereső, míg a teljes női lakosságnak a 64 százaléka. Kertesi Gábor⁵ kutatásai szerint a különbség elsősorban a tradicionális cigány családi modell, azaz a pénzkereső férfi és a háztartást vezető nő szerepeiből következett.

Ám az oktatásban mutatkozó különbségek és lemaradás miatt a romák már akkor is az alsóbb társadalmi rétegekre jellemző, nem a legjobban fizetett munkákat végezték. Az 1971. évi kutatás után sem sokat változott a helyzet – még valamivel több, mint másfél évtizeden át folyt tovább az erőltetett iparosítás. A 80-as években aztán ez a tendencia megváltozott, a rendszerváltás pedig

² Kállai-Törzsök, 2000. Cigánynak lenni Magyarországon. Az Európai Összehasonlító Kisebbségkutatások Közalapítvány Jelentése

³ Esélytelenül, NEKI tanulmánya, http://www.neki.hu/attachments/405_eselytelenul.pdf

⁴ Az 1971. évi országos cigánykutatás adatait közli: Havas Gábor - Kemény István: A magyarországi romákról In: Szociológiai Szemle 5. 1995.

⁵ Kertesi Gábor Cigány foglalkoztatás és munkanélküliség a rendszerváltás előtt és után, in Cigánynak születni, 2000

sokkolóan hatott a magyar munkaerőpiacra. Tömegével kerültek az utcára a szocialista nehéziparban foglalkoztatottak, az alacsony iskolai végzettségűek, a szakképzetlenek. A roma népességet pedig még sokkal drasztikusabban érintette ez a politikai, társadalmi és gazdasági szerkezetváltozás, mint a többségi lakosságot. Ők voltak a legnagyobb vesztesek. Kertesi Gábor tanulmánya szerint a roma társadalom elmúlt százéves történelme során a rendszerváltással másodszor veszítette el a lételemait. Amíg azonban szerinte a század elején a hagyományos mesterségek piacainak felszívódása évtizedekig tartott, addig a rendszerváltás után megjelenő tömeges munkanélküliség nagyon gyorsan, pár év alatt alakult ki – nem adva időt az alkalmazkodásra.

A rendszerváltást követően a bányászat, illetve a kapcsolódó iparágak összeomlása a teljes népességet érintette; a romák azonban általában kevesebb tartalék kapcsolati, kulturális és gazdasági tőkével bírtak és bírnak, és így még rosszabb helyzetbe kerültek. A mező- és erdőgazdasági termelés, illetve a ráépülő feldolgozóipar is összeomlott, ami szintén súlyosan érintette a cigányságot.⁶ Az első rendszerváltás utáni (1993-as) országos cigány vizsgálat eredményei szerint év végére a teljes népességen belül a foglalkoztatottak aránya 65 százalék volt, ám a romáké csak 24 százalék. Aztán eltelt tíz év, ami nem sok változást hozott a cigány populációnak.⁷ A 2003. évi országos cigány felmérés idején hasonló arányokban, de még kevesebben, a 15-74 éves roma népesség 21 százaléka volt foglalkoztatott – a teljes népességen belüli 49%-os foglalkoztatottság mellett. A férfiak 28 százaléka dolgozott, szemben az 1993-as 29 százalékkal. A nőknek pedig ugyanakkora hányada, vagyis 15 százaléka volt foglalkoztatott.⁸ Mindeközben a szakmunkásképzés is lecsökkent, ami szintén negatív hatással volt a roma népességre, akik számára ez volt az egyik perspektívát nyújtó intézménytípus.

⁶ NEKI, Romák a munkaerőpiacon,
http://www.neki.hu/kiadvanyok/eselytelenul/romakamunkaeropiacon.htm#_ftn11

⁷ ibid.

⁸ Kemény István - Janky Béla: A cigányok foglalkoztatottságáról és jövedelmi viszonyairól, Esély, 2003/6

A magyarországi cigányság körében 2003. év első negyedévében készült reprezentatív kutatás⁹ alapján országosan 520-650 000 főre tehető a cigány háztartások száma. Azokat a háztartásokat sorolták a cigány háztartások közé, amelyeket a környezetük cigánynak tekintett. A kutatás alapján a fővárosban a cigány népesség 10,4%-a él¹⁰. Ők a főváros lakosságának 3,5%-át teszik ki. A legjelentősebb cigány populáció Borsodban és Hevesben található. A cigány népesség foglalkoztatása terén jelentősek a regionális és a településtípus szerinti különbségek. A legkedvezőbb helyzetben a fővárosban és környékén élő roma népesség van. A központi országrészben a cigány férfiak és nők mintegy 43%-a rendelkezik valamilyen munkával. Ezen belül Budapesten 49%, Dunántúlon 28%, a keleti országrészben pedig 14% ez az arány.

A Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda elemzése alapján a roma népesség foglalkoztatottsága jelentősen eltér nemek szerint is. Amíg Budapesten a férfiak 64%-a dolgozik alkalmazottként, vállalkozóként vagy legalább alkalmi munkásként, addig ez az arány a nők körében a 37%-ot sem éri el. Országosan jellemző a roma népességre, hogy a férfiaknak nagyobb részaránya rendelkezik munkával, mint a nőknek – bár míg a Dunántúlon a férfi foglalkoztatottság aránya 30%-ot tesz ki, a három keleti megyében csak 14%-ot. 2003-ban a nők számára is a központi iparvidéken kínálták a legtöbb álláslehetőséget, itt 36% volt a munkával rendelkezők aránya. Az Alföldön és az északi régióban 10-14%-os női foglalkoztatottsági ráta volt kimutatható, míg a keleti régióban csak 6%-os.

Az utóbbi tíz évben a főváros új munkalehetőségeket kínált; ennek ellenére a vidéki városokban nem változott, míg a falvakban tovább romlott a munkaerőpiaci helyzet. A cigány népesség iskolázottsága szorosan összefügg azzal, hogy

9 Kemény István – Jankó Béla :A magyarországi cigány népesség a 21. század elején, Borsodi és baranyai falvak, kézirat, 2004. Budapest

10 Debreceni Erzsébet, 2004. A roma népesség foglalkoztatási helyzete és a roma népesség esélyegyenlőségét célzó aktivitások a fővárosban. Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda

közülük mennyien dolgoznak legálisan főállásban, vagyis mennyire stabil a munkaerő-piaci helyzetük. Debreceni Ágnes elemzése rámutat arra, hogy az iskolázottak körében jóval többen vannak, akik bejelentett főállású munkahelyen dolgoznak, mint az iskolázatlanok között, ahol az atipikus, alkalmi munkavállalás a jellemzőbb. Ezek az arányok elszomorítóak, és sürgős változtatásra van szükség.

A Foglalkoztatási Minisztérium 2003-ban készített vitaanyagában még a gazdasági növekedés gyorsulását jelezték előre. A gazdasági válság következményei miatt azonban a növekedés lelassult, visszafordult. Ez növeli a kihívásokat, ám alapvetően nem változtat a már 2003-ban kitűzött minisztériumi legfőbb célon: a versenyképesség javulását segítő, megfelelő minőségű és szerkezetű képzettséggel rendelkező munkaerő-kínálat biztosításán. Ma azonban a foglalkoztatás bővülését nemcsak a válság okozta létszám-stopok és csődök akadályozhatják, hanem a munkavállalási korú népesség fokozatos csökkenése is. Ennek hatására érvelt úgy a minisztériumi anyag, hogy már nem „csupán” szociális, hanem gazdasági indítékok alapján is aktivizálni kell a hosszú ideje munkanélkülieket, inaktívakat, a munkavégző képességüket elvesztetteket, és a megfelelő képzettséggel nem rendelkező fiatalokat. A romák pedig különösen érintettek: csupán 21%-uk foglalkoztatott. Ezek alapján kiemelten fontos a roma népesség munkaerő-piaci integrációjának ösztönzése, támogatása – ennek egyik kiemelt pontja a pályakezdés segítése lehet.

Magyarországon a teljes népesség arányában is nagyon alacsony a foglalkoztatás színvonala – a munkanélküliségi ráta KSH által publikált legfrissebb adata 10,4% volt. Ez a munkaerő-felmérés a 2009. augusztusi – októberi időszakára vonatkozó országos adatot mutatja. Ez az érték az egy hónappal korábban publikált adathoz képest 0,1%-os növekedést jelent és 2,7%-kal haladja meg az egy évvel korábbi szintet. A 15–64 évesek foglalkoztatási rátája 55,5%-ra csökkent, ami jóval elmarad az uniós átlagtól.

A férfiak foglalkoztatási rátája 9,4, míg a nőké 8,9 százalékponttal volt alacsonyabb az EU-27-re jellemzőnél.¹¹ Az ÁFSZ adatai¹² alapján 2009 novemberében a nyilvántartott álláskeresők száma 580,5 ezer fő volt, ebből magas arány, 53,6 ezer pályakezdő álláskereső. A pályakezdők számának iskolai végzettség szerinti megoszlása a következő volt: 34,6%-uk legfeljebb általános iskolát, 19,4%-uk szakmunkásképzőt vagy szakiskolát, 20,2%-uk szakközépiskolát, 14%-uk gimnáziumot, 4,2%-uk technikumot végzett, 7,4%-uk pedig felsőfokú végzettségű volt – tehát láthatóan a képzetlenek voltak legnagyobb arányban állás nélkül.

2.2 A roma alulfoglalkoztatottság okai

A cigány népesség deprimált helyzetét több tényező határozza meg: legfontosabb tényezőként az egyenlőtlen közoktatási rendszer, ennek következtében a romák alacsony képzettségi szintje említhető meg, illetve a társadalmi munkamegosztásból kivett részük, vagyis a versenyképesség hiánya. Az alacsony mobilitási lehetőségek, a térségi, regionális hátrányok is mind negatív tényezők. Ezekon kívül társadalmi attitűdök, azon belül is a munkaerőpiac jellemző hozzáállása is akadályozza az integrációt – általánosnak mondható a munkáltatók előítéletessége és a cigánysággal szembeni negatív diszkriminációja. Az alábbiakban e főbb tényezőkkel foglalkozunk részletesen.

2.3 Az iskolai végzettség alacsony szintje

A romák alacsony foglalkoztatottsága mögötti legfontosabb ok az, hogy az aktív korúak több mint 80 százaléka legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezik. Az aktív korú romák mindössze egynegyede foglalkoztatott. A nem

¹¹ KSH, Munkaerő-piaci jellemzők 2009 III. Negyedévében, Statisztikai Tükör, 2009 december 7.

¹² A munkaerő-piaci helyzet alakulása az Állami Foglalkoztatási Szolgálat legfrissebb adatai alapján, 2009. november

romák körében ugyanez a mutató közel 60 százalék.¹³ Mivel az alacsony végzettségűek elhelyezkedési esélyei lényegesen rosszabbak, az alacsony végzettségűek magas aránya alacsonyabb foglalkoztatást eredményez.

A romák oktatásának/nevelésének problémái már a bölcsődében és óvodában kezdődnek, ahová a romák sokkal kisebb arányban járnak, mint a nem romák, így a kortársakkal való közösségi szocializációjuk nem valósul meg, felkészülésük az iskolai életre elmarad. Az általános iskolában fokozódnak a különbségek: a romák ötöde gyógypedagógiai, speciális osztályokba vagy iskolákba jár, annak ellenére, hogy feltételezhető: a valóban (enyhén vagy középsúlyosan) fogyatékos romák aránya a teljes népességen belül ennél jóval kisebb.¹⁴ A felzárkóztató tanulócsoportokban, illetve a részképesség-zavaros és magatartászavaros diákok számára létrehozott kis létszámú osztályokban is felülreprezentáltak a roma diákok. Az emelt óraszámú, két tannyelvű vagy más, többletképzést nyújtó tanulócsoportokban pedig romákat alig találni. Mindezek mellett az iskolákban is különbségek figyelhetők meg az egyes osztályok összetételének viszonylatában. 2000 és 2004 között a homogén roma osztályok száma az összes osztály arányában növekedett: 10,6%-ról 13,2%-ra. A többségében roma osztályok aránya pedig csak egy-két százalékkal csökkent az elmúlt években.¹⁵

Ezek mind a mesterséges elkülönítés, azaz szegregáció jelei. Emellett az iskolák egészére is jellemző a szegregáció: egyes iskolákban felülreprezentáltak a romák, míg más iskolákba egyáltalán nem járnak. 2000-ben a roma diákok 18,1 %-a olyan iskolába járt, ahol a diákok többsége roma, míg 2004-ben már 30%

¹³ CEMI Jelentés 2006, Makro egyensúly és gazdasági növekedés. A romák helyzetéről szóló fejezet.

¹⁴ Havas-Liskó (2005) Szegregáció a Roma Tanulók Általános Iskolai Oktatásában, Felsőoktatási Kutatóintézet, Budapest.

¹⁵ Zolnay, János in Kállai Ernő és Törzsök Erika, szerkesztők (2006) Átszervezések kora, Cigánynak Lenni Magyarországon Jelentés 2002-2006. Eözik, Budapest.

járt roma többségű osztályba.¹⁶ A szegregáció az elmúlt évtizedben egyre nőtt – általános tendencia lett, hogyha egy iskolában elkezd nőni a romák aránya, akkor a nem roma tanulókat szüleik elviszik egy másik, „roma-mentes” iskolába.

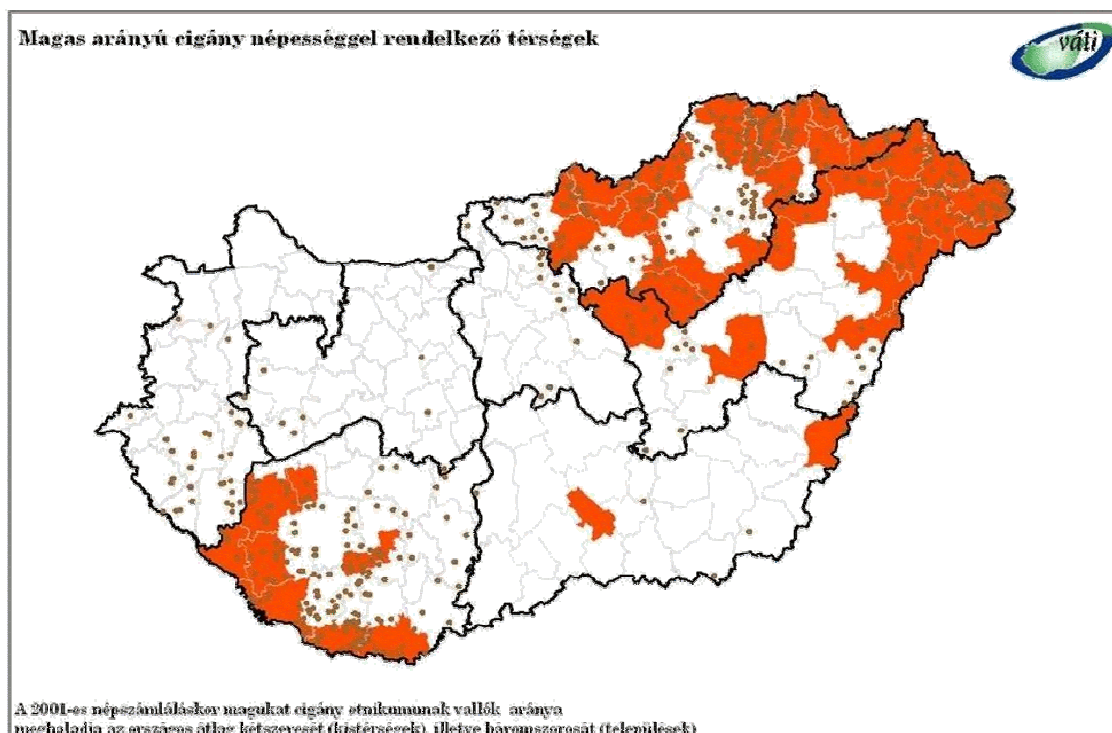
A szegregáció mellett egyéb tényezők is rontják a cigány tanulók esélyeit. Az oktatás minősége is kimutathatóan rosszabb azokban az iskolákban, ahol nagy a cigány tanulók aránya. Havas és Liskó arra is rámutattak, hogy magasabb a képzettség nélküli tanárok aránya ott, ahol a roma gyerekek aránya meghaladja a 80%-ot. Minél több a roma diák, annál valószínűbb, hogy nincsen egyetemi végzettsége az iskolaigazgatónak. A roma diákok esetében továbbá gyakori a magántanulóvá válás, ami szintén rontja a megfelelő oktatásban való részvétel esélyeit. Az otthon tanulás általános oka nem a szülői kérés, hanem a gyerek túlkorossága, vagyis az iskola kérésére történik, mert zavaró tényező lehet az osztályban. Emellett gyakori probléma az igazolatlan hiányzás – a cigány diákok gyakran több napig nem járnak iskolába, vagy pedig egy idő után egyszerűen kimaradnak az iskolából. Mindezen felsorolt okok következtében egy cigány tanulónak 50%-kal kevesebb esélye van arra, hogy befejezze a középiskolát, mint egy nem cigány tanulónak. A felsőoktatás pedig csak álom számukra – alig pár százalékuk privilégiuma.

2.4 Területi egyenlőtlenségek

A gazdasági átalakulás következtében a korábbi területi egyenlőtlenségek tovább nőttek, miközben éppen az egyenlőtlenséget megszenvedő válságrégiókban koncentrálódik a cigány népesség. Ezekben a helyeken kedvezőtlen gazdasági környezetet teremt a szétszabdalt, aprófalvas településszerkezet is, ahol a cigány népesség nagy része él. Ezekben a régiókban a települési hátrányokat tovább súlyosbítja a helyben elérhető intézmények, szolgáltatások hiánya, miközben a megyeszékhelyek erős népesség-koncentrációja és funkcionális dominanciája jellemző. Kemény István

16 Ibid.

és Janky Béla a 2003. évi cigánykutató alapján készített tanulmányában – 1993-as adatokra támaszkodva – kifejti, hogy kevés roma él Fejér, Komárom-Esztergom, Vas, Veszprém és Győr-Moson-Sopron megyében, s pontosan ezekben a megyékben a legkisebb a munkanélküliség is. Ezzel szemben ott vannak a legtöbben, ahol a legmagasabb a munkanélküliség: Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Nógrád, Heves, Jász-Nagykun-Szolnok, Hajdú-Bihar, valamint Baranya és Sopron megyében jelentős a romák száma.



Forrás: VATI¹⁷

Ezek azok a területek, ahol a legerősebb volt a kényszeriparosítás a szocializmusban, a rendszerváltozás után pedig az ipar összeomlása és a foglalkoztatottak utcára kerülése következett. A 2003-as reprezentatív cigányfelmérés szerint a cigányok csaknem háromnegyede ráadásul lakóhelyén is szegregáltan él: 42 százalékuk a település szélén, 22 százalékuk a település belsejében, de döntően romák által lakott környéken, 6 százalékuk

¹⁷ <http://www.vati.hu/static/otk/img/roma.gif>

(megközelítőleg 36 ezren) pedig elkülönített telepen. Az ÁNTSZ 2003-ban 767 „romatelepet” regisztrált az ország 530 településén, ezek több mint 70 százaléka Hajdú-Bihar, Szabolcs-Szatmár-Bereg és Borsod-Abaúj-Zemplén megyékben van.¹⁸

A cigányságnak csaknem harmada ráadásul az álláslehetőségeket leginkább nélkülöző kistelepüléseken él. Ezekből a hátrányos helyzetű, elmaradott községekből pedig szinte lehetetlen az elvándorlás – nagyon alacsonyak az ingatlanárak, az elköltözni vágyók többségének az egyetlen vagyona pedig az ingatlan, amelyben él.¹⁹

2.5 Munkaerő-piaci diszkrimináció

A puha tényezők között elsődleges a munkaadó előítéletessége, diszkriminációja – a munkaadók azonos személyes adottságok esetében nem a cigány jelentkezőt alkalmazzák. A különböző képzettségi kategóriákban a roma foglalkoztatottság aránya mintegy 10 százalékponttal alacsonyabb, mint a teljes népességé.²⁰ Ez azt jelzi, hogy a képzettségbeli eltérések mellett a diszkrimináció is felelős az alacsony roma foglalkoztatottságért.

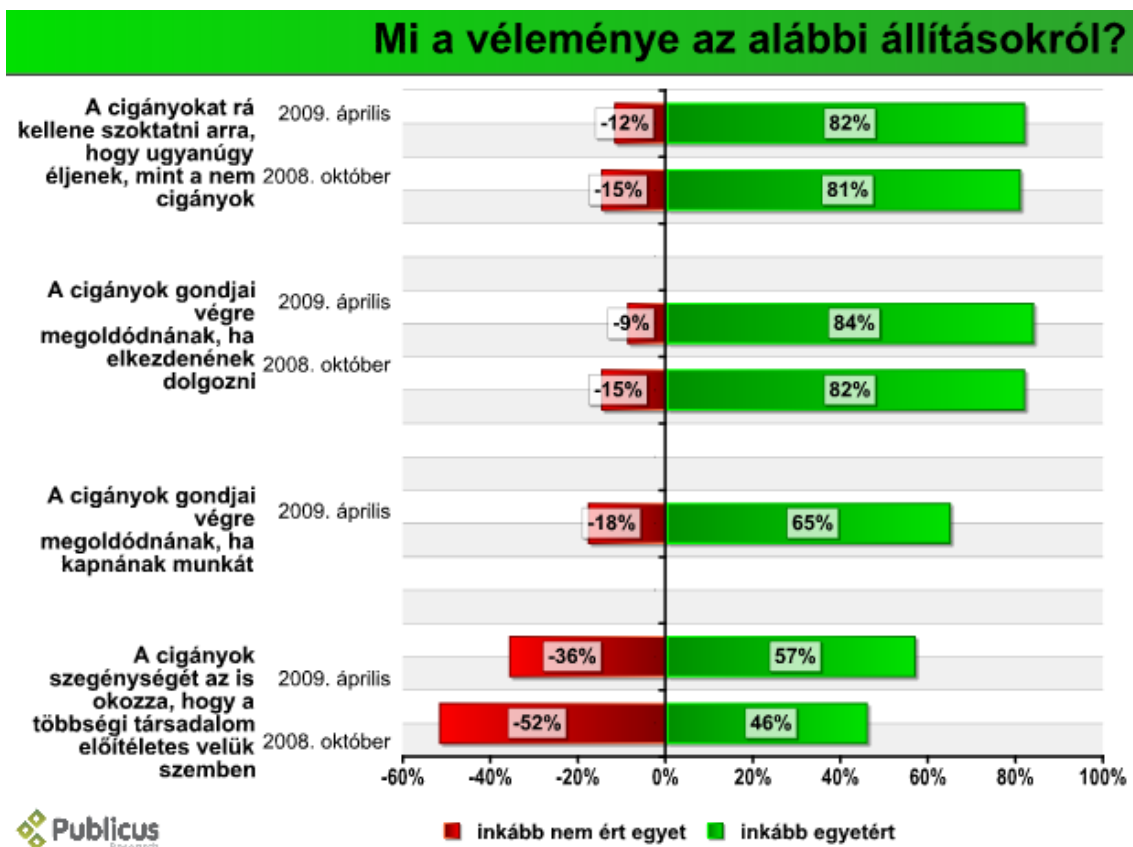
Az előítéletesség pedig igencsak jellemző a többségi társadalomra. 2009 májusában publikált eredményeikben a Publicus Intézet újabb kutatással bizonyította a romaellenességet, amely az elmúlt év válsága idején egyre erősödött. A többség továbbra is a cigányok erőszakos asszimilációjának pártján áll, a cigányság hátrányos helyzetét pedig a többség szerint az okozza, hogy a romák nem akarnak dolgozni. A pozitív diszkriminációt az emberek

¹⁸ Törzsök et al. 2007. A gyűlölet célkeresztjében. Cigánynak lenni Magyarországon. Az Európai Összehasonlító Kisebbségkutatások Közalapítvány Jelentése

¹⁹ Ábrahám Árpád – Kertesi Gábor: A munkanélküliség regionális egyenlőtlenségei Magyarországon 1990 és 1995 között. A foglalkoztatási diszkrimináció és az emberi tőke váltakozó szerepe = Közgazdasági Szemle. 43. 1996. 7-8. , idézi Delphoi Consulting, 2000.

²⁰ CEMI Jelentés 2006, Makro egyensúly és gazdasági növekedés. A romák helyzetéről szóló fejezet.

háromnegyede elutasítja – azaz nem támogatja, hogy arányaiban a cigányok több segítséget kapjanak, mint a nem cigányok. „De a jó szándék, illetve az egyéni felelősségvállalás nyomai sem nagyon látszanak: 10-ből 8-an nem gondolják, hogy ők személy szerint bármit is tudnának tenni a cigányok és nem cigányok viszonyának javításáért, ugyanakkor a cigány emberektől ezt elvárják. Hovatovább elsősorban a cigány emberek – és nem szervezeteik – felelőségeként jelölik meg e nexus jobbá tételét. Végül a kutatás arra is fényt derít, hogy minél közelebbi a viszony egy romával, annak családjával, a nem cigányok annál kevésbé tolerálják e kapcsolatot; részben, valószínűleg azért mert nagyon kevés élő kapcsolata van a megkérdezetteknek cigányokkal.”²¹

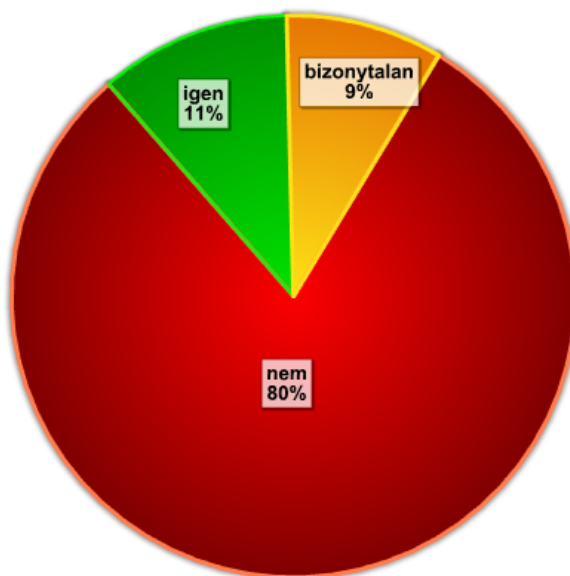


21 Publicus Intézet, 2009 www.publicus.hu/blog/ciganyellenesseg_norma

A cigányokkal szembeni diszkrimináció és szegregáció oka az is, hogy a nem cigány társadalom nehezen fogadja el a romák másságát, nem nyitott abba az irányba, hogy ez a kisebbség megélje sajátos, cigány kultúráját. Többségi álláspont (52%), hogy a cigányok képtelenek a nem cigányokkal való együttélésre, és 50% úgy véli, jobb, ha a cigányok nem keverednek a nem cigányokkal.

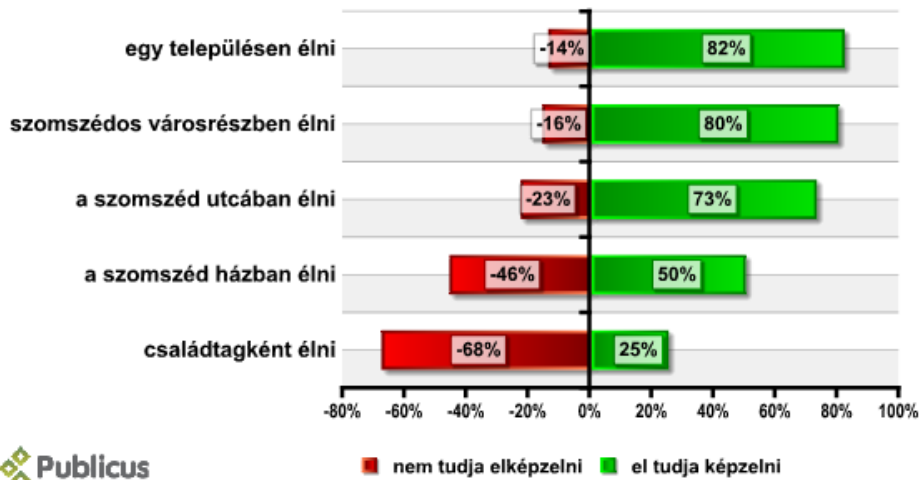
A romák helyzetének javításából adódó felelősséget egyértelműen elhárítja a nem roma magyar társadalom. Összesen 11%-uk mondta a Publicus Intézet által készített kutatásban, hogy talán ő maga is tudna tenni valamit a viszony javításáért. Ez a szám nagyon alacsony. Minden viszony kétoldalú: a többségi társadalom mégis minden felelősséget a romákra hárít.

Ön hogy érzi, személy szerint tud-e tenni valamit a cigányok és nem cigányok viszonyának javításáért?



A romák és nem romák közötti társadalmi távolságot is nagynak ítéli meg a megkérdezett nem roma válaszadók többsége. A válaszolók fele lakna csak egy roma szomszédságában, és csak negyede fogadna el családjában egy romát.

Ön milyen közeli viszonyt tud elképzelni egy cigány emberrel, vagy egy cigány családdal?



Ezzel könnyen megmagyarázható, hogy miért nem akar egy nem roma munkavállaló romát alkalmazni – az erős előítéletesség meghatározza munkaerő-piaci stratégiájukat és azt, ahogyan kiválasztják alkalmazottaikat.

A Nemzeti Etnikai Jogvédő Iroda és az Egyenlő Bánásmód Hatóság a diszkriminációs panaszok kivizsgálására és a kisebbségek jogvédelmére jött létre. A NEKI az elmúlt több mint tíz év alatt körülbelül 250 – 300 jogi eljárást indított lakhatási, szociális, munkavállalási-, vendéglátó-ipari, oktatási, rendőrségi ügyekben. A diszkrimináció tesztelés módszerével számos kutatásban bizonyították a munkaerő-piaci diszkrimináció meglétét. A diszkrimináció már a munkára jelentkezéskor megtörténik, így gyakran esélye sincs a cigány munkavállalóknak a bizonyításra, hisz fel sem veszik őket. Gyakori, hogy a telefonon megbeszéltek személyes találkozón azonnal elutasítják a jelentkezőt, amikor meglátják; gyakran arra hivatkoznak, hogy az állást már betöltötték, pedig csak egy óra telt el a telefonálás és a találkozás között. Gyakori, hogy nem hívják vissza a jelentkezőt. Van olyan is, hogy a „tapasztalt” munkakeresők már a telefonban közlik, hogy ők roma származásúak – és ekkor gyakori az a válasz, hogy ebben az esetben nem aktuális az állás a számukra.

A Helsinki Bizottság²² egy jelentése alapján feltételezhető, hogy nem ritka, mikor a munkaadók már a munkaközvetítőknek jelzik, hogy nem szívesen látnak roma jelentkezőt. Állítólag több munkaügyi központ nyilvántartotta a munkára jelentkezők etnikai hovatartozását. A NEKI kutatása, amelyet a Fővárosi Munkaügyi Központ kirendeltségein végzett szintén rámutatott: az ott dolgozók 30%-a gyakran tapasztalta, hogy a munkaadók kérik, hogy roma származású egyént ne közvetítsenek ki nekik, míg 24%-uk elismerte, hogy ritkán, de előfordult már ilyen. Mindez azt mutatja, hogy a romák elutasítása, diszkriminációja már intézményesedett gyakorlattá vált, aminek megakadályozására nem elégségesek a diszkrimináció ellenes törvények – a társadalmi attitűd megváltoztatására van szükség.

²² Jogfosztottan. Romák Magyarországon. Human Rights Watch. A Helsinki Bizottság jelentése, 2006

3. Pályakezdő romákat érintő programok

3.1 Oktatási intézmények és programok

Kalyi Jag

A Kalyi Jag Roma Nemzetiségi Szakiskolát a Kalyi Jag Roma Művészeti Egyesület alapította 1992-ben. Kezdetben Budapesten, majd Kalocsán és Miskolcon is nyíltak iskolái. Az alapító azzal a céllal hozta létre a középfokú oktatási intézményt, hogy az általános iskolát elvégzett cigány fiatalok továbbtanulási esélyeit növelje, illetve elősegítse a társadalomba való beilleszkedésüket. Iskoláikba olyan tanulók jelentkeznek, akik etnikai hovatartozásuk, rossz anyagi, szociális helyzetük miatt más oktatási formákból kimaradtak vagy be sem jutottak. Továbbtanuló diákjaik számára rendszeres délutáni korrepetálást biztosítanak, és rendszeresen lehetőség nyílik fakultatív programokra is: kirándulás, hagyományőrző tábor, színház, mozi, múzeumlátogatás. 2004-ben egy érettségit adó osztály is elindult: azóta több sikeresen érettségizett osztállyal büszkélkedhet a kezdeményezés.

Gandhi Gimnázium

A Kalyi Jag mellett a Gandhi Gimnázium is romák számára indított iskolákat. A Gandhi Gimnázium Pécsen van, de támogatást tud biztosítani a megyéből bejáró felnőtteknek. 2003-ban felnőttképzési tagozatot is indított. Az évfolyamonként 30-35 cigány (bár az etnikai hovatartozás nem előírt) fővel induló tagozat érettségit, majd ezután felsőfokú szakképzést kínál a hallgatóknak. Az ideológiai váltás – a Gandhi Gimnázium korábban csupán elitképzést célzott meg a Dél-Dunántúl tehetséges cigány gyermekeinek – azt eredményezte, hogy a cigány, roma közösségekben futótűzként terjed a

lehetőség híre: barátságos környezetben, cigányok között lehet leérettségizni, szakmát szerezni.

Kis Tigris

Újabb projekt a „Kis Tigris” középiskola, amely nappali és esti-levellező oktatásban is vállalja cigány, roma – és a közójük tartozás ódiúmát vállaló nem cigány személyek – eljuttatását az érettségiig. A „Kis Tigris” az Ormánság szívében van, a teljesen romák által lakott Alsószentmártonban kapott helyet, ahová a megye leghátrányosabb helyzetű kistérségeiből – a sellyeiből, a siklósiból – a környék érdekelt roma lakosai viszonylag könnyen eljuthatnak.

„Útravaló” ösztöndíj

2005-ben az úgynevezett „Útravaló” ösztöndíjprogram került bevezetésre, melynek négy különböző ága van. Olyanok kaphatnak havonta ösztöndíjat, akik az általános iskolai, szakközépiskolai, érettségi szintet el szeretnék érni. Egyéb tehetséggondozást célzó támogatások is elnyerhetők. A programban résztvevő diák és a hozzá tartozó mentor is ösztöndíjat kap. Az első körben a pályázók száma elérte a 27 896-ot; 9570 mentor és 85 kutató pályázat 1549 oktatási intézményből. A nyertes pályázók száma elérte a 20 045-öt, és 7 739 mentor is kapott támogatást. A jelentkezők száma csökkent a 2005 – 2006-os tanévre, amit az Oktatási Minisztérium azzal magyarázott, hogy a diákok nem tudtak a kiírási feltételeknek megfelelni, illetve a diák-mentori csapatok nem nyilvánították ki szándékukat a program folytatására. Ennek eredménye képpen a 2005 – 2006-os tanévben 18 728 diák szerzett ösztöndíjat.²³

Digitális Középiskola

2003 – 2004-ben elindult a „Digitális Középiskola” program, melynek keretében 120 roma kilencedikes diák (akik korábban kimaradtak az oktatásból) lehetőséget kapott, hogy számítógép használatának segítségével érettségit szerezzen. A 2004 – 2005-ben 159 diák részvételével elkezdett programot

a diákok 28,3%-a abbahagyta – a második évtől egyébként tízedikeseket is bevontak.²⁴

Tanoda program

2004-ben jött létre a „Tanoda” program, ami nagyrészt hátrányos helyzetű gyerekek iskola utáni hasznos időöltését segíti elő. A program célja, hogy segítse a diákok iskolai eredményének javulását, és ezzel csökkentse a bukások számát. 2004-ben 2 000 és 2 500 közötti volt a diákok részvételi aránya a „Tanoda” programokban, 50 tanodai létesítmény szolgált helyszínül.²⁵

Roma tanársegédek

A roma tanársegédek érettségi diploma? megszerzésére kötelezik, ugyanakkor nem létezik külön állami szabályzat az alkalmazásukról. Az EQUAL program keretében – melynek támogatása a Nemzeti Fejlesztés Terv II-be is bekerült – 51 iskolában indult el a roma munkanélküliek tanársegéddé képzése. A programban résztvevők az iskolákban tanulhatnak, végzettséget szereznek, majd ott is dolgoznak, sőt a képzés idejére is munkát biztosítanak nekik.

24 Open Society Monitoring Report, Hungary (2007)

25 Open Society Monitoring Report, Hungary (2007)

Egyes civil szervezetek, mint például az Ec-Pec Alapítvány, roma tanársegédeknek szerveztek képzési programot. Az „Egyenlő Esély a Munkáért” program keretében az EC-Pec Alapítvány, az OKTAV kht. és a Nyíregyházi Egyetem 40 roma tanársegédet képzett ki két év alatt²⁶.

Roma ösztöndíj

A Magyarországi Cigányokért Közalapítvány (MACIKA) tanulmányi pályázata a magyar állampolgárságú cigány tanulók részére készült, és célja iskolai tanulmányaik támogatása. Általános, középiskolai és felsőoktatásban tanulók egyaránt részesülhetnek támogatásban, melynek feltétele a roma származás bizonyítása és egy nem túl magas tanulmányi átlageredmény. 2005/2006. tanév első felében majdnem 24 ezer ösztöndíjat ítelt meg a programot akkor kezelő Magyarországi Nemzeti és Etnikai Kisebbségekért Közalapítvány.²⁷ Az ösztöndíj hasonló a kormány által elindított Útravaló programhoz, ám erre csak romák jelentkezhetnek, és csak pénzbeli támogatást nyújt.

Romaversitas

A Romaversitas Alapítvány 1999-ben alakult, miután a Roma Polgárjogi Alapítvány olyan jól képzett, jól felkészült roma fiatalok hiányát tapasztalta, akik nem tagadják meg származásukat. Ez az intézmény a tehetséges roma egyetemisták anyagi és identitásbeli támogatása céljából jött létre. Mivel számos olyan roma diák van, akinek anyagi háttere nem engedné meg, hogy felsőoktatási intézménybe járjon, az alapítvány ilyen hátrányos helyzetű diákoknak juttat havi ösztöndíjat. A Romaversitas a 2007 – 2008-as évben 80 diákot támogatott, de sajnos – mivel forrásaik csökkentek – a 2008 – 2009-es tanévben már csak kevesebb, mint 50 diákot tudtak támogatni.

26 Open Society Monitoring Report, Hungary (2007)

27 Messing Vera és Molnár Emília: Tanulmányi ösztöndíjak etnikai és szociális alapon

A Romaversitas úgy támogatja hallgatóit, hogy ne kelljen dolgozniuk az egyetem mellett, és teljes erejükből a tanulásra összpontosíthassanak. A havi ösztöndíjon kívül évente 20 ezer forintos könyvtámogatásban részesülnek, továbbá megtérítik a programban való részvétellel együtt járó utazási költségeket is. A Kollégiumi Tanács továbbá létrehozta az úgynevezett Szociális Alapot, melyhez minden diák és az Alapítvány is hozzájárul. Ezt az Alapot akkor veszik igénybe, ha egy diáknak vagy családjának váratlanul nagyobb kiadása adódik, és a havi ösztöndíjon kívül plusztámogatásra szorul. A hallgatóknak lehetőségük van a könyvtár, irattár, videotéka, illetve a hangkazetták gyűjteményének használatára is. A könyvtárban öt számítógép található, amelyeken a hallgatók korlátlanul internetezhetnek.

Az Alapítvány egyik fontos tevékenységének tekinthető a készségfejlesztés. A cél a társadalom- és az önismeret, a magabiztosság, a szóbeli és írásbeli készség és a stilisztikai érzék fejlesztése. A készségfejlesztő szemináriumok csoportosak, mivel a csoportban történő döntések erős hatással vannak a viselkedés változására. A program egyik fontos része a nyelvi képzés is. Az Alapítvány minden hallgatónak biztosítja a szintjének megfelelő képzést, a hallgató által igényelt formában (egyéni, kiscsoportos, nyelviskolai). A minimális cél a középfokú nyelvvizsga megszerzése.

A szakmai tudás elmélyítése érdekében a hallgatók kérhetnek egy-két tantárgyból felkészítést, témavezetőt tudományos munkájukhoz és a Romaversitas által szervezett szemináriumokon is részt vehetnek. A szemináriumok témaköre szemeszterenként változik (a Holocaust-irodalomtól a pályázatírásig), vezetésükkel neves előadókat bíznak meg. A cél az, hogy a diákok lehetőséget kapjanak aktuális társadalmi és tudományos kérdések megvitatására, és hogy teret kapjanak a nyílt kommunikációhoz, illetve alkalmat egymás megismerésére és elfogadására. A diákok pályázhatnak azért, hogy személyes tutort kapjanak, akinek segítségével egy konkrét szakterületen mélyíthetik el tudásukat. Ezt azok a hallgatók vehetik igénybe, akiknek van

kialakult speciális érdeklődési területük. A felsőfokú tanulmányok utolsó két évében a tutori képzés leginkább a szakdolgozatok megírását segíti.

3.2 Foglalkoztatási programok

SEED Alapítvány programja

Az alapítvány a rászorult roma fiatalok munkavállalásának, elhelyezkedésének, tanulmányainak segítségével foglalkozott. A projekt többféle kimenetet kínált aszerint, hogy a kiválasztott résztvevők számára milyen megoldás tűnt közösen megvalósíthatónak: az önismereti, személyiségfejlesztési, kommunikációs, motivációs blokk célja a résztvevők készségeinek, képességeinek kibontása volt, a programban való sikeres részvétel érdekében. Az OKJ-s szakmai képzés a résztvevők helyzetének, igényeinek, valamint a munkaerő-piaci lehetőségeknek az ismeretében, ezek figyelembe vételével alakult ki. Volt vállalkozóképzés is, amely önfoglalkoztatóvá váláshoz segítette a résztvevőket. Az utóbbi eredménye többek között egy üzleti terv lett, ami — egyéb feltételek teljesülése esetén — segített a programban résztvevőknek visszatérítendő hitelt felvenni a FMK-tól. A cél az volt, hogy ténylegesen elkezdődjön valamilyen önfoglalkoztató tevékenység, szem előtt tartva, hogy a célcsoport nem rendelkezik saját tőkével. A civil képzés a romák érdekérvényesítő képességét javította; a számítógép kezelői képzés, és életvezetési modul is hasznosnak bizonyult.

Roma Gadje – Önkéntesség

A Roma Gadje Párbeszéd az Önkéntes Szolgálat Által (RGDTS)²⁸ nemzetközi önkéntes szervezetként nyújt lehetőséget cigány fiatalok számára önkéntes

²⁸ <http://www.romaweb.hu/romaweb/index.jsp?p=palya&sp=view&id=814>

tevékenységben részt venni Európa több országában: Olaszország, Franciaország, Németország, Dánia, Csehország, Szlovákia, Románia, Ukrajna (Kárpátalja), Albánia. Az önkéntességen keresztül a fiatalok idegen nyelveket (olasz, német, francia, angol stb.) sajátíthatnak el, hasznos tapasztalatokat gyűjthetnek más népek kulturális sajátosságai, megismerkedhetnek társadalmi kihívásokkal, szolidaritást vállalhatnak nemzeti kisebbségekkel. Az önkéntes tevékenységek a legkülönbözőbbek: sérült és egészséges gyermekekkel, felnőttekkel, hátrányos helyzetű fiatalokkal éppúgy lehet foglalkozni, mint idősekkel, szociálisan rászorultakkal, betegekkel, hajléktalanokkal, kisebbségben élőkkel; emellett környezetvédelmi és régészeti tevékenységgel kapcsolatos munkára is van lehetőség. A program az önkéntes munka időszakában utazási költségtérítést, teljes ellátást (szállás és étkezés), mindenre kiterjedő biztosítást és nyelvtanulási lehetőséget biztosít.

Újságírói képzés

A budapesti Független Médiaközpont 2009/10-ben újabb újságíró képzési programot indít érettségizett roma fiatalok számára²⁹. A több hónapos intenzív – napi 8-9 órás – elméleti oktatás során a hallgatók elsajátíthatják az újságírás alapjait, és a hozzá kapcsolódó politikatudományi, társadalmi, gazdasági, média jogi és etikai ismereteket; emellett gyakorlat-központú műhelyfoglalkozásokon ismerkednek meg a rádiós és a televíziós hírkészítés alapjaival. Ezt követően a gyakornokok lapok, rádiók, televíziók, hírportálok szerkesztőségeiben dolgoznak újságíró-mentorok irányításával. A szakmai gyakorlat idején is látogatják a Független Médiaközpont további képzéseit és egyéni konzultációkon vesznek részt. A képzés és a szakmai gyakorlat teljes napi lekötöttséget igényel a résztvevőktől, akik a program idejére tanulmányi hozzájárulásban részesülnek.

²⁹ <http://www.romaweb.hu/romaweb/index.jsp?p=palya&sp=view&id=848>

Romaster Program³⁰

A Hungarian Business Leaders Forum (HBLF) 2007-ben elindította Romaster Programját, amely egy oktatási és tehetséggondozó támogatási rendszer szociálisan rászoruló, jó képességű roma diákok számára. A Program a roma integrációt az oktatás támogatásán keresztül kívánja elősegíteni. A Programnak három fő része van:

1. Tartalmaz egy tehetséggondozó programot a jelenleg középiskolában tanuló diákok számára, iskolájuk bevonásával. A pénzügyi támogatás fejenként havi 20 000Ft. Ezzel a támogatással a vállalat hidat teremt a középfokú oktatás és a felsőoktatás között. A program csak a műszaki, közgazdász vagy jogi diplomákat támogatja – ez a sajátossága egyedülálló az eddigi roma támogatások között.

2. Kettős mentorálás:

- A vállalat munkatársa, mint külső mentor bevezeti a diákokat a munka világába
- Az iskolai pedagógus, mint belső mentor segíti őket, hogy sikeresek lehessenek tanulmányaikban.

3. Diplomaszerezés után a vállalat lehetőséget biztosíthat gyakorlati tapasztalatok megszerzéséhez (gyakornokság, esetleg állásajánlat).

A vállalatok aktívan részt vesznek a számukra legalkalmasabb diákok kiválasztásában (jelenleg több mint 150 alkalmas pályázó van). A támogatottakkal a vállalat által kijelölt kapcsolattartókon keresztül állandó a kapcsolattartás. Bevonják a fiatalokat a vállalati életbe, megismertetik velük annak munkáját, rendezvényekre hívják meg őket. A vállalat ezen felül anyagi támogatást biztosít, melynek összege évi 240 000 Ft. + 25 % adminisztrációs költség diákonként. amit a diák Az iskolától havonta kézhez kapott támogatást a

³⁰HBLF <http://www.hblf.org/hungarian/hblf-romaster-program-3.html>

diák kizárólag a tanuláshoz kapcsolódó kiadásokra használhatja fel (nyelvóra, tankönyvek, utazás). A következő vállalatok csatlakoztak a Romaster Programhoz eddig: IBM , Holcim Hungaria, Ernst & Young, Raiffeisen Bank, MOL, Magyar Telekom, OD Partner, NI Hungary Kft., ProfiPower, Pannon, Szinergia, IBM Vác, ABO Csoport, Pfizer, MorganStanley, Cser Kiadó.

3.3 Romák foglalkoztatása a közigazgatásban³¹

A pályázat felsőfokú végzettséggel rendelkező, versenyvizsgát sikeresen letett roma személy köztisztviselői jogállásban történő foglalkoztatását célozta meg azzal, hogy 12 hónapig átvállalja a foglalkoztatni kívánt roma személyek teljes bérköltségét – a jogszabályok szerinti járulékokkal együtt. A pályázók versenyvizsgára való felkészítését és vizsgáztatását a Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központ (KSzK) végzi. A programra jelentkező 460 főből 287-en feleltek meg a kiírás követelményeinek, közülük 261-en vettek részt novemberben a versenyvizsga-felkészítőn, december 14-ig pedig összesen 122-en tettek sikeres vizsgát. A programban részt vevők köre még bővíthet, ugyanis a jelentkezőknek januárban is lesz lehetőségük vizsgát tenni, így várhatóan körülbelül 200 fő szerezhethet majd közigazgatási versenyvizsgát. Eddig mintegy 71 közigazgatási intézmény jelezte, hogy összesen 433 álláshelyre keres roma diplomásokat.

Pályázatot nyújthatnak be: központi közigazgatási szervek, azok országos illetékességgel bíró, illetve regionális illetékességgel bíró területi szervei; igazságszolgáltatási szervek, az Országgyűlés Hivatala, az Országgyűlési Biztosok Hivatala, az Alkotmánybíróság. Támogatható a pályázó intézménynél foglalkoztatott roma munkavállaló bére és annak járulékai, illetve a munkáltató intézmény számára a projektmenedzsment költsége, valamint egyes, a projekt megvalósításához kapcsolódó további tevékenységek.

³¹ <http://www.magyarorszag.hu/hirkozpont/hirek/sajtokozlomenyek/diplomas20091216.html>

A projektet a kormány az Államreform Operatív Program keretében, európai uniós forrásból finanszírozza. A felvételt nyert munkavállalók első éves fizetését az Államreform Operatív Program „Diplomával rendelkező romák foglalkoztatása a közigazgatásban” elnevezésű projektjének 1 milliárd forintos keretösszege biztosítja. A roma munkavállalókat foglalkoztató szövet további egy évig továbbfoglalkoztatási kötelezettség terheli.

Pályakezdő diplomások

A pályakezdő diplomásoknak a Kormányzati Személyügyi Szolgáltató és Közigazgatási Képzési Központ is biztosít állásokat; ám itt nincsen megkülönböztetés a jelentkező származását illetően, így nincsenek előnyben a roma fiatalok – viszont biztosak lehetnek abban, hogy itt diszkrimináció nem éri őket.

4. Szakpolitikai javaslatok

A romákkal kapcsolatos központi és kormányzati cselekvés elsősorban társadalompolitikai és foglalkoztatáspolitikai feladat, melyet a közoktatás és a munkaerőpiac terén összekapcsolt, integrált munka keretében kell megoldani. Az egyes szakterületek nem választhatók külön egymástól, sikeresek és hatékonyak csak egy összehangolt és koherens közpolitika megvalósítása során tudnak lenni. Az alábbiakban konkrét javaslatokat fogalmazunk meg a „Beindító” Fővárosi Roma Gyakornoki Ösztöndíj Programhoz hasonló célt kitűző roma programok számára, illetve általános közpolitikai javaslatokat teszünk elsődlegesen a pályakezdő fiatalok munkaerő-piaci integrációjának segítésére.

4.1 Ösztöndíj programok tervezése kapcsán megfontolandó szempontok:

1. Javasoljuk a romáknak szóló tehetséggondozó képzések, támogatások és a munkába segítés összehangolását.

A tehetséges és ambiciózus roma fiataloknak a munka világába történő segítését két külön funkciójú szolgáltatási rendszerrel kell támogatni. Az egyik a továbbtanulni szándékozóknak nyújt támogatást, a másik a munka világába beilleszkedni akaróknak. Míg az elsőt a már meglévő támogatási formák és intézmények (pl.: Romaversitas) biztosítják, addig a másodikat a „Beindító”- hoz hasonló gyakornoki ösztöndíjrendszernek kell segítenie. Fontos, hogy mindkét lehetőség egyszerre legyen hozzáférhető a roma fiatalok számára.

2. Javasoljuk az ösztöndíjrendszer kiterjesztését a közszféráról a magán és a civil szférára.

Javasoljuk egy a Munkaerő-piaci Alap (MPA) forrásából finanszírozott központi programmal támogatni a befogadó munkáltatókat, valamint a kiválasztástól a beillesztésig segítő infrastruktúrát. Konzorciális pályázatokkal, illetve a „Beindítóhoz” hasonló projektek menedzselésével érdekelté tehető az érdeklődő munkáltató – akár kis, akár multinacionális vállalkozásról legyen is szó. A magán- és a civil szféra bevonásával kiterjeszhető lenne a különböző állások választéka, illetve az ösztöndíjasok a magánszférára jellemző szabályokat is megismernék.

Az MPA-ból megítélt támogatásnak gyakornoki pozíciókra, mentori és patrónusi támogatásra, menedzselésre, és médianyilvánosságra kell irányulnia.

3. Javasoljuk az ösztöndíjrendszer országos szintre való kiterjesztését, az önkormányzatok bevonásával.

Az önkormányzatoknak egy települési esélyegyenlőségi terv, ill. egy ún. anti-szegregációs terv, az önkormányzati munkáltatóknak pedig egy munkahelyi esélyegyenlőségi terv keretében kell beszámolniuk az esélyegyenlőség érdekében tett lépéseikről. Minderre építve – a főváros mellett – Magyarország egyéb nagy- és kisvárosaiban is pályázatokkal és módszertani támogatással kell ösztönözni az önkormányzatokat, hogy a roma integrációs programjuk részeként vállaljanak szerepet a tehetséges roma fiatalok érvényesülésében.

4. Javasoljuk a romákat célzó támogatásokról és lehetőségekről szóló információk legszélesebb körű hozzáféréseinek biztosítását.

Minden ösztöndíjprogram alapvető célja, hogy a célcsoport minél több tagjához (aktuálisan roma pályakezdő, pályaujrakezdő) eljusson a program. Biztosítani

kell a beilleszkedni akaró romák számára a lehető legszélesebb körű információ elérését országos és regionális szinten. A projekteknek központi szinten, stratégiaileg megtervezett és összehangolt, központi és helyi kommunikációs kampánnyal kell működniük. A kampánynak elsősorban az oktatási intézményeket kell célba vennie, de fejlesztendő a foglalkoztatási intézmények, az önkormányzatok, a roma önkormányzatok kommunikációs kapcsolata is. Kiemelten jelentős kommunikációs fejlesztést igényel, a roma fiatalokat hatékonyabban elérni képes, célzott üzenetek és csatornák kialakítása (nyílt nap, stílusos szórólapok az iskolákban, internetes levelező listák, réteg-specifikus honlapok, civil klubok, rendezvények, stb.).

5. Javasoljuk a nyilvánosság és a transzparencia elvének folyamatos fenntartását a program társadalmi elismertségének erősítése érdekében.

A nyilvánosság biztosításának alapvető célja a program társadalmi elismertségének erősítése, amelyet két, egymástól elkülönülő súlyponttal kell tervezni. Egyrészt (mind központi, mind a helyi/térségi szinten) biztosítani kell a szakmai és civil környezet, az érdekképviseleti és politikai transzparenciát - különösen a kiválasztás során. Másrészt tudatos, tervezett médiahasználatra van szükség – az írott és elektronikus sajtó számára a kezdetektől fogva szükséges információk nyújtása, célzott sajtóanyagok küldése. Mindez elengedhetetlen a program kezdetén, az ösztöndíjas időszak alatt (tapasztalatokról való beszámoló), és a program végén (eredmények és sikerek bemutatása). Javasoljuk, hogy a program minél változatosabb médiafelületen és újságírói eszközökkel kapjon nyilvánosságot: szervezőkkel és ösztöndíjasokkal való interjúk, munkahelyi riportok, illetve roma munkaerő piaci vagy oktatási kérdéseket is tárgyaló szakmai diskurzusok formájában.

6. Javasoljuk, hogy az ösztöndíjasok és a munkahelyek összepárosítása elsősorban a kompetenciák összeilleszthetőségén, és ne a szakképesítettségen alapuljon.

A „felhajtott” munkaerő-igényeket megkívánt kompetenciákra, a pályázó önéletrajzát, bizonyítványait pedig a neki meglévő és a fejleszthető kompetenciákra kell lebontani. A megfelelés alapja a kompetenciák összepárosítása kell, hogy legyen: „megfelelő embert a megfelelő helyre”. Mindennek előfeltétele a gyakornok belső motivációja, amely a pályakezdők többségének esetében erősítésre szorul.

7. A legmotiváltabb résztvevők kiszűrése érdekében, az ösztöndíjasokon kívül javasoljuk a foglalkoztatók, illetve patrónusok szűrését is.

A projekt sikeres megvalósításához valós munkahelyi szükségletekre, motivált munkáltatókra, patrónusokra és térségi (települési és kisebbségi önkormányzati) támogatottságra van szükség.

- Foglalkoztatók: Csak az a projekt lehet sikeres, amely kellően nagyszámú potenciális foglalkoztatót tud felmutatni. Ugyanakkor kiemelten fontos az is, hogy alaposan megszervezett legyen a munkahely kiválasztása – minden ösztöndíjas a szakmájának megfelelő munkahelyre kerüljön. Ehhez alapos és mélyreható utánajárásra, egyeztetésre és folyamatos kommunikációra van szükség. Nagyon fontos, hogy a foglalkoztatók is érdekeltnek legyenek a foglalkoztatásban és a programban való részvételben; hogy valódi munkaerő-szükséglet legyen az egyes munkahelyeken, hogy örömmel fogadják az ösztöndíjast.
- Patrónusok: A pályakezdőket célzó programok egyik fontos szereplője a patrónus. Ő a munkáltató alkalmazottja, a munkahelyen segíti az ösztöndíjas munkáját és mindennapjait. A patrónus szerepért kapott fizetés

szükséges, ám a fizetés nem lehet az egyetlen motivációs eszköz. Személyiségüknek, korábbi tapasztalataiknak és hozzáállásuknak is mind megfelelőnek kell lenniük a segítő szerep sikeres betöltéséhez. A patrónusok célzott kiválasztása érdekében létre kell hozni egy kritériumrendszert, ami alapján a valóban alkalmas személyek kiválasztása megvalósítható. A kiválasztás egyik eleme lehet egy közös tréningnapon való részvétel a még szerződéskötés előtt álló, de már válogatott ösztöndíjasokkal. A tréningen végzett közös munka elősegíti a másik megismerését, javítaná a későbbi közös munkát. A megfelelő kiválasztási procedúrával elkötelezett patrónusok találhatók.

A résztvevő és támogató szervezetek minden szintjének azonosulnia kell a projekt céljaival; tisztában kell lennie a projekt eszközrendszerével, működésével. A foglalkoztatók és a projektmegvalósítók közötti kapcsolatnak szorosnak, az információáramlásnak közvetlennek kell lennie.

8. A hatékonyság érdekében javasoljuk a gyakornoki idő hat hónapról egy évre, illetve az utókövetési időszak három hónapról fél évre való kiterjesztését.

- **Gyakornoki idő:** A nem romáknak szóló gyakornoki ösztöndíjakhoz hasonlóan a roma pályakezdők esetében is szükségesnek látjuk a gyakornoki idő hat hónapról egy évre való módosítását. Az ösztöndíj célja a munkahelyi tapasztalatszerzés biztosítása, az ösztöndíj végeztével pedig állásba segítés. Egy év már valódi munkatapasztalatot kínál, lehetőséget a munkahelyhez és munkatársakhoz való alkalmazkodásra, a „valódi munkatárs” identitásának átélésére.
- **Utókövetési időszak:** A három hónap utókövetés helyett fél évre van szükség. A hat hónapos időszak olyan európai norma, amely egyrészt alkalmat ad a foglalkoztató hely által átvett gyakornokok bennmaradásának

segítésére és a megfelelő nyilvánosság biztosítására, másrészt az át nem vett, elhelyezkedni nem tudó gyakornokot adott esetben az álláskeresési járulék lejáratá után is segíteni lehet a megfelelő piaci munka megszerzésében.

9. Javasoljuk a mentor, a patrónus és coach rendszerek összehangolt működtetését.

A beillesztő projektek eredményességének kulcsa a segítő szakemberek összehangolt, tematikus munkája.

- Mentor: A résztvevők mentális és szociális támogatása érdekében a szociális munkás mentorok alkalmazása kiemelten fontos része a projektnek. A közvetítő és segítő szerepet ellátó mentorok tudnak segítséget nyújtani az ösztöndíjasnak személyes, munkahelyi és egyéb problémáikban. Javasoljuk az intézménnyel és a patrónusokkal is kapcsolatot tartó mentorok minél nagyobb számban való alkalmazását, hiszen ők azok, akiket az ösztöndíjas a bizalmába fogad és állandó támogatását tudja élvezni, ha szükséges.
- Patrónusok: Javasoljuk a patrónusoknak az ösztöndíjassal való közös munkát megelőző képzését, a kiválasztás folyamatába való bevonását, illetve a tematikusan szervezett esetmegbeszélő találkozásokat. Az esetmegbeszélő találkozókon megbeszélhetik munkahelyi tapasztalataikat, esetleges problémáikat és saját tapasztalataikra alapozva tanácsokkal láthatják el egymást a konfliktusok kezeléséhez. A tréningek szervezésénél ügyelni kell arra, hogy azoknak előre tervezhetőeknek, illetve munkaidőn belül elszámolhatóknak kell lenniük.
- Coach: A coaching tanácsadást jelent, amely során az ösztöndíjasok számára életvezetési, mentális segítséget nyújtanak a munkahelyi

keretektől függetlenül. A coaching rendszer működtetését nagyban segíti, ha a projekt első felében megvalósuló tréning trénere és a későbbi konfliktusokat kezelő coach személye megegyezik. A konfliktus helyzetben résztvevő személyek így a független, de ismert személytől kaphatnak segítséget. A coach szerep fontos, mert vannak olyan problémák, amikor sem a projektvezető, sem a patrónus, sem a mentor nem tud segíteni – pl.: a probléma megoldása esetleg összeférhetlenséget okozna státuszukkal, vagy a probléma mélyebb, személyesebb, életvezetéssel kapcsolatos jellegű, és alaposabb megbeszélést, esetleg az egyes segítők közös, összehangolt segítségét igényli.

10. Javasoljuk az ösztöndíj rendszer személyre szabott, illetve kiegészítő szolgáltatásokkal való kiegészítését.

- Személyre szabott szolgáltatások: Az ösztöndíj résztvevőit lakhatási, utazási, megélhetési támogatással is hasznos segíteni a nem kívánatos lemorzsolódás csökkentése és az országos kiterjesztés érdekében. Az ösztöndíj programok meghatározott fizetéssel járnak. Ennek meghatározásakor elengedhetetlen figyelembe venni a gyakornoki munkavégzés helyszínét. Sok ösztöndíjas – akár Budapesten, akár más városban történik a munkavégzés – távolról, más településekről érkezik a munkahelyre, ezért javasoljuk, hogy a fizetés mellett, vagy annak keretén belül, az utazási költséget is fedezze a program, illetve szükséges esetekben lakhatási támogatással egészítse ki azt. Külön konstrukcióban, de számolni kell azzal is, hogy az utazási és lakatási támogatásokra sikeres elhelyezkedés esetén a gyakornoki idő után is szükség lehet.
- Kiegészítő szolgáltatások: A konvertálható tudás fejlesztése és a csapatszellem fenntartása érdekében személyre szabott nyelvi és számítástechnikai képzésekkel, tréningekkel is segíteni kell az ösztöndíjasokat. A tréningek közepe és vége felé javasoljuk, hogy egy-egy

alkalommal a patrónus és az ösztöndíjas is jelen legyenek, hogy közösen is megfogalmazhassanak megoldási lehetőségeket.

11. Javasoljuk, hogy erős legyen a kommunikáció és koordináció a programvezetők és a foglalkoztatók között.

A foglalkoztatókat a program elejétől kezdve be kell vonni és széleskörűen informálni. A kapcsolat legyen gyakori köztük, az információ-megosztás pedig kölcsönös egyeztetésen alapuló és folyamatos.

12. Javasoljuk a tréningek bővítését:

- Tréning a patrónusoknak: A tréningek felkészítést nyújtanak mind az ösztöndíjasok, mind a munkahelyi patrónusok számára, így elengedhetetlenek a jól működő projekthez. A patrónusok számára fontos kommunikációs és önismereti tréningeket tartani, amelyek segítik a patrónusok megfelelő kommunikációjának és segítő tevékenységének kialakítását. Fontos felkészíteni őket az ösztöndíjasok esetleges kisebbségi élethelyzetéből fakadó szorongásaira, és szembesíteni kell őket az esetleg önmagukban lappangó sztereotípiákra is. A tréningen meg kell tanítani a konfliktuskezelés és segítő beszélgetés alapszabályait, és próbahelyzetekben gyakorlatokat végezni. Mindennek célja, hogy közvetlen és hatékony kapcsolat tudjon létrejönni a patrónus és az ösztöndíjas között: a patrónusok jól tudják értelmezni a gyakornok problémáit, visszajelzéseit. Javasoljuk, hogy az egyes tréningalkalmakkor a patrónus és az ösztöndíjas is jelen legyen, és együtt vegyenek részt a foglalkozásokon. Az ilyen találkozások segíthetik a kölcsönös megismerést, megértést.
- Tréning az ösztöndíjasoknak: A pályakezdők számára célzott felkészítő tréningeket kell tartani. Ezek elsődleges célja a fiatalok munkahelyi

beilleszkedéséhez szükséges viselkedés kialakítása. Nem általános önismereti képzésekre, hanem a munkahelyi kihívásokkal való szembenézésre és konfliktuskezelési tréningekre van szükség. Fontos az együttműködési készségek erősítése, a feszültségoldás módszereinek átadása.

13. Javasoljuk a foglalkoztatók segítségét a befogadó munkahelyé válás folyamatában.

A „Beindítóhoz” hasonló projektek missziója a tanult, pályakezdő roma fiatalok beilleszkedésének elősegítése a közszolgáltatási rendszerbe, a magánszféra intézményeibe, illetve munkatapasztalat biztosítása fiatalok számára. Az ilyen jellegű projektek másik célja annak a befogadó szemléletű, diszkriminációmentes munkaerő-piaci intézményrendszernek a kialakítása is, amely szakmai tapasztalatszerzést, munkaszocializációt biztosít a roma fiataloknak. A munkahelyi környezet és hangulat nagyon fontos tényezője a munkavégzés sikerességének. A befogadó légkör, a jó hangulat megteremtése érdekében, illetve az interkulturális félreértések és az előítéletes hozzáállás elkerülése végett javasoljuk a munkatársak bevonását is a programba. Fontos, hogy ők is tisztában legyenek a programmal és céljaival, hogy alaposan tájékoztassák őket, hogy együttműködésüket kérjük.

4.2 Általános javaslatok

1. Javasoljuk, a forprofit szektor motiválását a társadalmi felelősségvállalásban.

A roma foglalkoztatás élénkítéséhez szükséges állami beavatkozások mellett az állam különböző eszközökkel kell, hogy motiválja az üzleti szféra szereplőit, hogy ők is aktívan részt vegyenek a problémák megoldásában.

2. Javasoljuk a pozitív diszkrimináció alkalmazását.

A középfokú, és még inkább a felsőfokú oktatás esetében fontos a pozitív diszkrimináció alkalmazásának alapos megfontolása és kvótarendszer alkalmazása. A rendszer kialakításában segítséget nyújthat az Egyesült Államokban használt és általában sikereket és pozitív változtatást elérő módszerek honosítása. A pozitív diszkriminációval járó visszatetszés kiváltása ellen javasoljuk, hogy a felvételi és az állami munkahelyeken kialakítandó kvótáknál az enyhe pozitív diszkriminációt alkalmazzák. A pozitív diszkrimináció alkalmazását, eredményindikátorokhoz kötve, csupán rövidtávon javasoljuk.

3. Javasoljuk az információkhoz való egyenlő hozzáférés biztosítását.

Segíteni kell az aktívabb információáramlást, különösen vidéken. Itt a fiatalok nemcsak azért vannak hátrányos helyzetben a munkaerőpiacon, mert többségük lakóhelye a várostól távol fekvő község vagy aprófalu, hanem mert nincs kitől tájékozódniuk. A kisebbségi önkormányzatoknak és helyi civil szervezeteknek fontos feladata kell, hogy legyen a pályakezdők megkeresése, tájékoztatása és segítése.

4. Javasoljuk a területet érintő klaszterek és hálózatok kiépítését.

Javasoljuk, hogy az oktatási intézmények, az oktatással és szakképzéssel foglalkozó civil szervezetek, munkaügyi és képzési központok klasztereket, hálózatokat hozzanak létre. Az egyes intézmények ismerjék egymás programjait, folyamatosan tájékoztassák egymást és működjenek együtt abban, hogy a roma pályakezdők információhoz jussanak, tanácsot kérhessenek és munkát találjanak.

5. Javasoljuk a romák magyarországi helyzetével kapcsolatosan képzett mentori rendszer kialakítását a különböző szociális és oktatási intézményekben.

A mentorok feladata a fiatalok segítése bármilyen szociális, mentális, családi nehézség esetén. A mentorok aktívan támogatnák az álláskeresés folyamatát és segítenék a mentális biztonság és önbizalom érzésének kialakulását.

6. Javasoljuk a sikeres, de félbe maradt oktatási programok folytatását:

A korábban elkezdett, de pénzügyi okokból félbe maradt vagy megszakadt sikeres, eredményes programokat és ösztöndíj rendszereket folytatni kell. Az olyan intézményeket, mint a Gandhi Gimnázium és a Romaversitas, amelyek a roma diákok felsőfokú képzésben való továbbtanulását segítik elő, támogatni kell.