

jövedelme lehetővé teszi a díjak gondtalan kifizetését. Fentiekből az látszik, hogy a gondozó jellegű feladatok ellátása továbbra is a nőkre hárul, ami részben természetes.

A második fajta modell inkább Közép-Európára jellemző, ahol a család férfitagja teljes munkaidőben, nőtagja pedig félállásban dolgozik. A nők részvétele részidős foglalkoztatásban valósul meg. Ausztriában a nők foglalkoztatási aránya a legjobbak közé tartozik. Ha azonban e mellett figyelembe vesszük a nők és férfiak közötti jelentős eltérést a munkanélküliség terén, Ausztria más megítélés alá kerül. Besorolható az olyan országok csoportjába, ahol a nők és férfiak bére között a legnagyobb az eltérés. Némi más a helyzet Írországban. Itt az utóbbi években sikerült a

nők munkanélküliségi rátáját egyharmadára visszaszorítani. A gyermekek és az idősek állami ellátására szerveződött intézmények fejlődőben vannak, ennek ellenére megfelelő választási lehetőség hiányában a nő csak részmunkaidőben vállalhat munkát.

A harmadik fajta modell inkább a déli országokra jellemző. Itt általában a családokból a férfi keres, a nő a háztartást látja el, ehhez igazodik a gyermekek és idősek ellátásával foglalkozó intézményrendszer kis kapacitása. Az utóbbi néhány évben azonban a hagyományos nemek közötti szereposztás átalakulófélben van. A társadalom egyre kevésbé fogadja el, hogy a fizetett munkát a férfi végzi, a család ellátását – ellenszolgáltatás nélkül – a nő. A vázolt helyzet a déli országokban érdekes módon a születések számának visszaesésével

járt együtt. Jellemző az is ezekben a déli országokban, hogyha egy nő belép a munkaerőpiacra, azt rendszerint teljes munkaidős munkaszerződés alapján teszi.

Hazánk a már említett középső foglalkoztatási modellhez sorolható, bár ezek között is állandó az átmenet és változás. A pénzkereget és a család ellátása ellentmondás nélkül nem oldható fel. A megoldás pedig családonként és emberenként változik. Hallottunk arról, hogy kivételesen szívesen marad otthon az apa GYES-en, ha ért hozzá és ha keresete sokkal kevesebb, mint élettársáé. Hosszú távú megoldás lehet a heti munkaidő csökkentése, rövid távon pedig a részmunkaidős foglalkoztatás kiszélesítése.

*(Készítette a konferencián kiosztott sajtóanyagok alapján: Dr. Rózsa József)*

## Álláskeresők teaháza

A Fővárosi Munkaügyi Központ Csepeli Kirendeltsége és a Csepeli Önkormányzat Családsegítő Szolgálatának közös szervezésében 2003 tavaszán indítottunk újtárra egy új kezdeményezést, amellyel az *állás- és szakmai életpálya kereső, gondozó* regisztrált és nem regisztrált ügyfeleinknek kívánunk segítséget nyújtani.

Az eredeti ötlet az Amerikai Egyesült Államokban, mint gyakorló piacgazdaságban, régóta működő klubszerű csoport összejövetelekből származott. (Unemployed find comfort in groups Star-Telegram Business Section 2001. október 27.) A tengerentúli kultúrának hosszú ideje alapvető jellemzője a különböző csoportok alakítása<sup>1</sup>, idehaza a rendszerváltást megelőző évtizedben kezdtek

elterjedni a csoportok. Jelenleg Magyarországon még mindig tart, habár már koránt sem a kilencvenes évek lelkesedésével, a csoportok térhódítása. Ugyanakkor a munkaügyi szervezet és a szociális szféra gyakorlati, mindennapi szakmai együttműködésében még számos kihasználatlan, és kiaknázható lehetőséget látunk a csoportokban.

Szintén a többévszázados piaczgazdasági modellben (itt alapvetően az észak-amerikai rendszeréről van szó) gyökerezdik a munkavállalók flexibilitásának, nem csak reaktív, sokkal inkább proaktív – kezdeményező készsége. Az USA-ban recesszió idején megszokott jelenség a gyors elbocsátás (szemben a halódó EU és Japán modellekkel) majd konjunktúra alatt az újbóli alkal-

mazás. Ehhez azonban a munkaadó elvárja, hogy a munkavállaló gyors döntéseket tudjon hozni, mobil legyen (földrajzi, és szakmai értelemben is). Úgy gondoljuk, hogy a rendszeresen működő Teaházban a tagok informális tapasztalatcseréje az állás-, szakmakeresésről, és természetesen a hozzájuk kapcsolódó életpályákról, (Super 1957) magánéleti, családi életi választásokról hosszú távon valóban képes elősegíteni a *tudatosan flexibilisebb munkavállaló kialakulását*.

*Rejtett és nyilvános célok:* A Teaház reklámjában kimondott, nyílt tartalomként a megszerzhető szakképzési, elhelyezkedési, és álláskereső információt használtuk fel. Megígértük például, hogy bemutatjuk az OKJ szerkezetét, az önéletrajz készítés, a

<sup>1</sup> Lásd filmpéldával a *Harcosok Klubja*. Ugyanakkor a korábbi szakmai figyelmeztetések: *a túl sok fajta és sok célú csoporttal esetleg veszélyeztetjük-e az egyén autonómiáját? Tülgondozzuk-e?*

kísérőlevél írás mikéntjét, vagy eljuttasszuk a telefonos álláskereső-ség tipikus helyzetét. Gyakorlati szakmai munkánk alapján úgy tapasztaljuk, hogy ezek a konkrét és megfogható ajánlatok könnyen elfogadható célok (legalább is első körben) az ügyfelek körében. A „gyertek be beszélgetni, mert megkönnyebbültök” mentálhigiéniai hívó szavak ma még csak az ügyfélkör töredékében találnak nyílt viszonzásra. Mindemellett a második, harmadik alkalom után számos Teaház tag mondta ki, hogy számára nem is annyira a kapott információk, mint inkább a sorsközösség nyílt felvállalhatósága, – a „munkanélküli vagyok és neheztelen magamra, és a környezetemre” „mégsem vagyok egyedül, más sem talál, akkor nem olyan nagy baj, hogy én sem” – volt az igazi hozadéka a délutánoknak. Számunkra, mint a Teaház szervezőinek számára, ez a rejtett cél volt a fontosabb. Mivel a hagyományos napi ügyfélmunkában sokkalta kevesebb lehetőség kínálkozik az ügyfelek egy átalakuló és bizonytalan társadalmi-gazdasági viszonyok között magára polcolt én-védelmi mechanizmusainak ideiglenes lebontására, ezzel valódi hatás elérésére.

Az oldott pszichés légkör, a bizalmi szint emelkedése azután már önmagától vezet el az informális állás- és céginformációk kicseréléséhez. Ezzel az állások 80%-át jelentő rejtett álláshelyek személyre szabott feltérképezéséhez. (Nem egyszer előfordult, hogy a magának még csak célállást sem találó tag egy másik tag számára konkrét, kapcsolati rendszeréből származó, állásajánlattal érkezett.)

Az *Álláskereső teaháza* névre keresztelt kezdeményezés lényege, hogy mind a szociális, mind a munkaügyi alrendszerekre jel-

lemző hivatalos utak és igénybevételei lehetőségek mellett lehetőséget teremtsen egy félig-meddig informális, kötetlen, „papírmunkamentes” együttlétre. A Teaház szervezésében fontos szerepet játszottak a következő tényezők:

1. *Munkaidő, és a hivatalos ügyfélfogadási idő utáni időpont* (amely a családsegítő szolgálatnál a működés sajátosságaiból adódóan, nem annyira merev, mint az igazgatás részét képező munkaügyi kirendeltségen).

2. *Nyitottság*, tehát sem területi, (kerületi) sem életkori, nemi, etnikai, foglalkoztatási státushoz nem kötődik a belépés, a részvétel lehetősége.

2.a *A nyitottság másodlagos értelmezése* alapján, a klub szabályzata megengedi a rendszeretlen részvételt, az elhelyezkedők, nyaralók, vagy egyéb családi kötelezettségeik miatt kimaradók visszatérését. Ezzel a jelenleg működő csoportokhoz és az Álláskereső Klubjához képest egy jelentősen alacsonyabb küszöbű ellátást – segítségnyújtást hozva létre.

3. *„Papírmentes környezet”*, azaz a tagoknak semmiféle külön regisztrációs (a ránk nézve is kötelező jelenléti íven kívül) procedúrán nem kell keresztülmenniük, mielőtt az őket érintő kérdéseiket feltehetik.

4. *Oldott légkör*, valóban kerekasztal, és tea mellett folytatott kötetlen vélemény- és információcsere.

5. *A csoportvezetés non-direktív, facilitáló jellege*, amely a munka- és pályatanácsadás sajátossága, és amellyel számos pszichológus és szociális munkás kolléga is szívesen azonosul. A rogersiánus – humanisztikus pszichológiai háttér lehetőséget teremt a különböző kulturális, iskolázottsági háttérrel és eltérő problémadefinícióval jelentkező ügyfelek – csoporttagok közös munkájához.

## A működtetés módja<sup>2</sup>

A Teaház működésének első három és fél hónapjában 13 alkalommal (a kimaradt alkalmak a hétfői ünnepnapok voltak) került megrendezésre, heti rendszerességgel, minden hétfőn 16.30 és 18.00 között. Fontosnak tartjuk a rendszerességet, a csoportvezető – házigazdák rendszeres elérhetőségét, (telefonos, e-mailes változatban is a személyes mellett) ezzel is az állandó, stabil támasz funkcióját hangsúlyozva. Ugyanakkor bátorítjuk a tagokat a csoport elhagyására, a kínáló munká- és képzési lehetőségek elvállalására. (Működésünk során igazoltan két fő helyezkedett el, és került ki ezért a csoportból.) Gyakorta fordul elő, hogy például vajdasági magyar, vagy kárpátaljai ügyfeleink hazautaznak és ezért több-kevesebb időre eltűnnek a csoport életéből, majd újra visszakapcsolódnak.

Az új tagok felvételéről ezért minden alkalommal a jelenlévő tagok döntenek. A belépő jelölt felelőssége és kötelezettsége az *Álláskereső teaházának szabályzatát* (lásd melléklet!) elolvasni és azt magára nézve kötelezőként elfogadni. Az együttműködésnek ezen kívül más feltétele nincsen. Amennyiben nem regisztrált ügyfélről van szó, a regisztrációt csak AFE (aktív foglalkoztatáspolitikai eszköz) vagy MNJ megítélhetősége esetén javasoljuk<sup>3</sup>. Azaz felhívjuk rá az ügyfél figyelmét és ismertetjük a munkaügyi regisztráció menetét, az ahhoz szükséges dokumentumok listáját.

A Teaházat felváltva rendezzük meg a XXI. Kerületi Önkormányzat Családsegítő Központjában és a Fővárosi Munkaügyi Központ Bajáki Ferenc utcai kirendeltségén. Ezzel rejtett célunk a két intézmény megismertetése, a létező

<sup>2</sup> A működéshez pótlólagos forrásokat nem kaphunk. Annak költségeit és az irodák délutáni használatát a két intézmény vezetője biztosítja. Ezúton is köszönjük mindkettőjüknek, Adorjánné Körösi Reginának az FMK Bajáki F. 11.-i kirendeltség vezetőjének, és Aczél Ágnesnek a XXI. Kerületi Önkormányzat Családsegítő Központjának vezetőjének a batékony segítséget.

<sup>3</sup> Avagy természetesen minden olyan esetben, ha az ügyfél feltehetően jobban jár, ha regisztrált EM lesz. Például GYES, GYED alatt, RSZS szükséges 1 év összegyűjtése EM státuszban akár MNJ folyósítás nélkül stb.

ügyfél előítéletek, szorongások csökkentése. Ennek keretében többször sort kerítettünk például az irodák „bejárására”, ahol tételesen bemutattuk, hogy mi történik egy-egy beléptetésnél, regisztrációba vételnél. Melyik asztalnál hogyan hívják a kollégát, milyen papírokat fog kérni, várhatóan mikor vannak kevesebben stb.

## Az ügyfelek, klubtagok összetétele

18 fő fordult meg 3,5 hónap alatt a klubban, 7 fő volt regisztrált, a többiek – elmondásuk szerint – nem jöttek volna be a kirendeltségre vagy a szolgálatba, ha annak csak formális lehetősége lett volna. A 18 fős létszám alacsony vagy magas voltárról természetesen lehet vitatkozni, mivel – tudomásunk szerint – az országban egyedülálló és újfajta kezdeményezésről van szó, úgy gondoljuk, hogy az elindulással éppen eleget tettünk. A kiscsoportos foglalkozások egyébként is azzal a szakirodalomból (Csepeli 1997) ismert létszámkerettel dolgoznak, amely a 3 fő és 9 fő között kiscsoportot tekintik valóban működtethető, fenntartható rendszernek.

Ennek alapján a további működésben úgy gondoljuk, hogy a heti rendszerességgel megjelenő 5-9 fő, tehát havi 20-36 fő (természetesen ugyanazt a személyt akár többször is beszámolva) a maximális terhelhetőségét jelenti egy Álláskereső teaháznak. Magasabb létszámstatisztikák mellett az alapvető cél, az egyénre szabott gondoskodás és az informális beszélgetés, egy csoport kovácslásának ideája sérülne.

A Teaházban részt vevők életkori átlaga 42 év volt, amely nagyban visszajelzi az egyébként ismerős munkaerő-piaci folyamatokat mikroszinten, azaz az alig

tagadott diszkriminációt, amely a 45 év feletti generációt éri, másfelől a generációk együttgondolkodásának nehézségeit. Vagyis, ahol a 45 éven felüli csoporttagok uralják a terepet, a fiatalokat nehéz bevonni. (Egyik tagunk többször próbálta elhozni pályaválasztó korba (19) érő lányát, ez idáig sikertelenül.)

A nemi megoszlás szintén figyelemre méltóan igazolta vissza a már ismert társas lélektani folyamatokat. A tagok között 16 nő és 2 férfi volt. A megkeresett férfiak többsége amolyan női dolognak tartotta a plakátokat és el sem jöttek a klubba. A két férfi szereplő pedig a beszélgetések során igen magas, inkább a nőkre jellemző érzékenységről, empátiáról tett tanúbizonyságot. Mindkét fent említett adat elgondolkodtató a számunkra, amikor a Teaház további életét szervezzük. Fontos megválaszolandó kérdés a fiatalok és férfiak bevonása, amely az eredeti soklátószögű, heterogén csoport ötletét működtetni tudja.

Az iskolázottsági jellemzők (7 fő főiskolai-egyetemi végzettséggel, 5 fő szakiskola, 6 fő érettségivel és szakmával) messze felülmúlták a kirendeltség és a családsegítő normál regisztrációjában szereplő arányokat. Nyilvánvalóan a képet tovább finomítja, hogy az FMK jelenleg külön diplomás és fiatal irodákat tart fenn a fővárosban. Tehát a normál kirendeltségek nem részesülnek ezekből az ügyfelekből. Érdekes, hogy a megszólaló ügyfelek többsége nehezményezi ezt a bánásmódot, jobban szeretne ott segítséget és ellátást kapni, ahol él. A Teaház helyszíne, Csepel tovább erősíti ezt a kívánságot, hiszen Budapesten belül egy kifejezetten lokálpatrióta, „csepeli állampolgár” öntudattal rendelkező területről van szó. A megyéből hozzánk érkezők (Csepel-sziget egésze) szintúgy nem vállalkoznak további utazásokra.<sup>4</sup>

A Teaház etnikai – nemzetiségi összetétele erősen jelzi a hazánkra a foglalkoztatáspolitikai területen is jelentős változásokat hozó EU csatlakozást és az államhatárok mind teljesebb átjárhatóságát. Egy fő afgán nemzetiségű perzsa anyanyelvű tanító, egy fő vajdasági magyar áttelepült fordító-tolmács, egy fő erdélyi származású magyar áttelepült irodai adminisztrátor volt a vendégünk. Amely, – bár a statisztikakészítésre alkalmatlanul kicsiny a minta – a tagok 16%-a volt.

### Erősségek

- szolgáltató jelleg, szemlélet
- munkaidő utániség
- kerületi intézményközi együttműködés
- olyan személyek is bevonhatók, akik a formális intézményi rendszerbe egyébként nem mennének be
  - a „kötetlen” klubformából adódóan a megjelentek igényeire, az őket épp aktuálisan foglalkoztató problémákra való reagálás, válaszadás lehetősége
  - a moderáló munkavállalási tanácsadóknak, végig szem előtt tartva a klub célkitűzését a személy aktív problémamegoldó képességének erősítése az önálló álláskereső érdekében
  - a klubtagok egymásnak nyújtott érzelmi támogatása
  - állás lehetőségek informális cseréje
  - informális munkaerő-piaci tőkeépítés, ami az egyik fő probléma az alacsony státuszú ügyfeleinknél

### és gyengeségek a megvalósításban

- a férfiak és fiatalok csekély bevonása
- a vizsgált időszakban a Csepeli Fémmű felszámolás alatt állt, de a munkaügyi vezető részéről érdemi megkeresés nem történt, és a csepeli közéleti lapban megjelent hirdetésekre sem reagáltak az ügyének

<sup>4</sup> Csepelről a diplomás iroda oda-vissza négy darab BKV jegy felhasználásával közelíthető csak meg, (2003 júliusában alkalmanként 500 Ft) amely rendszeres megtérítésére nincsen mód. A Pályakezdezők Irodájánál 2-4 jegy szükséges az egyszeri látogatáshoz.

• a megjelent hirdetésekre a befektetett energiához képes aránytalanul kevés megkeresés érkezett, talán a Teaház üzenete még mindig nem kellőképpen dekodolható a célközönség számára

## További lehetőségek

Úgy gondoljuk, hogy az Állás-keresők teaháza olcsó, kész hazai multiplifikálható know-how, mind a CSSK-k, mind az ÁFSZ irányában.

Az ÁFSZ-en belül most bevezetett ÁKJ (álláskeresést ösztönző juttatás) szolgáltatási megvalósítására remek lehetőség lehet a Teaház hálózat kirendeltségi munka-

és pályatanács-adókra, valamint települési CSSK-k szociális munkásaira, munka- és pályatanácsadóira alapozott kialakítása. Ennek segítségével az ÁKJ céljai „belső megvalósításukban” az álláskereső szubjektív hozzáállásában is mérhetőek és ellenőrizhetőek. Azonban a jelenlegi száz tanácsadó egyértelműen nem elegendő egy ilyen léptékű feladat megoldására, tehát stratégiai célként megfogalmazható a jelenlegi PHARE svéd-dán ÁFSZ modernizációs programban a hazai szaktudás integrálásával a tanácsadói létszám bővítése és a szervezeti integráció javítása, valamint az önkormányzati és civil kapcsolatok felhasználása a cél érdekében.

Az ÁFSZ szervezetén belül a fennállásának már tizedik évfordulóját ünneplő *álláskereső klubok* (Job Club) három hetes tréningeit követően az álláskereső a hat hónapos utánkövetés idejére egészében vagy részben átadható a helyi, kerületi szinten tevékenykedő Álláskereső Teaháznak, ezzel a kirendeltségi és a szakszolgálati, álláskereső klubos munka esetszinten összekapcsolható.

A kirendeltségi, és szakképzésbe épített *álláskeresési technikák* csoportfoglalkozások lezárulása után az ügyfél, álláskereső remek támogatást kaphat a tréningen tanultak gyakorlására (bevésésére és interiorizálására) az Álláskereső teaházban.

A munkát szeretnénk folytatni és lehetőségeink szerint kiegészíteni az eddigi törekvéseinket a technológia bevonásával, Internetes álláskeresést oktatni. (Amelyhez azonban korlátlan és gyors Internet elérhetőség szükséges.)

**Borbély Tibor Bors**  
munkaügyi kutató  
**Huszár Mónika**  
munkavállalási tanácsadó

## Az Álláskeresők teaházának szabályzata

1. A Teaház feladata a szakmai életpálya gondozása és NEM a konkrét állasközvetítés.
2. A Teaház tagjai tegeznek egymást.
3. Ittas, drogos személy nem vehet részt a beszélgetéseken.
4. A beszélgetések közben nem lehet dohányozni.
5. A Teaház nem „panaszdelután”.
6. A Teaház tagjainak tudomására jutott állás-, szakképzési- és elhelyezkedési információkat kötelességük megosztani egymással.
7. Elhelyezkedése érdekében minden tag vállalja az önálló álláskeresést és az erről szóló élménybeszámolókat.
8. A csoport tagjai a Teaházban elhangzott személyes információkat (családi állapot, személyes problémák stb.) nem adják ki másoknak.
9. Ugyanakkor a tagok feladatuknak tekintik a külvilág felé a Teaház céljainak propagálását, az itt megszerzett pontos ismeretek átadását.
10. A tagok különös figyelemmel hallgatják meg egymást, és igyekeznek segíteni egymásnak.
11. Az itt felsorolt szempontokat minden új és régi tag önmagára nézve kötelezőként elfogadják.
12. A Teaház szabályzata a jelen lévő tagok egyszerű többségének szavazatai és igényei szerint bővíthető.
13. A Teaház mindazok számára nyitott, akik a fenti szempontokat elfogadják.
14. A tagok tisztában vannak munkaerejük piaci értékével és büszkék erre a szaktudásra.

*Készítették:*

Az Álláskeresők teaházának tagjai  
Budapest, Csepel, 2003. március 24-én

*Jóváhagyták:* 2003. március 31-én

## Irodalom

- Csepeli György: A szociálpszichológia vázlatok Bp. Józsvöveg 1997
- Molnár Zsuzsanna: Teaház álláskeresőknek, de nem csak nekik FigyelőNet 2003. február 19. Munka+Karrier
- Riesman, David: A magányos tömeg Bp. Polgár 1996
- Rudas János szerk.: Önismereti csoportok Bp. Tömegkommunikációs Kutatóközpont 1984
- Tringer László: A gyógyító beszélgetés Bp. HIETE 1998
- Unemployed find comfort in groups Star-Telegram Business Section 2001. október 27 [www.dfw.com](http://www.dfw.com)
- V. Komlósi Annamária: Nem vagy egyedül Bp. Osiris 2002

### Kedves Olvasóink!

Vezetői elfoglaltság miatt az október havi igazgatói értekezletre november 6-án, lapzárta után került sor. Így az igazgatói értekezleten hangzott el című rovat, e havi számunkból kimaradt. A beszámolót a decemberi számban olvashatják. (Dr. Rózsa József)