

"Megfelelő embert a megfelelő helyre"



## ***HÁTRÁNYBÓL – ELŐNYT!***

### ***VÁLASZOK A MUNKAERŐPIACI (RE)INTEGRÁCIÓ KIHÍVÁSAIRA***

Szerkesztő: Rostásné Pátkai Zsuzsanna



**2009. FEBRUÁR**

Kiadó: Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht.  
ISBN 978-963-87965-3-0

*Ez egy e-dokumentum.  
Kérjük, mérlegelje kinyomtatásának környezeti következményeit.*



*A kiadvány az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány  
támogatásával készült*



## TARTALOMJEGYZÉK

BAFT MUNKASZERVEZET – <b>Bevezető gondolatok a Budapesti Agglomerációról</b> .....	2
KULINYI MÁRTON – <b>Hátrányos helyzetű emberek munkaerő-piaci integrációja</b> .....	10
CSEPPENTŐ LÁSZLÓ – <b>A fővárosi munkaerőpiac és az agglomeráció kölcsönhatása</b> .....	24
KOMKA NORBERT – <b>A munkaerő-piaci hátrányok által fokozottan érintett célcsoportok helyzete a Közép-magyarországi Régióban</b> .....	45
ADLER JUDIT – <b>Az idősödő népesség foglalkoztatási helyzete</b> .....	64
KOLTAI LUCA – <b>Társadalmi és nemek közti esélyegyenlőség a munkahelyeken</b> .....	83
PAÁL KÁLMÁN – <b>Rugalmas és családbarát munkaszervezési formák</b> .....	109
DR. BOGNÁR ILONA, DR. VÁRHELYI KRISZTINA – <b>Humán erőforrás egészségi állapota, egészségfejlesztés lehetőségei, a foglalkozás-egészségügyi ellátás rendszere</b> .....	143
SZALAI PIROSKA – <b>Áldás vagy átok? Gondolatok az egész életen át tartó tanulásról</b> .....	166
NEMODA ISTVÁN – <b>A foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek tevékenysége</b> .....	188

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



## BAFT MUNKASZERVEZET

### Bevezető gondolatok a Budapesti Agglomerációról

Jelen kiadvány a Budapesti Agglomerációs Fejlesztési Tanács és a Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht. együttműködésének egyik eredménye. A két szervezet egyetért abban, hogy a Budapesti Agglomeráció kiemelt térségének speciális munkaerőpiaci helyzete különleges megoldásokat kíván. Mivel ebben a térségben a munkaerőpiaci problémákat nem lehet pusztán a munkahelyek számának növelésével orvosolni, célravezetőbb a helyi és területi foglalkoztatást elősegítő szereplők eszközrendszerének komplex alkalmazása a hatékony megoldási alternatívák kimunkálására és együttműködésben történő végrehajtására.

#### 1. A budapesti agglomeráció térsége

##### *Alapadatok:*

Területe az ország területének 2,7%-a (2.538 m<sup>2</sup>).

Népessége: a magyar népesség több mint negyede él itt (~ 2.451.000 fő).

Gazdasági teljesítőképessége: az ország GDP-jének 45%-a származik a térségből.

A budapesti agglomeráció térségéhez a hatályos jogszabályi előírásoknak megfelelően jelenleg 81 település tartozik. A térség magában foglalja a fővárost és a környező agglomerálódó településeket, melyek kb. 40 km-es sugarú körrel lehatárolható agglomerációs gyűrűben helyezkednek el.

Budapest és a vele együtt-élő, -lélegző környezete, Magyarország, sőt a Kárpát-medencei nagytérség sok szempontból egyedi funkciókat betöltő területe, az ország elsődleges erőközpontja, így sajátos igényeknek, elvárásoknak kell megfelelnie, ahogy speciális fejlesztési lehetőségekkel is rendelkezik.



A budapesti agglomeráció fejlesztéspolitikai szempontból kiemelt térség, azaz egységes tervezéséhez és fejlesztéséhez országos érdekek is fűződnek. ***A Budapesti Agglomeráció jövője, fejlődésének dinamizmusa alapvetően meghatározza az ország egészének helyzetét, fejlődési pályáját.***

A térség a gazdasági aktivitások kitüntetett terepe, mégis a budapesti agglomeráció fejlődése nem abszolút, hanem relatív mértékben elmaradt a lehetőségeitől, a térség potenciáljai részben kihasználatlanok maradtak, a térség képességei alatt teljesít, elsősorban a hasonló közép-európai várostérségekkel szemben.

A megvalósítás kulcsa a várostérség-irányítás és menedzselés, mely egy hatékony működést biztosító szervezet-, és eszközrendszer kialakítását és működtetését igényli.

## 2. Budapesti Agglomerációs Fejlesztési Tanács (BAFT) - fejlesztési koordináció a budapesti agglomerációban

Abból a felismerésből kiindulva, hogy ***Budapestnek és a körülötte lévő agglomerációs gyűrűnek együttműködő térségként kell fejlődnie***, a főváros, valamint a körülötte elterülő régió fejlesztési céljainak és érdekeinek összehangolása érdekében a területfejlesztési törvény (1996. évi XXI. tv.) rendelkezett a Budapesti Agglomerációs Fejlesztési Tanács kötelező létrehozásáról, így a BAFT 2005. májusában megkezdte működését.

***A BAFT szerepe a Budapesti várostérség fejlesztésének szereplői közötti összetartás létrehozása, a “harmonizálás” és a célok iránti elkötelezettség megteremtése.***

## 2.1. Az összehangolás módszere

A Tanács által alkalmazott kooperációs és koordinációs módszertan – szakítva a korábbi gyakorlat terv-központú szemléletével, amely a fejlesztési akciókat részletesen tervezte és irányította – a térségirányítás feladatának a stratégiai vezérlést tekinti.

Ebben az értelmezésben **a térség irányításának** az a feladata, hogy:

- bevonja az érdekelt és érintett térségi szereplőket a közös fejlesztési célok artikulálásába, a konkrét fejlesztési megoldások kidolgozásába és elfogadásába;
- az összehangolt, egymás hatását erősítő fejlesztési akciókat alapstratégiája keretében gerjessze;
- az összehangolás szervezeti feltételeit megteremtse a résztvevő erők számára;
- a jogszabályokban rögzített hosszú-, közép- és rövid távú tervezési kötelezettséggel összhangban koordinációs terveket dolgozzon ki;
- a tervek megvalósításában összehangoló szerepet töltsön be.

Ennek érdekében a Budapesti Agglomerációs Fejlesztési Tanács a tervezési folyamat során a társadalmi, gazdasági és környezeti céloknak megfelelő térbeli szerkezet kialakítása mellett megfelelő hangsúlyt kíván fektetni a társadalmi nyilvánosság biztosítására, a kölcsönös visszacsatolásra, ezáltal a bizalom és a közös célok melletti elköteleződés megteremtésére a programok megvalósításában résztvevők, a tervezők és a döntéshozó szervek között.

## 2.2. *A budapesti agglomeráció fejlesztési iránya*

A Tanács által választott és elfogadott fejlesztési forgatókönyv egyrészt a főváros vonzerejének, nemzetközi versenyképességét meghatározó elemeinek további fejlesztésére, másrészt a kaleidoszkopszerűen sokszínű tér térrészeiben élő emberekre, munkaezre, illetve gazdaságra, vállalkozásokra, azoknak az információs és tudástársadalom igényeinek megfelelő helyzetbe hozására épül.

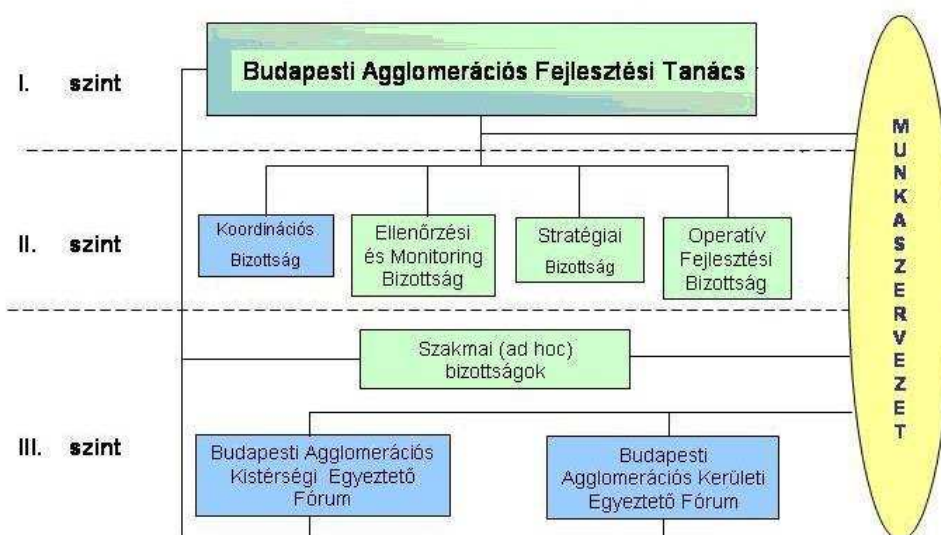
Ebben a forgatókönyv-modellben az életminőség-fejlesztés és gazdaságfejlesztés kart karba öltve jár, és jellemzően a mikrostruktúrák fejlesztésére alapozza a befektetési helyszínné válást, elsősorban a lokális gazdaság szereplőinek pozicionálásával. A hangsúly tehát a belső kapcsolatrendszer és az urbánus szolgáltatások fejlesztésén, a települések közötti munkamegosztás meghatározásán, és a várostérségben a policentrikus, helyi vállalkozói zónák közötti relatív szerepek meghatározásán van. Így ez a modell a várostérség-fejlesztés alternatív koncepcióját vetíti elénk, melyben egyidejűleg folyik:

- A metropolisz-tér (budapesti agglomeráció) egészének policentrikussá fejlesztése, a térbeli kohézió, a kooperáció, koordináció és komplementaritás fejlesztése, valamint
- a centrum funkcionális és minőségi megújítása, a tér egyfajta hierarchikus újjászervezése.

A fejlesztési koncepció feltételezi valamennyi (önkormányzati, társadalmi és gazdasági) résztvevő aktív részvételét. Ehhez pedig a térség jelenlegi irányításának intézményeit, döntési struktúráját is meg kell újítani és egy hatékony kooperációt biztosító rendszert kell bevezetni.

2.3. A Budapesti Agglomerációs Fejlesztési Tanács (BAFT) struktúrája

A közös célok meghatározásához, a célok iránti elkötelezettség megteremtéséhez, a folyamatmenedzselés során szükséges gyors és minőségi döntések meghozatalához döntő fontosságú a modern, integratív - kooperatív szervezetrendszer kiépítése.



A BAFT a különböző érintett szereplők és intézmények – képviselőiken keresztül történő – bevonásával készíti elő döntéseit, illetve – mint végrehajtó – ezen intézményekkel együttműködve valósítja meg céljait. A fejlesztési célok szakmaspecifikus bizottságok (Stratégiai Bizottság, Operatív Fejlesztési Bizottság, Ellenőrzési és Monitoring Bizottság, továbbá ad hoc szakmai bizottságok), míg a fejlesztési érdekek a Koordinációs Bizottság keretében kerülnek egyeztetésre. A térségi vélemények és érdekek megnyilvánulásának a Kistérségi és Kerületi Egyeztető Fórumok adnak teret.



A BAFT, meghagyva az érintett szereplők autoritását, a közös-, kölcsönös érdekek mentén befolyásolja, koordinálja a térséggé szervesülést, a várostérség összehangolt fejlődését, ötvöződését, ezáltal biztosítva, hogy a Budapesti Agglomeráció a megközelíthető jobb és gyorsabb döntések, és hatékony megvalósítás eredményeként pozícióelőnyre tegyen szert az európai városrégiók versenyében.

***A Tanács működéséről, feladatairól és aktuális tevékenységéről a Tanács honlapján lehet tájékozódni, melynek címe: [www.baft.hu](http://www.baft.hu).***

### **3. Felkérés együttműködésre**

A Budapesti Agglomerációs Fejlesztési Tanács együttműködést kezdeményez az érintett és érdekelt partnereknél az alábbi feladatok közös megvalósítására:

- A Térségi Munkaerőpiaci Koordinációs Fórum kereteinek kialakítása a foglalkoztatási szolgáltatásokat nyújtó állami, önkormányzati és civil szervezetek egymás közötti kommunikációs aktivitásának növelése, tevékenységük összehangolása érdekében.
- A főváros és agglomerációja humán-erőforrás tartalékának (elsősorban az inaktív személyek potenciális munkaerejének) optimális kiaknázása, ezáltal a munkaerőpiacon hátrányokkal érintett csoportok foglalkoztatási helyzetének javítása érdekében alkalmazott munkaerőpiaci eszköztár megújítására vonatkozó ajánlások közös megfogalmazása és terjesztése.
- A Budapesti Agglomeráció térségének munkaerőpiaci kihívásaira közös kutatások elindítása, az eredmények visszacsatolása mellett.

- A térségben összehangolt, innovatív munkaerőpiaci programok tervezésének és lebonyolításának kezdeményezése, külön hangsúlyt fektetve a tapasztalatok feldolgozására és multiplikációjára.
- Országos szintű együttműködések kialakítása más nagyvárosi térségek szakembereivel a legjobb gyakorlatok közös feltárása, definiálása és széleskörű hazai alkalmazása érdekében.
- A térségben dolgozó szakemberek együttműködését segítő többszintű partnerségi és információs rendszerek kialakításának ösztönzése.
- Nyílt hozzáférésű, folyamatosan frissített, munkaerőpiaci információkat tartalmazó adatbázis létrehozásának indítványozása.

A Budapesti Agglomerációs Fejlesztési Tanács álláspontja szerint a fővárost és agglomerációját egyaránt érintő aktuális munkaerőpiaci kérdések megválaszolása esetében nem kerülhető meg a partnerségi rendszerek, az együttműködési mechanizmusok kiépítése, ha konkrét – a térség egészére hatást gyakorló – eredmények elérése a cél.

A partnerségi rendszerek kiépítésének első lépése jelen kiadvány és a kapcsolódó konferencia, mely a munkanélküliség csökkentésében szerepet játszó helyi szervezetek egymásra találásának elősegítését és együttműködésük megalapozását célozza meg. A rendezvény és a kiadvány elsősorban a nonprofit és a civil szervezetek megszólítására, a szakmai párbeszéd megkezdésére helyezi a hangsúlyt, emellett arra is törekszik, hogy a maga sokszínűségében vegye számba a foglalkoztatás és a humán erőforrás-fejlesztés eszköztárát annak érdekében, hogy a Budapesti Agglomeráció sajátos munkaerőpiaci helyzetének megoldási lehetőségeihez alapot nyújtson.

KULINYI MÁRTON

## Hátrányos helyzetű emberek munkaerő-piaci integrációja

### 1. Feketén - fehéren a Munkaerőpiacról

A munkaerőpiac szó használata nem véletlen. Itt eladók és vevők mozognak. A munkáltató a vevő, aki munkaerőt, annak teljesítőképességét kívánja megvásárolni. Számára az a fontos, hogy a munkaerő jó hatásfokú, megbízható, és optimális esetben, hosszabb távon fejlődőképes legyen, jól beilleszkedjen a munkáltató saját termelőerejébe. A vevő tehát jó munkaerőt keres, ebben az értelemben használja a „jó ember” fogalmát.

Az álláskereső, pedig az eladó, aki munkaerejét, teljesítőképességét kínálja fel. Tudását, kompetenciáit, elkötelezettségét, ha kell tanulási, fejlődési képességét kínálja, természetesen a munkaidő és a jogszabályi védelmek keretein belül.

Alapesetben, ez így működik: az eladó felkínálja áruját, szolgáltatásait, a vevő pedig megrendeli, fizeti, jó esetben gondozza, fejleszti, menedzseli azt. Persze a piac sokkal pezsgőbb, ha a piactér jól szervezett (hirdetések, állásbörzék, honlapok), és jó üzletkötők segítik a legmegfelelőbb munkaerő és az optimális munkahely feltárását.

A munkaerő-piac működik, ha a munkaadónak megéri az emberünket felvenni és megfizetni, a munkakeresőnek megéri a munkát elvállalni és az elvárásokat teljesíteni.

ÉRJE MEG FOGLALKOZTATNI – ÉRJE MEG DOLGOZNI!

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



A baj akkor van, ha az álláskereső „ügyetlen” az áruja, szolgáltatása menedzselésében. Nem tudja jól „kínálni az árut”, sőt, már elvesztette a hitét is abban, hogy kell valakinek az ő munkaejeje. Problémát okozhat az is, ha nincs a térségben az ő menedzselésére vállalkozó. Szintén kudarcos a konstelláció, ha a térségben nincs vevő, vagy csak igen „nyomott áron”, méltatlan, kiszolgáltatott körülmények között tudja hasznosítani a munkaerőt. **A segítő szolgálatok szerepe** e területeken ezért igazán fontos. Ezek azok a helyzetek, amelyeket Európában mindenhol az adófizetők forintjából finanszírozott munkaerő-piaci szolgáltatások hivatottak segíteni.

#### 1.1. *Mi a munkaerő-piaci integráció?*

A munkaerő-közvetítés, -toborzás piaci világa már nagyon is ismert. Azonban a nehezen eladható, a kis teljesítőképességű munkaerő nem kel el „saját lábán”. Ezen emberek piacképesé tétele bizony kreativitást, gyakran jelentős humán fejlesztést igényel. Ekkor beszélünk a munkaerő-piaci (re) integrációról, mint megoldandó feladatról. Az integráció feladata messze túlmutat a közvetítésen. Nem csak megtalálni kell a megfelelő embernek a megfelelő helyet, a munkáltatónak a megfelelő munkaerőt. A munka világától távol lévő ember mentális, szociális képességeit, majd foglalkoztathatóságát, azaz munkaerő-piaci kompetenciáit is fejleszteni kell. Amennyiben közösen találtunk megfelelő munkáltatót, aki nyitott az emberünkre, akkor pedig segíteni kell a beilleszkedést. Azt az időszakot, amelyben a visszalépő egész életrendje, időbeosztása, megfelelési képessége beáll, illetve visszaáll a munka világának ritmusára.

Az integrációnak van egy másik terepe is, ez pedig a keresleti, azaz a munkáltatói oldal. Magyarországon is egyre több esetben találunk nyitott fülekre a Befogadó munkahely attitűdjével. Tulajdonképpen arról van szó, hogy a munkaadó jól jár, ha nem utasítja el előítéletei alapján az egyes jelentkezőt, hanem kissé több gondot fordít a megmértésre, a beilleszkedés nehézségeit jobban tolerálja. Meglehet, hogy „kincset mos ki a patakából”, a dolgozó motiváltabb lesz a nagyobb figyelemért cserében.

A 2000-ben elindult lisszaboni folyamat, a kirekesztés elleni küzdelem zászlajára tűzte a munkaerő-piaci helyzet javítását, azon belül is a hátrányos helyzetű emberek munkaerő-piaci reintegrációját. Ezzel együtt járt az is, hogy a szociális és más ellátórendszerekkel szemben új elvárások fogalmazódtak meg. Ebben a helyzetben a piaci szereplőkkel való együttműködés elengedhetetlenné vált. Ez mindkét fél részéről jelentős szemléletbeli és kommunikációs kihívás, amely tanulást és tanítást igényel. A segítő szakembereknek a piaci szemléletmódot és gondolkodást kell elsajátítaniuk, míg a piaci szereplőknek a sokszínűséget és esélyegyenlőséget kell elfogadniuk.

### 1.2 *Nézzünk szembe a valósággal!*

Fontos, hogy szembenézzünk azzal a ténnyel, hogy az önfenntartásra képes munkáltató nem a dolgozók eltartásáért működik. Tőle a fenntartó – legyen az kormányzati, vagy privát – elvárja a költséghatékonyt. A gazdaságtörténetben találkozhatunk persze olyan példával, amikor egy cégvezető mindent, úgymond a munkavállalói érdekeknek rendelt alá. Lord Owen cége hamarosan bezárta kapuit, és valamennyi munkavállaló elveszítette a munkáját.

A munkaerőpiactól távol lévő emberek többsége – teljesítménye alapján – nem képes kitermelni a saját legális bérét és annak összes járulékát. Különösen igaz ez a megállapítás a kezdeti „betanulás”, a „visszaszokás” időszakára. A visszailleszkedés folyamata mind a munkáltató, mind a munkavállaló részéről ezer konfliktus, kudarc, csalódás kockázatát hordozza. Nagyon könnyű ezekből az „ugye megmondtam, hogy nem fog sikerülni” öngigazolós, s egyben önromboló következtetést levonnunk. A tartós meg nem felelés gyakran olyan spirált gerjeszt, melyből saját erőből nincs kiút.

Más részről, komoly problémát jelent az, hogy számos vállalkozás egyre inkább csak alkalmi, eseti megrendelést kap. Egy-egy projekthez negyven-ötven emberre is szükség lehet, majd később, más helyszínen, más képességekkel rendelkező emberek kellenek. Megállapíthatjuk, hogy a rugalmasság és a költséghatékonyság alapvető feltétele a mai piacnak.

A kevésbé hatékony, nem megfelelően sokoldalú munkaerő bizony tartósan lemarad e piacról. Ennek az a következménye, hogy az egyre alacsonyabbra helyezett megélhetési igényeit sem tudja kielégíteni, tehát kénytelen igen alacsony ellenérték fejében áruba bocsátani képességeit.

Amikor munkába helyezésről beszélünk, akkor többnyire a klasszikus 8 órás, határozatlan idejű alkalmazotti jogviszonyra gondolunk. A támogatott munkaerő-piaci programok is valami ilyenről szóló indikátorokat követelnek meg.

## DE NÉZZÜNK SZEMBE A MAI MAGYAR VALÓSÁGGAL!

### 1.3 *Az alkalmazotti világtól távol*

A munkavállalásnak az informális és a formális munkaerőpiacon számos változata található meg. Ezek egy része bizony igen méltatlan, igen kiszolgáltatott helyzetben találja az azt kényszerűen elvállaló embert. Felsorolunk itt néhány formát, elsősorban az esetleges illúziók oldása érdekében.

- a) Megelőlegezett munka, a jobb reményében (próbamunka, besegítés)
- b) Szívességi munka természetbeni juttatásért (ételért, szállásért, adósság ledolgozása)
- c) Alkalmi, időszakos munkák (gyógynövény-, fa-, fémgyűjtés, háztáji kisegítő munkák)
- d) Napszámos munka
- e) Átmeneti támogatott foglalkoztatás (pl. közfoglalkoztatás)
- f) Szak-, vagy betanított munka heti, kétheti ingázással

- g) Betanított bér munka (határozott idejű kölcsönzéssel)
- h) Határozott idejű munkaszerződéses alkalmazott
- i) Határozatlan idejű munkaszerződéses alkalmazott

A munkába segítő közvetítő előszűrést végez a lehetséges ajánlatok között. Kérdés azonban az, hogy hol húzhatja meg a megalkuvás határait. Ajánlhat-e például nem bejelentett munkát?

#### 1.4. Feketén – fehéren a munkába helyezésről<sup>1</sup>

A hátrányos helyzetű munkavállalók általában a minimális védettséggel rendelkező munkákat kapják meg, ezek néha a legalitás és az illegalitás határán mozognak, sőt. Az is általános jelenség, hogy ezek a munkák az alacsony fizetésű, szociális védelemmel nem bíró munkakörök. A kérdés, hogy az ilyen „segítség” rendben van-e, megéri-e?

A válasz: igen!

Fontos, hogy a szolgáltató, ha találkozik egy olyan helyzettel, amikor nem tiszta a legalitás és a tisztességes fizetés feltételrendszere, akkor se egy igazságosztó szerepben jelenjen meg, hanem először tájékoztassa a munkáltatót arról, milyen lehetőségei vannak a legális, „kifehérített” foglalkoztatásra.

Nem tudhatjuk, hogy egy munkáltató miért teszi azt, amit tesz. Nagy a valószínűsége annak, ha megismertetjük a különféle támogatási rendszerekkel, és felhívjuk a figyelmét azok igénybevételi lehetőségeire, akkor változtat az eddigi gyakorlatán.

Fogadjuk azt el, hogy nem minden esetben direkt megfontolások állnak az adott cselekvés hátterében. Sokszor éppen maguk a lehetőségek adottak, és ezek falként állnak a munkáltató előtt.

---

<sup>1</sup> Kulinyi Márton, Koltai Luca, Csapó Gábor, Juhász Ildikó: MUNKÁBA HELYEZÉS ERŐTERE ÉS PRAKTIKÁI Háttér tanulmány kézirat 2008. dec. A tanulmány a Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet megbízásából a HEFOP 2.2.2 program keretein belül az Európai Unió és a magyar kormány támogatásával készült.

Ezekben az esetekben a büntetéssel nem érünk el eredményt. Az előbb felsorolt elemek ötvözésével, nemcsak egy jó megoldást ajánlhatunk a „fekete foglalkoztatás kifizérése” és a munkáltatókra vonatkozó jogszabályok betartására, hanem ezzel a megoldással több legális munkahelyet biztosítunk a munkavállalóknak. Hozzáadott értéket jelent, hogy nyerünk egy fontos partnert, aki másoknak is ajánlja a törvényes, legális megoldásokat.

## 2. Az integráció szereplői

A két alapvető szereplő a potenciális munkavállaló és a munkáltató. A jobb egymásra találást segítik a közvetítő szervezetek. E területen elegendő az információszolgáltatás, munkaközvetítés. A reintegráció szükségessége akkor jelentkezik, ha a potenciális munkavállaló tartósan nem képes az aktuális munkáltatói elvárásoknak megfelelni. Egyes személyek számára elegendő a munkaerő-piaci kompetenciáik fejlesztése, bár ez is gyakran igen sok időt, pénzt és nem utolsósorban komoly kitartást igényel, mind a munkavállalótól, mind a segítő-fejlesztő személytől. Sokkal komolyabb a feladat, ha a személy már passzív munkanélküli, azaz már beletörődött helyzetébe, elvesztette önbecsülését, a „csak valahogy éljük túl” állapotában van. Ezen helyzetből való kivezetés, reintegráció bizony már messze nem munkaerő-piaci probléma. Mentális, szociális deficitüket gyakran terheli egészségügyi probléma, szenvedély-, pánikbetegség.



De nézzük kicsit részletesebben az integrációt segítő résztvevőket.



A munkaerőpiacon dolgozó, közvetítői szerepet játszó szervezetek négy fenntartói kategóriát képviselnek. Az állami igazgatású foglalkoztatási szolgálatok, az önkormányzati fenntartású családsegítő szolgálatok, a nonprofit segítő, szolgáltató szervezetek, és az egyre szélesebb teret nyerő munkaerő-közvetítő vállalkozások. E szervezetek egy-egy térségben, azonos munkaerőpiacon működnek, gyakran azonos ügyfelekkel, munkáltatói körrel, mégis mintha áthatolhatatlan fal választaná el őket egymástól.

Kézenfekvő az a következtetés, hogy jó együttműködéssel, jól szervezett munkamegosztással, igen hatékony szolgáltatási háló működhetne.

A szervezetek között egyrészt struktúrájukban, anyagi és szellemi erőforrásaikban, hatósugarukban jelentősek a különbségek. Másrészt azonban – s ez az igazán erős elválasztó tényező – érdekeltségi rendszerükben, munkakultúráikban, a dolgozók szocializációjában óriásiak az eltérések. Akár ugyanazon embert, és akár ugyanazon munkáltatóval hozzák össze, mégis teljesen más attitűddel, és hatásossággal, hatékonysággal találkozunk.

### *2.1 Munkaerő-közvetítő vállalkozások*

A munkaerő-közvetítő vállalkozások megrendelői a munkáltatók. Ők tehát a munkaerőpiacnak a vevői oldalát kell igen alaposan ismerjék, ezen a nyelven kell perfekt módon beszéljenek. A kínálati oldalt, azaz az álláskeresőt keresik, és kiválasztják a legjobban megfelelő, a legkevésbé kockázatos jelölteket. Ők a munkáltatók megbízottjai, üzletkötői.

Ma már számos állás (pozíció) igen nehezen betölthető, ezért e szervezetek egyre gyakrabban fordulnak munkaerő-tartalékért a hátrányos helyzetű csoportok felé.

Gyakori azonban, hogy a nagy kockázatot jelentő csoport egyes tagjai (legyen az valamilyen fogyatékossgal élő, vagy roma származású ember), valójában kiváló munkaerő potenciállal rendelkezik. Az előítéletünket kell megváltoztatnunk és legyőznünk, továbbá nagyobb figyelmet kell szenteljünk a konkrét személy aktiválható adottságaira. Ez az érzékenység, szakmai kompetencia hiányzik még napjainkban a munkaerő-közvetítő vállalkozások munkatársaiból.

### *2.2. Állami foglalkoztatási szolgálatok*

Az állami foglalkoztatási szolgálatok jogszabályi kötelezettség alapján, a Munkaerő-piaci Alap erre elkülönített forrásából, országos hálózattal rendelkezve látják el e szolgáltatást. Szolgáltatói funkciójuk jogszabályban rögzítetten csaknem teljes körű.

Hatáskörükön kívülre a munkavállalásra nem kész emberekkel való foglalkozások esnek. Ügyfeleik tehát egyrészt az álláskeresőket, másrészt a munkaerőt keresők. Eszköztárunk palettája az ellátásoktól, az aktív munkaerő-piaci eszközökön keresztül, az ESZA típusú programok adta lehetőségekig igen széles.

Az intézményrendszerben jelentős a kapacitásdeficit a személyi állományban, annak szolgáltatói képzettségében és az informatikai infrastruktúrában. A hatósági és a szolgáltatói funkciók rendszeresen harcolnak a szűkös kapacitásokért. E versenyből szinte törvényszerűen a hatósági funkció kerül ki győztesen.

### 2.3. *Önkormányzatok és családsegítő szolgálataik*

Az önkormányzatok és családsegítő szolgálataik mozgásterét egészen más. Ügyfélkörük elsősorban azok a személyek, akik mentális, és/vagy szociális helyzetük miatt nincsenek munkára kész állapotban. Számukra a munkavállalói készség fejlesztésén túl, gyakran szükséges a nagy figyelmet és gondosságot igénylő mentális, szociális fejlesztő szolgáltatás. Funkciójuk tehát elsősorban a motiváltság és a munkaképesség tétel területére terjed ki. E tevékenységet sem lehet hitelesen végezni, ha nincs munkáltatói ismeret, kapcsolatrendszer. Gyakori hogy esetgazdaként az ügyfelet hamar el lehetne juttatni egy toleránsabb munkahelyre, ha volna a családsegítő látóterében ilyen. Ehhez azonban sokkal szélesebb kapcsolatrendszerre, beágyazottságra lenne szükség.

A családsegítő tehát elsősorban a munkára még nem kész személyeknek szociális, mentális fejlesztője, másodsorban esetgazdaként állásközvetítője, majd a beilleszkedés segítője lehet. Az állásközvetítéshez azonban feltétlenül építenie kell a „társ szervezetek” kapcsolati hálójára.

A családsegítő szolgálatok erőterében szintén megtalálhatók mind a szervezeti, mind pedig a munkakultúrára visszavezethető korlátok. Messze nem kiforrott a beilleszkedési programok tartalma és módszertana éppúgy, mint az, hogy a fenntartó önkormányzat végül is mit vár el a szervezettől e téren. A jogszabályi környezet itt igen széles mozgásteret enged, amelynek korlátja a helyi finanszírozási képesség.

#### 2.4. *Nonprofit szolgáltatók*

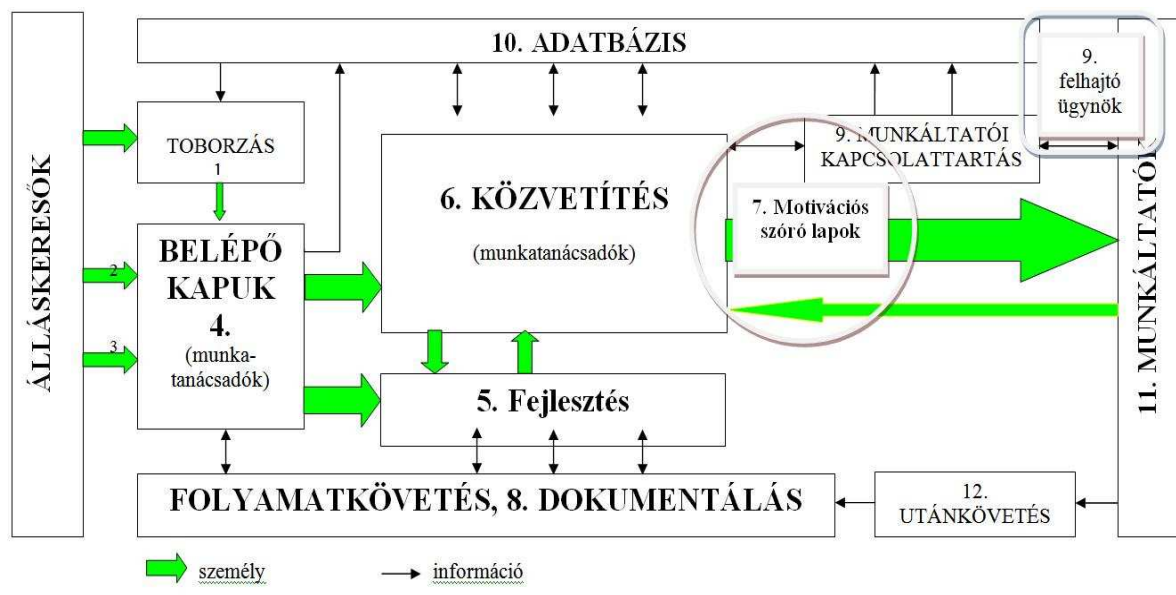
A nonprofit szolgáltatók tartoznak a munkaerőpiac közvetítőinek negyedik fenntartói kategóriájába. Közülük sok szervezet civil, amelyek egy szűkebb célcsoport, kisebb térség specifikus munkaerő-piaci deficitjét szándékoznak kompenzálni. Általában e területen magas szintű szakismerettel és beágyazottsággal rendelkeznek. Önkénteseik, és támogatóik növelik a hozzáadott értéket. Szintén nonprofit gazdálkodási kategóriában és legtöbbször közhasznú minősítéssel működik országszerte több foglalkoztatási társaság is. Többségük egy-egy önkormányzathoz kötődik, így alapvető feladata a települési közfoglalkoztatás szervezése. Közülük azonban sokan ESZA és OFA programok részfinanszírozásának segítségével igen jelentős mértékű foglalkoztatás-fejlesztői, közvetítői tapasztalatra tettek szert, szolgáltatói kapacitásokat fejlesztettek ki. A szigorú gazdasági felügyelet és az uniós elszámolási rendszerek stabil szervezeteket érlelt e szektorban. Mára már igen tekintélyes mértékű e potenciál.

A nonprofit szervezetek mediális pozícióban vannak a munkaerő-piaci erőterben. Nyitottak és érzékenyek a hátrányban lévő ügyfelekre. Saját helyzetük miatt is erősen érzékenyek a gazdálkodási szempontokra, kénytelenek voltak megtanulni a hivatalok és intézmények működését és nyelvét, végül és nem utolsó sorban, szponzorkeresés miatt is van tapasztalatuk a különböző munkáltatói elvárások iránti megfelelésben. Azon szervezetek azonban, amelyeknek nincs stabil finanszírozási háttere, erősen kiszolgáltatottak az itt-ott megjelenő pályázatoknak, támogatóknak. Ez igen sok esetben elapadó forrásokat eredményez, és szinte ellehetetleníti a tervszerű fejlesztést. A hektikus működés gyakran elriasztja a jó szakembereket. A több lábbon álló, stabil háttérrel rendelkező szervezetek azonban képesek önálló stratégia mentén fejleszteni szolgáltatási, szervezeti és kapcsolati rendszerüket.

A nonprofit szervezetek funkciója tehát, pozíciójukból és munkakultúrájukból adódóan igen széles körű lehet. Mind az egyes célcsoportok mentális, szociális fejlesztése, mind a munkaerő-piaci tanácsadói fejlesztési szolgáltatás, mind a közvetlen munkaerő-közvetítés szerepel a palettájukon. Korlát csak egyetlenegy van, ez pedig a szolgáltatások finanszírozása. Amennyiben nem e szolgáltatások költségeinek a megtérítése történik, hanem valamiféle résztámogatás, akkor oda a fenntarthatóságuk.

### 3. Nonprofit integrációs szolgáltatás egy modellje

Az integráció feladata minden embernél egyedi út kiépítését igényli. Ehhez nem csak jól képzett, kreatív munkatársakkal, de igen komplex eszköztárral is rendelkeznie kell a szervezetnek. Ennek fenntartása és működtetése csak ideális finanszírozási feltételek mellett valósítható meg, melyet még az uniós projektek sem tudtak biztosítani. Az alább bemutatott modell is csak több szervezet és több térség (kerület) együttműködésével hatásos, rentábilis.



A rendszer egyszerre képes biztosítani az egyéni fejlesztés és a közvetítés funkcióját. Erre azért is szükség van, mert a fejlesztésnek perspektívát ad a közvetítés, illetve a közvetítendő személynek gyakran van szüksége fejlesztésre. A személy útját az információk, illetve a dokumentálás és folyamatkövetés is kíséri. A rendszer álláskeresőket fogad, azaz a motiváció nélküliek nem keresik. Partner szervezetek (foglalkoztatási szolgálatok, családsegítő és egyéb, nonprofit szervezetek) küldik az álláskeresőket, de gyakori, hogy ismerős útján talál a szolgálathoz, vagy munkáltató kéri meg, hogy csoportos leépítésében segítsenek.

Az álláskeresőket Budapest négy helyszínén várja „**belépő kapu**”, s e helyszíneken összesen nyolc felkészült munka tanácsadó. Feladatuk első interjú készítése, együttműködés megtervezése, adatbázisba rögzítés, próba álláskereső. Jó esetben persze rögtön potenciális munkáltató is szóba jöhet. Elsődleges feladat azonban inkább annak felmérése, hogy milyen fejlesztési, integrációs utat érdemes bejárni a munka felé.

A **fejlesztés** eszköze alapvetően munkaerő-piaci szolgáltatások csokrá, melyet közösen egyeztetnek. Ennek palettájáról mind egyéni, mind csoportos program is választható. A munka-, pálya-, és jogi tanácsadástól, az álláskereső tréningeken keresztül, életviteli és egyéb tanácsadást, programot is szervezünk, esetleg képzésbe irányítunk. Egészségügyi, mentális, szociális korlátok kezelésére, lakóhelytől függő, partner szakszolgálatok segítenek.

A fejlesztés egy működőképes formája, a **közfoglalkoztatás**. Különösen az intézményekbe kihelyezett dolgozók számára segít visszailleszkedni a munka világába, megszokni az elvárásoknak való napi megfelelést, a munkaidő beosztást, és nem utolsósorban a kapott munkabér segítségével kissé stabilizálni az anyagi hátteret.

Az **állás kutatási, illetve közvetítési** segítség, gyakorlatilag párhuzamosan folyik az egyéni fejlesztéssel. A szabad állások felkutatása két forrásból történik. **Szabad hozzáférésű** nyomtatott és internet hirdetésekről, állásbörze honlapokról igen sok, de gyorsan elavuló kereslet található. Csak egy példaként említem, hogy a Nők Lapja Cafe honlap állás oldalán ötezernél is több állásra keresnek jelentkezőt (asszisztencia/adminisztráció: 400, ügyfélszolgálat/recepció: 228, szakmunka/fizikai munka: 159, stb.). Másik állásforrást a szolgálat **saját munkáltatói kapcsolati bázisa** biztosítja. Ebben sokkal kevesebb az üres pozíció, viszont biztosabb és ismerős, fogadóképz a partner. Itt több közvetítő, kölcsönző cégnek is van százas nagyságrendű igénye, elsősorban az egyszerűbb munkakörök betöltésére.

Külön projektben foglalkozunk az **alkalmi munkavállalói közvetítéssel**, hiszen ez a forma igen alkalmas a **fokozatos integrálásra**.

Az elmúlt évben a sikeres közvetítések száma elérte az ötszázat.

A munkáltatók bizalmának megnyerése és megtartása igen jelentős energiát és kapcsolatépítő készséget igényel. E feladatra függetlenített **munkáltatói kapcsolattartó „üzletkötő”** szakembert foglalkoztatunk.

A sikeres közvetítés még nem sikeres integráció. Szociális munkás, mentor segíti a beilleszkedést, végzi az **utánkövetést**. Ő jellemzően az „esetgazda”, aki segítette az álláskeresőt a munkahelyre.

## 5. Partnerségi hálózat

A munkaerő-piacról távol lévők többsége igen komplex probléma csomagot hordoz a vállán. Ilyen sokszínű szolgáltatási rendszer működtetése csak több szervezet és több térség (kerület) együttműködésével lehet hatásos és rentábilis. Sem infrastrukturális, sem szellemi forrás nem finanszírozható oly koncentráltan, hogy csak egy-egy önkormányzat igényeit elégítse ki.

Az állásközvetítés sem működik, a munkáltatói kapcsolatok is elkopnak, ha nem sikerül rendszeresen kielégíteni az igényeket. A Pestesély szolgálat ezért hozta létre nonprofit szervezeteknek, családsegítőknak a KÖZ-PONT közvetítő diszpécser szolgálatot. A munkáltatókkal pedig regionális partnerségi együttműködési hálózatot működtet. Internetes HIRLEVÉL szolgálata 150 partnerhez jut rendszeresen, ahol az álláshelyekre lehet küldeni rátermett jelentkezőt.

A Közép-magyarországi Regionális Munkaügyi Központtal stratégiai partnerség alakult ki, amely már nem csak egy-egy projektre szól, hanem közös beavatkozások tervezésére, fejlesztések egyeztetésére is irányul.



A Közép-Magyarországi Régió minden önkormányzatába és ágazati intézményébe rendszeresen megküldjük módszertani füzeteket. Évente hat-nyolc szakmai konferencián, és műhelybeszélgetéseken egyeztetjük a közös lehetőségeket. A települési esélyegyenlőségi referensek hálózatát szintén a hátránnyal küzdők szakszerűbb beilleszkedését segíti. [www.pestesely.hu](http://www.pestesely.hu)

**A szociális és foglalkoztatási kihívásoknak nem külön-külön, hanem csak közösen tudunk megfelelni.**



CSEPPENTŐ LÁSZLÓ

## A fővárosi munkaerőpiac és az agglomeráció kölcsönhatása

A főváros és az azt körülvevő agglomerációs övezet sok szempontból jelentős eltérésekkel rendelkezik. Budapest főváros önálló közigazgatási egység, az őt körülvevő, hozzá kapcsolódó agglomerációs gyűrű 80 települést foglal magában Pest megyéből, és nem rendelkezik önálló közigazgatással. Az elérhető statisztikai adatok jellemzően a közigazgatási egységekhez, közigazgatási szintekhez igazodóan érhetőek el. Így az egyes témakörökhöz tartozó adatok csak korlátokkal állnak rendelkezésre. Azon témakörökben, ahol nincs az agglomerációra vonatkozó elérhető adat, illetve a települési szintű adatsorokból nem állítható elő, ott a megyei szintű adatok kerültek alkalmazásra.

### 1. Gazdaságföldrajzi helyzet

Az ország észak-déli tengelyében elhelyezkedő Közép-magyarországi régió hazánk legkisebb területű, ugyanakkor legnagyobb népességű régiója. A régión belül a népsűrűség a fővároshoz közeledve nagyobb, mint a távolabb lévő településeken. A régió 2 897 ezer fős lakosságának közel harmada az agglomerációs övezetben él.

A régió és ezen belül különösen a főváros és az agglomerációs övezet népességének száma - jellemzően az országon belüli migráció eredményeként - növekszik. Sajnos az országon belüli kiemelkedően jó gazdasági, munkaerő-piaci helyzet sem eredményezi azt, hogy a lakosság száma a születés és halálozás pozitív arányának eredményeként növekedjen.

A lélekszám növekedési intenzitása emelkedik, míg 2006. és 2007. évben 15-16 ezer fő 2008-ban már 26 ezer fő volt az egyenleg.

A főváros és az azt körülvevő agglomerációs térség az ország legnagyobb lélekszámú és legsűrűbben lakott területe. Itt koncentrálódik az ország lakosságának 28,9%-a, melynek 59%-a él Budapesten. A térség demográfiai tendenciái nem kedvezőek, a természetes népességfogyás és a népesség öregedési indexe messze meghaladja az országos átlagot.

A térség az ország központi, és a főváros révén a kelet-közép-európai városhálózatba illeszkedő területe. Gazdasági-társadalmi helyzetét meghatározza centrális fekvése. Budapest és az agglomeráció két jelentősen eltérő, rendkívül heterogén gazdasági szerkezetű térség. Budapesten az ipar visszaszorulása folytatódott: a korábban itt működő cégek jelentős része megszűnt, vagy lényegesen kevesebb létszámmal üzemel, az újak jó része máshol épült fel, jelentős strukturális változás következett be. A népesség, az emberi erőforrások, a gazdasági tevékenységek, a műszaki infrastruktúra, a kulturális örökségek koncentráltága olyan mértékű, mely a térség számára a régiók sorában kiemelt jelentőséget és az ország többi részétől eltérő karaktert kölcsönöz.

A közép-magyarországi régióban a lakosság négyötöde, míg az agglomerációs övezetben csak a lakosság kétharmada él városokban. Az agglomerációban található Pest megye egyetlen 50 ezernél nagyobb lélekszámú települése (Érd). A térséget az 1000-4999 népességszámú települések túlsúlya jellemzi. A térség településeinek 28%-a városi ranggal rendelkezik, ami közel háromszorosa az országos átlagnak.

Budapest és az agglomerációs övezet között - természetesen átfedések mellett - markáns gazdasági és társadalmi különbségek mutathatók ki. Más és más irányú folyamatok működnek, ugyanakkor ezernyi szálon kapcsolódnak össze és függenek egymástól, és hatással vannak egymás területi folyamataira. A növekvő főváros ugyanis gyakran nem talál kellő teret terjeszkedéséhez közigazgatási határai között (egyes funkciók átlépik a határokat), de a nagyváros csábító előnyei (munkaerőpiac, fogyasztópiac stb.) a határain kívül élők számára is vonzóak.

Így lassan a nagyváros közeli települések egyre jobban a város függvényévé válnak (például annak piacára termelnek). Az agglomeráció települései számára nagyon fontos az a sokoldalú, különösen szoros, az élet minden területére kiterjedő kapcsolatrendszer, amely Budapesthez fűzi.

### 1.1. *Jellemző ágazatok*

A térség mezőgazdaságának területi szerkezetéről általánosságban elmondható, hogy a főváros közelében, az intenzív kertészeti kultúrák dominálnak. Országos viszonylatban kiemelkedő a zöldség és gyümölcs termesztés, a termelés elsősorban a budapesti felvevőpiac felé irányul.

2007. évben az ipari termelés egy lakosra jutó értéke a közép-magyarországi régióban az országos átlag alatti (1,16 MFt), alig több mint a dunántúli térségek értékének fele (2,23MFt), de meghaladja a keleti és déli régiók értékét (1,03MFt).

A szolgáltató (tercier) szektor régión és országon belüli legnagyobb arányát Budapesten éri el (közel 80%). Az agglomerációs övezetben hasonlóan magas értékeket mutat, elsősorban az agglomeráció nyugati és északi, Szentendrétől, Vácig terjedő részében és a keleti, Budapesttel határos településeiben. Az agglomeráción kívül eső településeken alig van számottevő vállalkozói aktivitás a gazdasági szolgáltatások tekintetében. Országosan a térségben a legnagyobb a kereskedelmi vállalkozások koncentrációja, a kereskedelmi cégek közel fele, 46,8 százaléka itt található. A kereskedelmi vállalkozások nagytérségi, sőt országos szintű ellátó feladatot is betöltenek. A főváros közeli települések gazdaságának fejlődését a kilencvenes években elsőként a multinacionális cégek kereskedelmi egységei, a külföldi tulajdonú termelő egységek (Budaörs, Törökbálint) letelepedése, majd az elmúlt években egyre erősödő intenzitással a raktározási és logisztikai tevékenységet végző egységek megjelenése erősíti, jellemzően a Budapestre bevezető autópályák, főutak mentén.

A térségre is, akár az ország egészére jellemző, hogy míg a nagyszámú vállalkozás döntő része kis- és középvállalkozás, addig a kisszámú nagyvállalat adja a régió termelésének és exportjának döntő részét. Az igazán nagy cégek székhelye Budapesten van, a viszonylag kicsi ellátó/beszállító/szolgáltató cégek pedig igen nagy számban inkább a nagyváros környékén, annak vonzáskörzetében telepednek meg. A térséget a vállalkozások nagy koncentrációja jellemzi. Budapesten 1000 lakosra több mint 200, az agglomeráció területén valamivel kevesebb, közel 130 jut, ez átlagosan 1,6 szerese az országos átlagnak.

1. táblázat

Regisztrált gazdasági szervezetek száma gazdálkodási forma szerint 2007-ben

	<b>Társas vállalkozás</b>	<b>egyéni vállalkozás</b>	<b>összes vállalkozás</b>
<b>Magyarország</b>	531 109	702 595	1 233 704
<b>Közép-Magyarország</b>	280 747	213 291	494 038
<b>Budapest</b>	212 536	142 909	355 445
<b>Pest megye</b>	68 211	70 382	138 593

Forrás: KSH területi statisztikai adatok

Az agglomerációs övezet települései vonatkozásában 2006. évi adatok szerint 50 947 társas és 49 222 egyéni vállalkozás volt, azaz a megyei munkáltatók közel 75%-a itt koncentrálódott. A térség gazdaságát a szolgáltatások túlnyomó részaránya jellemzi. A fővárosban és az agglomerációs övezetben a meghatározó ágazatok gyakorlatilag azonosak.

Főtevékenységet vizsgálva:

- Budapesten a legtöbb vállalkozást:
  1. az ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatások (48,2%)

2. a kereskedelem, javítás (17,1)
3. az ipar, építőipar (12,3%)
4. a szállítás, raktározás, posta, távközlés (3,2%)

gazdasági ágban regisztráltak.

Az elmúlt években a vállalkozások száma az említett gazdasági ágak közül az elsőben némileg emelkedett, a többiben kismértékben csökkent. Az ipari területen belül a feldolgozóipari, valamint az építőipari vállalkozások száma csökkent.

- Az agglomerációs övezetben a legtöbb vállalkozás:
  1. az ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás (38,7%)
  2. a kereskedelem, javítás (18,2%),
  3. az ipar, építőipar (18,2%),
  4. szállítás, raktározás, posta, távközlés (4,7%)

gazdasági ágban regisztráltak.

## 1.2. Népeségi jellemzők

A Közép-magyarországi régió lakónépessége 2008. január 1-én, 2 millió 897 ezer fő volt, mintegy 24 ezer fővel több, mint az előző év azonos időpontjában. A születés halálozás egyenlegeként a lakosság száma folyamatosan csökken Budapesten, de az agglomerációs övezetben kicsit kedvezőbb a helyzet, itt a 2001-2006. közötti időszak egyenlege 530 fő növekedés.

3. számú táblázat

Lakónépesség száma a közép-magyarországi régióban

Térség	2008. jan.1.	2007.jan.1.	Index %
Budapest	1 702 297	1 696 128	100,3
Pest megye	1 195 020	1 176 550	101,6
<b>KM régió</b>	<b>2 897 317</b>	<b>2 872 678</b>	100,8

Forrás: KSH területi statisztikai adatok

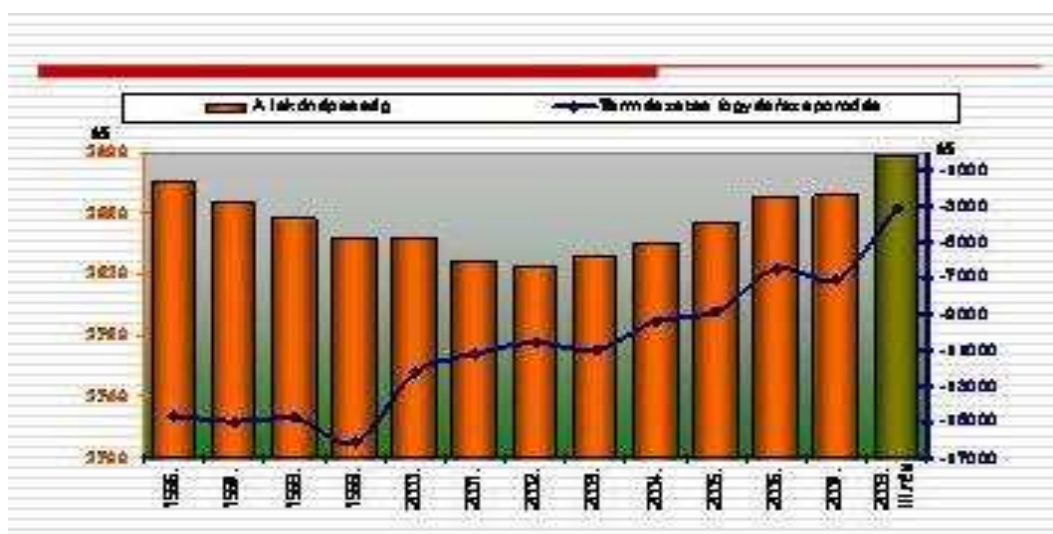
Budapesten közel kétszer annyian élnek, mint az agglomerációs övezetben. A lakosság száma 2007-ben 1 696 128 fő Budapesten, és 755 290 fő az agglomerációs övezetben.

Az országon belüli vándorlás kiemelt célterülete a főváros és az agglomerációs övezet.

A hátrányosabb helyzetű régiókból a jobb munkaerő-piaci helyzet miatt a nagyobb munkavállalási esélyben bízva esetenként konkrét állás ajánlással költöznek a térségbe. A ki és beköltözők képzettségbeli egyenlege pozitív eredménnyel zárul, évente több szakképzett álláskeresővel gyarapodik a főváros és a környező települések. Budapest belföldi vándorlási egyenlege hosszú évek után 2007-ben fordult pozitív irányba, míg a környező települések vonatkozásában a kilencvenes évek második felétől évente összességében 15 – 18 ezer fős többlet jelentkezett.

2. számú ábra

Lakónépesség számának alakulás a közép-magyarországi régióban



Forrás: KSH Statisztikai Tükör Budapest – Pest megye II. évfolyam 155. és 156. szám

A belső vándorlásban meghatározó szerepe van annak, hogy a tehetősebb fővárosi családok a kedvezőbb környezeti feltételek (zöld övezet, kertés ház, egészségesebb életfeltételek, stb.) az agglomerációs övezet nyugati és északnyugati szektorának településeire költöznek ki, ugyanakkor az is tapasztalható, hogy a szegényebb, rosszabb körülmények között élők a könnyebb megélhetés (alacsonyabb lakhatási költségek) miatt adják el lakásukat és költöznek ki jellemzően a síkvidéki településekre. 2001-2006. között az agglomerációs övezetben a belföldi vándorlás eredményeként 79 603 fővel nőtt a lakosság száma. A legnagyobb növekedés Érd, Szigetszentmiklós, Dunakeszi, Budaörs, Gyál, Szentendre, Szigethalom, Veresegyház, Fót, Pomáz irányában jelent meg. A belső migráció eredményeként az agglomerációs övezet lakossága fiatalodik, a kisgyermekes családok költözése miatt, míg a főváros és különösen a belvárosi kerületek korösszetétele kedvezőtlenebb lesz, romlik, növekszik az idős korúak aránya.

A nemzetközi vándorlás is enyhíti a természetes fogyásból és a belföldi elvándorlásból eredő veszteséget. E téren országos viszonylatban is kitüntetett figyelmet kap a főváros.

### 1.3. Foglalkoztatás

A foglalkoztatás tekintetében Budapest hagyományosan munkaerő felvevőként működik, azaz a környező - esetenként a távolabbi- településekről foglalkoztatja a munkavállalókat, azokat, akik vállalják az ingázást vagy a „munkás szálláson lakást”. Az agglomerációs övezetből ingázók (több mint 100 000 fő) kétharmada a fővárosban és csak egyharmada a környező településeken végez munkát. Az agglomerációs övezetben letelepült nemzetközi vagy multinacionális cégek a munkavállalóikat a környező településekről és jelentős számban a fővárosból alkalmazzák. Sok esetben komoly problémát jelent a létszám feltöltése még úgy is, hogy a munkáltató 30-40, esetenként 60 kilométeres körzetéből szállítja a munkavállalókat. Az ingázás tekintetében - a főváros több mint háromszor annyi agglomerációs övezetben élő munkavállalónak biztosít munkalehetőséget, mint ahány fővárosi lakos jár ki a környező településekre dolgozni. A budapestiek jelentősebb ingázási célpontjai: Budaörs, Törökbálint, Dunaharaszti, Dunakeszi, Gödöllő, Budakalász, Érd, Fót és az M0-ás autópálya déli - új - szakasza melletti területek, Úlló, Vecsés.

Budapesten a foglalkoztatottak közül több mint háromszor annyian dolgoznak a szolgáltatási jellegű területeken, mint a termelő ágazatokban. Agglomerációs övezetben foglalkoztatottak körében ugyanakkor ez az arányszám a kettőhöz közeli.

A fővárosban koncentrálódik az értelmiségi munkavállalók nagy százaléka, a képzettségi szint itt országosan a legmagasabb, az egyetemeken, főiskolákon végző fiatalok friss diplomásként igyekeznek itt találni képzettségüknek, végzettségüknek megfelelő állást. A foglalkoztatottakon belül jelentős a diplomások aránya, közel másfélszerese, mint az agglomerációs településeken.



A fővárosban foglalkoztatottak körében közel 10%ponttal többen vezető, értelmiségi és közel 5%ponttal többen egyéb szellemi tevékenységet végeznek, mint az agglomerációs övezetben. Ez az arány igazodik ahhoz, hogy a gazdasági élet központja a főváros. Az irányító, szervező funkciókat a cégek előszeretettel telepítik ide. Az agglomerációs településeken alacsonyabb a képzettségi szint, ezért az általános iskolai, illetve a középfokú szakképzettséggel, szakképesítéssel rendelkezők teszik ki a foglalkoztatottak közel 80%-át.

A közép-magyarországi régióban a foglalkoztatottak létszáma a 2002. évi visszaesést követően folyamatosan emelkedett, míg az inaktívak létszámában 2002. évtől csökkenés figyelhető meg. Az inaktív személyek egy része a kedvező lehetőséget kihasználva el tudott helyezkedni és a foglalkoztatottak létszámát növelte, más része a munkaügyi központ kirendeltségeit kereste fel álláskereséséhez segítséget kérve, azaz megjelent a munkanélküliek, álláskeresők létszámában.

Az aktivitási arány (aktívkorú és munkavállalásra képes lakosságon belül a foglalkoztatottak aránya) 2008. III. negyedév végén (58,9%) az országos átlagot (55,2%) 3,7%-ponttal haladta meg.

#### 4. számú táblázat

Foglalkoztatottak száma (2001-2008. III. név)

Területi egység	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008.I.- III. név
Magyarország	3 868,30	3 870,60	3 921,90	3 900,40	3 901,50	3 930,10	3 926,20	3 924,89
Közép-Magyarország	1 177,60	1 189,60	1 205,60	1 226,30	1 238,90	1 241,10	1 249,10	1 260,40
Budapest	738,3	740,5	749,1	763,3	762,1	750	752,5	754,03
Pest megye	439,3	449,1	456,5	463	476,8	491,1	496,6	506,38

Forrás: KSH területi statisztikai adatok

## 2. Munkaerő-piaci kínálat

### 2.1. A regisztrált álláskeresők számának alakulása

2008. év végén az álláskeresők száma a régióban 50 980 fő volt, melyből a fővárosban 25 630 főt, míg Pest megyében 25 350 főt regisztráltak. Az agglomerációs települések vonatkozásában a munkaügyi központ kirendeltségein összesen 12 479 főt tartottak nyilván, mint álláskeresőt. A regisztrált álláskeresők létszámában 2006. év vége óta folyamatos növekedési trend tapasztalható, mind a főváros, mind a megye területén. Az álláskeresők létszám-növekedésének több oka is volt, így például, hogy az elmúlt időszakban - a költségvetési szigorítás hatására - a költségvetési szektorban, az egészségügy és az oktatás területén jelentős volt a létszámcsökkentés. A társadalombiztosítási törvény 2007. év elején történt módosítása miatt egyre több, az álláspiac számára addig „láthatatlan” ember jelent meg a munkaügyi központok nyilvántartásában, mert az a téves információ terjedt el a köztudatban, hogy mint regisztrált álláskeresők jogosulttá válnak a társadalombiztosítási ellátásokra. A TB törvény változása alapján ugyanis 2007. januártól mindenkinek igazolnia kell, hogy jogosult-e az egészségügyi ellátásra, vagyis járulékfizető-e, illetve részesül-e valamilyen TB jogosultságot biztosító ellátásban. A közoktatásban az iskola-összevonások, a csökkenő költségvetési támogatás, a kötelező óraszámemelés következtében többen veszítették el állásukat. A régióban – hasonlóan az országos adatokhoz - a közigazgatás és az egészségügy foglalkoztatói jelentették be a legnagyobb létszámot érintő csoportos elbocsátásokat. 2007. évben 1182 cég 11 095 főre, 2008-ban 132 gazdasági szervezet 5336 főre jelentett be létszám leépítést a munkaügyi központhoz. Legnagyobb számban a fővárosi és környékbeli munkáltatók hajtottak végre létszámleépítést, bocsátották el munkavállalóik egy részét. 2008-ban a gazdasági válság hatására a foglalkoztatottak számának csökkentése jellemzően a gépgyártás, építőipar, szállítás, valamint a nagykereskedelem területén jelent meg.

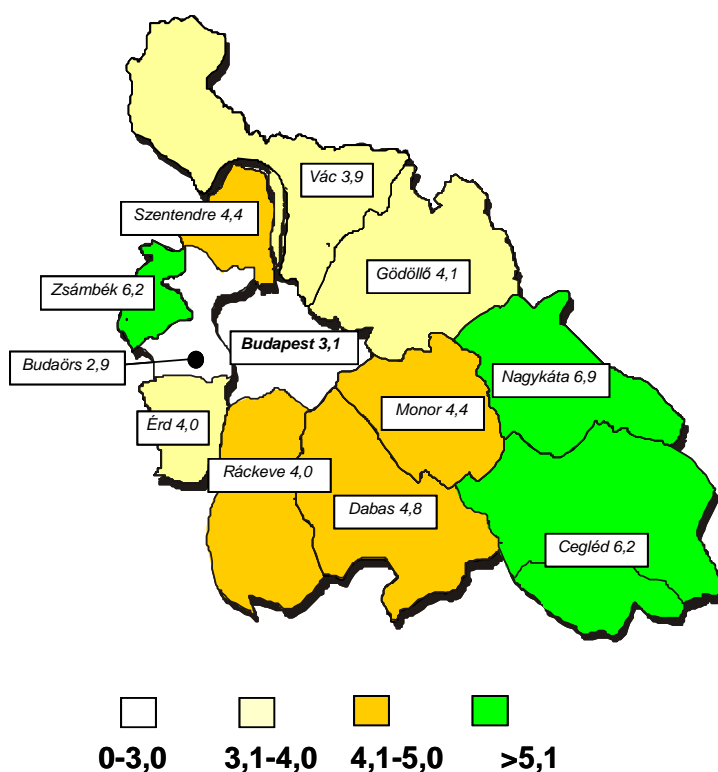
Szintén növelte az álláskereső létszámát a belső migráció, mivel az országos összehasonlításban kiemelkedően jó munkaerő-piaci helyzet, az egyébként abszolút nem mobil magyar munkavállalók egy részét lakóhely változtatásra készítette és a hátrányosabb helyzetű régiókból költöztek ide.

## 2.2. *A munkanélküliség relatív szintjének alakulása*

A munkanélküliek gazdaságilag aktív népességén belüli aránya az előző években kismértékben ugyan, de emelkedett, mind a fővárosban, mind Pest megyében. Az országos rangsorban a főváros az első, míg Pest megye rendelkezik a második legkisebb rátaértékkel. Az országos értékhez képest kedvezőbb munkaerő-piaci mutató a régió térségei között jelentős szóródást mutat. Míg a Budapesthez közvetlenül csatlakozó térségeknél a munkanélküliségi ráta 3,8% körüli (Budaörs körzete 2,9%!), a távolabbi, rosszabb közlekedési lehetőségekkel bíró, kedvezőtlenebb infrastrukturális ellátottságú területeken a főváros adatai nélkül, csak a megyére számított 4,5%-os értéket jelentősen meghaladó arányú a munkanélküliség. (Zsámbék 6,2%, Nagykáta 6,9% Cegléd 6,2%, 2008. november).

5. számú ábra

Munkanélküliség a közép-magyarországi régióban 2008. novemberben



Forrás: KMRMK Statisztika

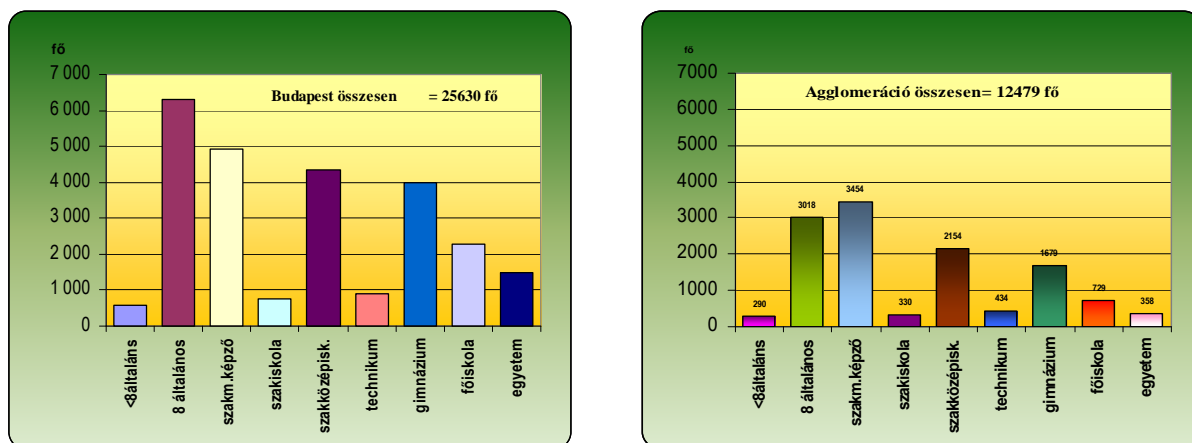
A munkanélküliségi ráta az Állami Foglalkoztatási Szolgálat 2008. 11. 20-ai adatai alapján a régióban 3,7%, az egyik legalacsonyabb az országban, ami elsősorban Budapest hatásának köszönhető, míg Pest megye vonatkozásában a munkanélküliségi ráta 4,5%. Az egyes települések vonatkozásában értelmezhető „relatív” mutató (nyilvántartott álláskereső a munkavállalási korú népesség %-ában) az agglomerációs települések esetében a 2,5%-os átlaghoz képest 5,77% (Csörög) és 1,24% (Solymár) között szór, de általában magasabb, mint a budapesti érték (2,35%).

### 2.3. Az álláskeresők összetétele

Iskolai végzettség szerint az általános iskolát és a szakmunkás-képzőt végzettek előfordulása a legnagyobb mind a fővárosban, mind az agglomerációs övezetben. A gimnáziumot végzettek aránya a fővárosban magasabb (15,5%), az agglomerációs övezetben ez az arány 13,5%. A felsőfokú végzettséggel rendelkező álláskeresők regisztráción belüli részaránya a fővárosban mintegy kétszerese (14,9%) az agglomerációs 8,7%-nak. A szakképzettséggel rendelkezők aránya az agglomerációban 8,7%-pontosan magasabb (48,5%) mint fővárosban, ahol ez 39,8%. A szakképzettséggel nem rendelkezők képviselik a legnagyobb arányt a fővárosban 45,3%, ez 2,6%-pontosan magasabb, mint az agglomerációban (42,7%).

6. számú ábra

Regisztrált álláskeresők iskolai végzettség szerinti megoszlása 2008. novemberben



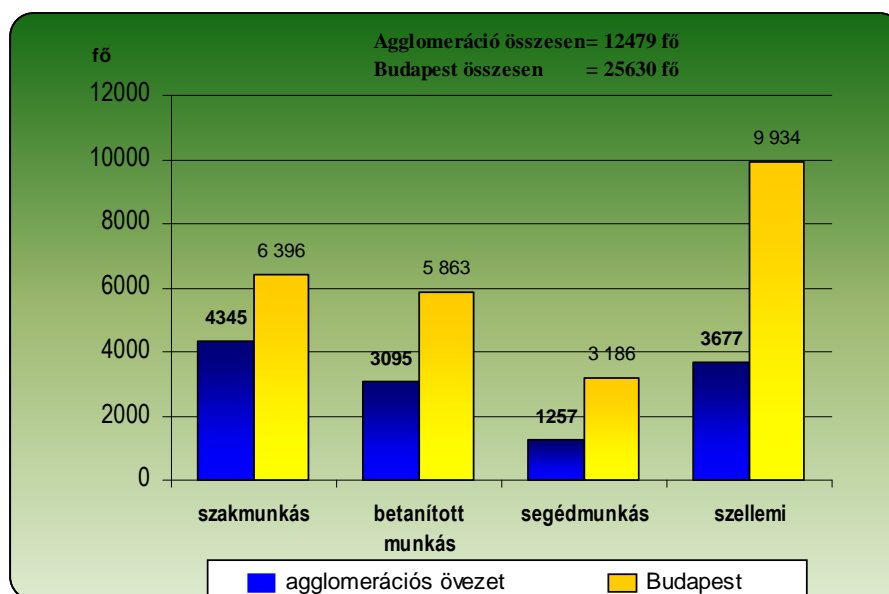
Forrás: KMRMK Statisztika

A szakképesítéssel nem rendelkező állás keresők aránya a régió belül (46,4%) az agglomerációs övezetben a legkedvezőbb (42,7%), Budapesten 45,3%, míg a megye egészét nézve 47,4%.

Az *állománycsoportok* (utolsó betöltött munkakör) szerint vizsgálva látható, hogy a fővárosi állás keresők 39,1%-a szellemi munkát végzett, ez 9,4%-ponttal magasabb, mint az agglomerációs települések állás keresőinél. A segéd-, illetve szakmunkát végzők aránya közel azonos, míg az agglomerációs övezetben a szakmunkás állás keresők aránya 9,9%-ponttal magasabb, mint a fővárosban.

7. számú ábra

Regisztrált állás keresők utolsó betöltött munkakör szerinti megoszlása 2008. novemberben

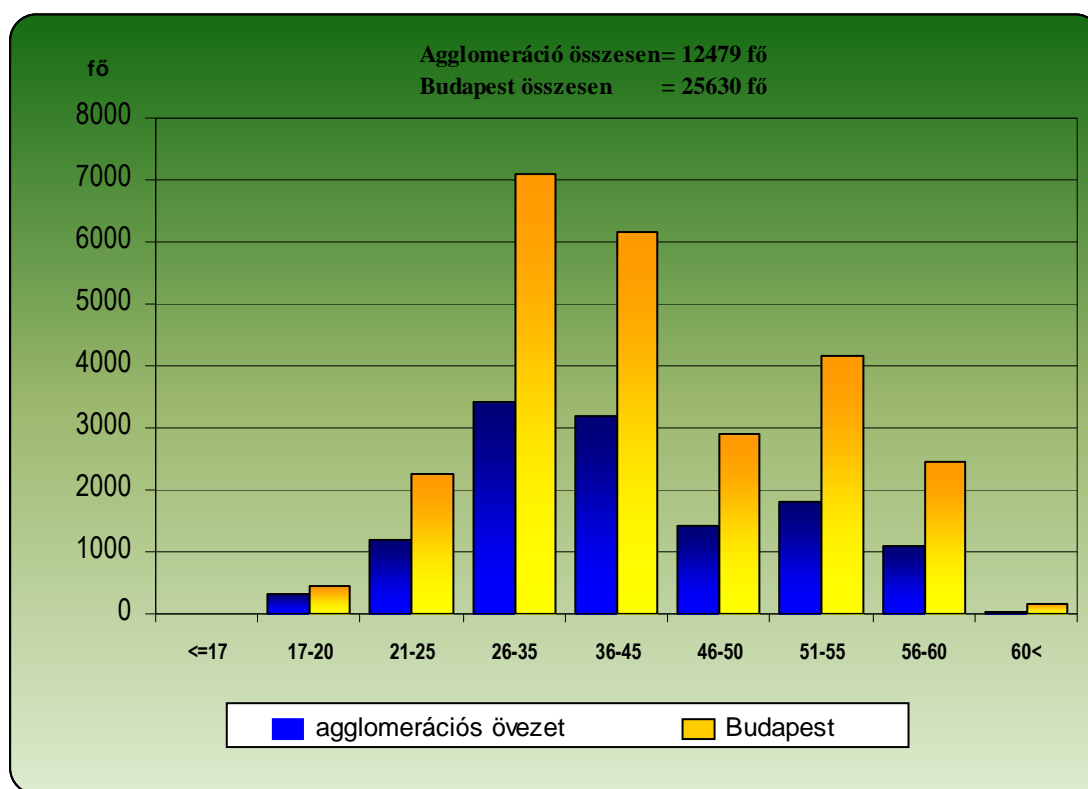


Forrás: KMRMK Statisztika

Az agglomerációs települések munkaerő-tartalék állományának korcsoportos összetétele kedvezőbb, mint a fővárosé, hiszen 50 év alatt minden korcsoportban magasabb, míg az 50 év felettiek esetében alacsonyabb a belső részarány. Az álláskeresők meghatározó része a szakképzett, középkorúak közül kerül ki.

8. számú ábra

Regisztrált álláskeresők korcsoportos összetétele 2008. novemberben



Forrás: KMRMK Statisztika

Az álláskereső állományát *nemeként* vizsgálva a fővárosban az álláskeresők 53,8%-os, az agglomerációban 53,7%-os a nők aránya.

A *munkanélküliség időtartama* alapján a tartósan - 360 napon túl - regisztrációban lévő regisztrált álláskereső aránya a fővárosban 17,3%, ez 3,1%-pontos ponttal magasabb, mint az agglomeráció 14,2%-os aránya.

A *pályakezdő álláskereső* létszáma a fővárosban 1 143 fő (4,5%), míg az agglomerációban 441 fő (3,53%). A fővárosban a pályakezdők között nagyobb számban és közel kétszeres arányban jelennek meg a felsőfokú végzettséget szerzett álláskeresők, mint az agglomerációban. Az agglomerációban a szakképesítést és középfokú végzettséget szerzett álláskeresők jelennek meg nagyobb arányban.



### 3. Munkaerő-piaci kereslet

#### 3.1. Állás kínálat

Az elmúlt évhez képest a régióban csökkent a betöltésre váró - kirendeltségekre bejelentett - álláshelyek száma, mely az állás keresők létszámához mérten változatlanul alacsony, s összetételében is eltér a kínálattól.

9. számú táblázat

Munkaerőigényekben bejelentett üres álláshelyek

A bejelentett munkaerőigény jellege	2007. (db)	Megoszlás (%)	2008. (db)	Megoszlás (%)	2008/2007. (%)
Normál álláshely	24620	26,1	25706	36,6	104,4
Külföldiek magyarországi munkavállalása	69800	73,9	44496	63,4	63,7
Nem támogatott álláshely összesen:	94420	100	70202	100	74,4

A bejelentett munkaerőigény jellege	2007. (db)	Megoszlás (%)	2008. (db)	Megoszlás (%)	2008/2007. (%)
Nem támogatott álláshely	94420	92,7	70202	90,3	74,4
Támogatott álláshely	7447	7,3	7525	9,7	101,0
Osszesen:	101867	100	77727	100	76,3

Forrás: KMRMK Statisztika

2008. január-december időszakban, a régióban rendelkezésre álló *érvényes állásbelyek* száma havi átlagban 17 707 (külföldiek magyarországi munkavállalására irányuló állásbejelentéssel együtt), szemben az előző évi 25 335 álláshellyel.

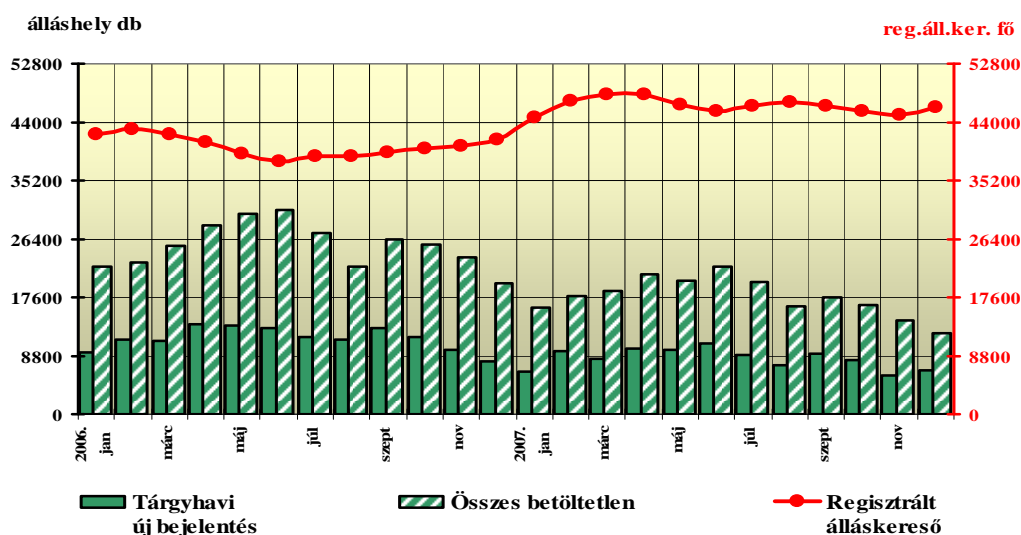
*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Az üres álláshelyek területi megoszlása: főváros 59% - Pest megye 41%. Ez a megoszlási arány (20%pontos különbség) jellemezte az elmúlt éveket. A megoszlási különbség nagy mértékben visszavezethető arra, hogy a fővárosban a regisztrált gazdasági szervezetek száma (375 ezer) közel háromszorosa a Pest megyei szervezeteknek (146 ezer).

10. számú táblázat

Munkaerő-piaci kereslet és kínálat a közép-magyarországi régióban



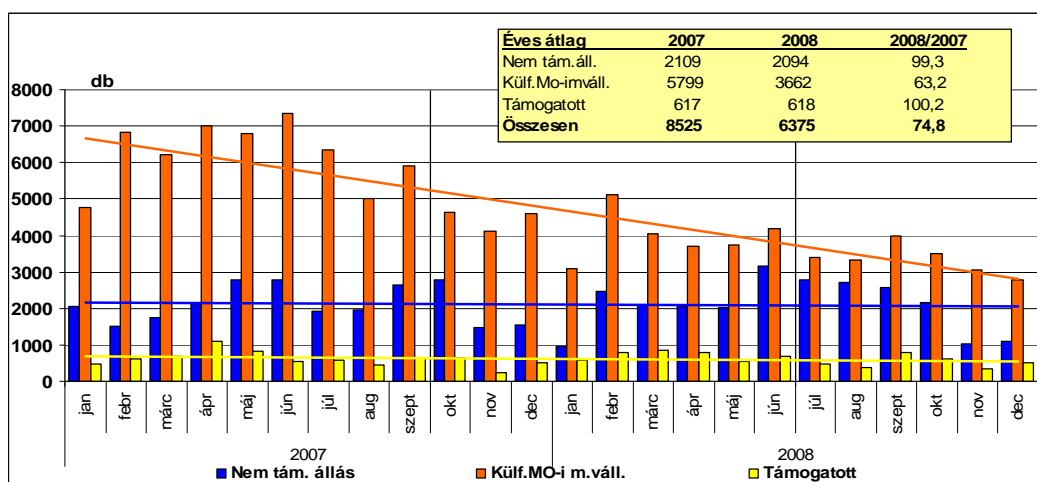
Forrás: KMRMK Statistika

A régióban bejelentett munkaerő igények száma az előző év azonos időszakához képest összességében 23,7%-kal csökkent. Ennek részbeni oka a külföldiek magyarországi munkavállalására beadott kérelmek - az előző év azonos időszakához képest 10%-os - csökkenő száma volt.

A külföldiek magyarországi munkavállalását módosító kormányrendelet 2008-ra jelentősen egyszerűbbé tette a román munkavállalók magyarországi munkavállalását. A normál álláshelyre történt bejelentések száma 0,7%-kal csökkent az egy évvel korábbihoz képest, összességében 25%-kal kevesebb álláshely bejelentés történt 2008-ban. A cégek munkaerő-keresletének döntő többsége az építőipar (20%), az ipar (16%) és az ingatlanügyletekkel kapcsolatos szolgáltatásokban (20%) jelentkezett, míg arányait tekintve átlagot meghaladó volt a kereslet a pénzügyi közvetítéssel foglalkozó vállalatok esetében is. A vállalatok a betölthető munkahelyek mintegy háromnegyed részére valamilyen szakképzettséggel rendelkező álláskeresőt "igényeltek". A munkaerőigények egy része a hátrányos helyzetű álláskeresőök foglalkoztatását vállalva támogatási kérelemmel érkezik a munkáltatóktól. Az összes álláslehetőség mintegy 10%-a foglalkoztatást bővítő támogatási igénnyel jelent meg.

11. számú ábra

Bejelentett álláshelyek időbeli megoszlása



Forrás: KMRMK Statisztika

### 3.2. *A kereslet várható változása*

A 2008. őszen jelentkező gazdasági válságra tekintettel az év utolsó 3 hónapjában jelentősen megnőtt a létszám-leépítési bejelentések száma. A gazdasági visszaesés következtében egyes cégek költségcsökkentés és szerkezetátalakítás végrehajtására, szolgáltatási körök megszüntetésére, átalakítására, munkakörök összevonására kényszerülnek, ezek hatása várhatóan 2009. évben lesz számottevő. A 2009. évre a létszámleépítések további növekedésével kell számolni.

A munkáltatói jelzések alapján elmondható, hogy a fejlesztési lehetőségek jelentős mértékben csökkentek, a cégek termelésállományának, a várható bevételek csökkenése, visszaesése tapasztalható. Főbb érintett ágazatok a gépipar, építőipar, és bizonyos pénzügyi szektorok. A válság velejárójaként a kevésbé versenyképes vállalkozások rövid időn belül megszűnnek, ugyanakkor az így lefedetlenné váló kisebb piaci igények alapján, új területek nyílnak meg a rugalmasan, gazdaságosan működő és a piaci réseket megtalálni képes kis és közepes vállalkozások számára. A beruházási kedv 2009-ben várhatóan tovább csökken. Jelen időszak munkáltatói érdeklődései alapján az látható, hogy a számítástechnikai, IT iparágakban, gyógyszeriparban, raktározás, idegenforgalom, szolgáltatás területén továbbra is van lehetőség a bővítésre, itt fejlődés mutatkozhat. Az építőipari beruházások, fejlesztések területén jobbra az állami megrendelések, az uniós forrásból finanszírozott Új Magyarország Fejlesztési Terv kapcsán felmerülő kiemelt projektek lehetnek mérvadók. Az ÚMFT forrásokra benyújtott pályázatok esetenként több száz új munkahely teremtését teszik lehetővé a régió területén.


A beruházások elsősorban az alábbi területeket érintik:

- közúthálózat fejlesztése,
- villamos és vasúthálózat bővítése, felújítása,
- szennyvíztelepek létrehozása, csatornázás,
- kórház, múzeum, kastély, iskola fejlesztése és rekonstrukciós munkái,
- hídrekonstrukció.

## Irodalom

KSH (2006): Népesedési folyamatok a budapesti agglomerációban. KSH. Budapest

KSH (2007): Közlemények a budapesti agglomerációról 14. - Társadalmi, gazdasági jellemzők  
KSH. Budapest



Komka Norbert – A munkaerő-piaci hátrányok által fokozottan érintett célcsoportok helyzete a Közép-magyarországi Régióban

---

KOMKA NORBERT

## A munkaerő-piaci hátrányok által fokozottan érintett célcsoportok helyzete a Közép-magyarországi Régióban

### 1. A roma népesség helyzete

**Roma nemzetiségűnek** a 2001. évi népszámláláskor 190 ezer személy vallotta magát Magyarországon. A trendek alapján 2011-ben 242–274 ezer fő, 2021-ben 306–378 ezer fő között lehet a magát roma nemzetiségűnek vallók száma. A roma nemzetiségű lakosság száma hétszeresére nőtt 1941 és 2001 között. **Mérvadó szakértők és roma szervezetek becslései alapján viszont 450 ezer – 650 ezer roma él Magyarországon.** 2021-re a roma népesség lélekszáma elérheti a 800 ezer főt. A csökkenő nem-roma népességgel szemben létszámuk nő, és a demográfiai előrejelzések szerint a következő 50 évben népességen belüli arányuk a jelenlegi 7%-ról 11%-ra emelkedik. A népszámláláskor ugyan a KSH megyei, fővárosi, illetve kerületi adatokat is felvett, a roma népességről kijelenthetjük, hogy valós számuk a népszámláláskor mért adatok többszöröse. **Népességszámuk a fővárosban az országos lélekszám tizedére, közelítőleg 60-65 ezer főre, Pest megyében 55-60 ezer főre tehető.**

**Az előrebecslések alapján a Régióban a roma népesség lélekszáma jelentősen növekedni fog, mely 2021-ig elérheti a fővárosban a 80 ezer, Pest megyében pedig a 75 ezer főt.**

**A roma népesség átlagos életminősége, lakhatási színvonala, egészségi állapota, foglalkoztatottsága, iskolázottsága a társadalom egészénél lényegesen rosszabb.**

Komka Norbert – A munkaerő-piaci hátrányok által fokozottan érintett célcsoportok helyzete a Közép-magyarországi Régióban

---

A magyarországi cigányoknak négyötöde található a legalsó jövedelmi harmadban és 18-20 százaléka a középső harmadban. A biztonságban és jólétben élők száma, aránya statisztikailag gyakorlatilag kimutathatatlan. A roma népesség születéskor várható élettartama, életkilátásai sokkal rosszabbak a magyar átlagnál, de még az alsó jövedelmi harmadba tartozó nem roma népességnél is. **A fővárosban, az országos átlagnál jóval kisebb mértékben, de jellemző a roma népesség szegregációja, vagyis lakóhelyüket tekintve a romák többsége elslumosodott lakóterületeken, rossz minőségű lakásokban, nem megfelelő higiénés viszonyok mellett, sokszor rendezetlen lakhatási jogviszony közepette él.**

**A roma felnőtt népességben 38-39 százalékot tesznek ki a gazdaságilag aktívak, 61-62 százalékot a nem aktívak. A munkanélküliek aránya 17 százalék. A központi országrészben a cigány férfiak és nők mintegy 42%-a rendelkezik valamilyen munkával, Budapesten 48% ez az arány, azonban a nemek szerinti foglalkoztatottság jelentősen eltér. Míg a férfiak 67%-a, addig a nők 36%-a dolgozik rendszeresen. A roma nők foglalkoztatására negatívan hat a magas gyermekszám, amely miatt a szülőképes korú roma nők negyedrésze fiatal korától folyamatosan inaktivitásba kényszerül. Azonban a roma férfiak foglalkoztatása terén sem egyértelműen pozitív a kép, hiszen a hivatalosan, bejelentve foglalkoztatott roma férfiak jelentős része is alkalmi munkát végez, míg döntő többségük nem legális keretek mellett dolgozik. Az előreszámítások szerint a roma lakosság foglalkoztatási helyzete 2021-ig javulni fog az ország egészében, a legjelentősebb javulásra azonban a jelenleg is legjobb mutatókkal rendelkező Közép- magyarországi Régióban, azon belül főleg Budapesten lehet számítani.**


**A romák munkavállalásával kapcsolatos problémák legfontosabb oka az, hogy az aktív korúak több mint 80 százaléka legfeljebb 8 általános végzettséggel rendelkezik. A fővárosban élő romák 35 %-a nem végezte el a nyolc osztályt, további 35 %-uknak nyolc általánosa van. A középfokú, vagy annál magasabb végzettséggel rendelkező romák aránya 10 % alatt van. Sok jó képességű roma fiatal morzsolódik le az iskolarendszertől szociális problémák miatt.** Különösen a fiatal roma nők lemorzsolódása jelentős az iskolarendszertől a korai gyermekvállalás, házasodás következtében.

Az azonos képzettségű romák és nem romák foglalkoztatottsági arányai arra utalnak, hogy a képzettségbeli elmaradások mellett a diszkrimináció is szerepet játszik a romák alacsony foglalkoztatottságában. A különböző képzettségi kategóriákban a fővárosban a roma lakosság foglalkoztatotti aránya mintegy 10 százalékponttal alacsonyabb, mint a teljes népességé. Ez azt jelzi, **hogy a képzettségbeli eltérések mellett a diszkrimináció is felelős az alacsony roma foglalkoztatottságért.**

**Ma az igen kevés hivatalosan foglalkoztatott roma jelentős része is alkalmi és részmunkákhoz jut, alacsony bérezés mellett.** Ennek nyilván részben oka az alacsony iskolázottság, másrészt viszont a munkahelyi diszkrimináció is szerepet játszik benne. A "hagyományos", "nagy" foglalkoztatóknál ritkán fordul elő cigány munkavállaló, vagy ha igen, ma még inkább csak azt mutatja, hogy ez szerepel a cég HR politikájában.

Ugyanakkor bizakodásra adhat okot, hogy az Európai Unió által támogatott, romák számára szervezett foglalkoztatási programok tapasztalatai arra utalnak, hogy azon programok esetében, ahol piacképes szakmát sikerült a projekt résztvevőknek elsajátítani, a legális és tartós munkavállalási lehetőségeik nagymértékben növekedtek. Vagyis **az iskolázottsági szint növekedése, a ténylegesen keresett szakmák elsajátításának támogatása révén jelentősen ellensúlyozhatók a romák összetett munkaerő-piaci hátrányai.**





Komka Norbert – A munkaerő-piaci hátrányok által fokozottan érintett célcsoportok helyzete a Közép-magyarországi Régióban

---

A Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda 2005. évben országos felmérést végzett a munkahelyi esélyegyenlőség helyzetével és az esélyegyenlőségi tervek bevezetésével kapcsolatban. A szervezeteknek mintegy 5%-a jelezte problémaként az „alulképzettséget”. További nehézségként említették a válaszadók a romákkal szemben megnyilvánuló „előítéleteket”. A szervezetek töredéke jelezte, hogy az alulképzettség megszüntetésében és az egészségvédelemben segítséget nyújtanak a roma alkalmazottaknak. **A romák foglalkoztatásának nehézségeként említette a szervezetek 13%-a azt, hogy nincs megfelelő képzettségük, további mintegy 3%-uk számolt be finanszírozási gondokról e munkavállalói csoport foglalkoztatásában.**

## 2. A fogyatékos emberek helyzete

Magyarországon a KSH 2005. évi felvétele alapján a 602 ezer aktív korúnak minősülő, tartós egészségi problémát jelzők közül kevesebb, mint 90-95 ezren voltak jelen aktívan a munkaerőpiacon, ebből is közel 10 ezren munkanélküliként.

A népszámlálás adatai alapján a **Közép-magyarországi Régióban közel 135 ezer fogyatékossgal élő ember lakik**: Budapesten 82 ezer, Pest megyében pedig 53 ezer. A fogyatékossgal élő nők és férfiak száma Pest megyében közel azonos, a fővárosban több a fogyatékos nő (53,1 százalék), mint a férfi (46,9 százalék).

**A Régióban élő fogyatékos embereknek kevesebb, mint hatoda dolgozik.** A tartósan egészségkárosodottak, valamint a fogyatékossgal élők elsődleges jövedelmi forrása a rokkantsági nyugdíj vagy a rokkantsági járadék. A fogyatékossg típusa is befolyásolja azt, hogy milyen jellegű munkát végeznek.

Komka Norbert – A munkaerő-piaci hátrányok által fokozottan érintett célcsoportok helyzete a Közép-magyarországi Régióban

---

A foglalkoztatottak több mint kétharmada hetenként 36–40 órát teljesít, vagyis lényegében a heti normális munkaidőkeretben dolgozik. A foglalkoztatottak egytizede 41 órát vagy annál többet dolgozik, további egytizede olyan tevékenységet folytat, amelynek időigénye erősen változó; ezért a heti munkaidőt nem lehet egyértelműen megállapítani. A dolgozók csupán 6 százaléka mondta, hogy munkaidejének heti átlagos hossza 36 óra alatt marad. Ez azt bizonyítja, hogy a Nyugat-Európa számos országában elterjedt, és Magyarországon szintén régóta szorgalmazott, a munkaerőpiac rugalmasságát bővítő részidejű foglalkoztatás csak szűk körben honosodott meg. (Ugyanakkor kiugróan magas a fővárosban is a szociális transferekben részesülő inaktív fogyatékosok aránya.) **A fogyatékos inaktívak jelentős része folyamatosan ápolásra, gondozásra szorul**, amely a családi körben élő fogyatékos ember esetében további családtagnak jelent állandó, a munkaerő-piacról távol tartó lekööttséget. Az intézményekben élő fogyatékos személyek döntő része helyhez kötött, ugyanakkor helyben nincs lehetősége munkát végezni.

Az iskolázottság szintje a fogyatékoság tekintetében fontos differenciáló tényezőként értékelhető. Bár a népesség többségéhez hasonlóan a fogyatékos emberek körében is emelkedett az iskolai végzettség, de még így is **a fogyatékos emberek iskolai végzettségének színvonala jóval alacsonyabb azokénál, akik a nem fogyatékos személyek csoportjába tartoznak.**

**A Régióban élő foglalkoztatott fogyatékos emberek közül a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók aránya 66%, míg 34%-uk részmunkaidőben dolgozik.** A foglalkoztatottak teljes körére vetítve ez az arány 96,2% teljes munkaidős és 3,8% részmunkaidős dolgozó. Kiugróan magas az inaktívak száma, akik - még hasznosítható képességeikkel - nem tudnak a munkaerőpiacra bekerülni.

A Fővárosi Önkormányzat a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásához kapcsolódóan 2002. évben kutatást végzett. A szűrt minta szerint a munkáltatók átlagosan 1,13% arányban alkalmaznak megváltozott munkaképességű személyt.

Komka Norbert – A munkaerő-piaci hátrányok által fokozottan érintett célcsoportok helyzete a Közép-magyarországi Régióban

---

A teljes, célszervezetekkel kiegészített minta ezt az arányt 8,06%-ra növeli, de ez az adat torzító, mivel a célszervezetek a gazdasági társaságok arányához képest nagyobb számban küldték vissza a kérdőívet.

**A kutatás eredményei és a tapasztalatok alapján megállapíthatjuk, hogy az egészségkárosodottak munkavállalási esélyei az országos adatokhoz hasonlóan a fővárosban is kedvezőtlenek, gazdasági aktivitásuk a számarányukhoz képest lényegesen alacsonyabb. A megváltozott munkaképességűek esélye az integrált foglalkoztatási lehetőségek tekintetében kedvezőtlen, azaz a fogyatékos munkavállalók foglalkoztatását a piaci szféra nem vállalja fel.**

A dolgozó „szerencsések” döntő többsége nem „piaci” feltételek (és bérek) mellett foglalkoztatott. A célszervezeteknél alkalmazott megváltozott munkaképességűek száma 2005-ben még 4.000 főre tehető, míg az összes munkaadót figyelembe véve ez szám 7.500-8.000 fő volt, tehát kijelenthető, hogy a **megváltozott munkaképességű dolgozók jelentős többségét támogatott célszervezeteknél és szociális foglalkoztatóknál foglalkoztatták.**

**A védett szervezetek rendszerének átalakítása, működési ellenőrzése tekintetében jelentős változások történtek a 2005. évben.** A megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának célja annak tanúsítása, hogy a munkáltató rendelkezik azokkal az akkreditációs követelményrendszerben meghatározott személyi és tárgyi feltételekkel, amelyek az egészségkárosodással és/vagy fogyatékossgal élő személyek egészségi állapotának és fogyatékossgának megfelelő munkahelyi környezetben biztosítják a foglalkoztatást, és a munkáltató a tevékenységével elősegíti a munkavállalók képességeivel elérhető legmagasabb szintű foglalkoztatást.

Komka Norbert – A munkaerő-piaci hátrányok által fokozottan érintett célcsoportok helyzete a Közép-magyarországi Régióban

---

A Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda 2005. évben országos felmérést végzett a munkahelyi esélyegyenlőség helyzetével és az esélyegyenlőségi tervek bevezetésével kapcsolatban. **A szervezeteknek mintegy 5%-a jelezte problémaként azt, hogy az „akadálymentesítés még nem történt meg” a munkahelyen. További nehézségként említették a válaszadók a „megfelelő munkakör megtalálását” és a fogyatékos munkavállalókkal szemben megnyilvánuló „előítéleteket”.** A szervezetek töredéke jelezte, hogy a „megfelelő munkakör megtalálásához” és az „egészségmegőrző programokban való részvételhez” segítséget nyújtanak a fogyatékos alkalmazottaknak. **A fogyatékos emberek foglalkoztatásában nehézségként említette a szervezetek mintegy 11%-a azt, hogy az akadálymentesítés még nem történt meg a szervezetben, további 5%-uk említette nehézségként a megfelelő munkakör megtalálását e speciális alkalmazotti csoport számára.**

**A fogyatékos emberek helyzetét különösen nehezíti, hogy az akadálymentes közlekedés, a hivatalok és szolgáltató szervezetek akadálymentes megközelítése, elérése jelentős erőfeszítések ellenére sem megoldott.** A foglalkoztatott fogyatékos emberek lakóhelye és munkahelye közötti kapcsolat fontos mutatója – az ingázáson kívül – a munkahelyre való bejárás időtartama, módja, vagyis a közlekedési eszköz. A munkába járó fogyatékos és nem fogyatékos emberek között főleg abban van eltérés, hogy igénybe vesznek-e közlekedési eszközt vagy sem. **A Régióban élő fogyatékos emberek inkább otthon dolgoznak és – ha tehetik – olyan munkahelyet választanak, melyet gyalog is megközelíthetnek, mivel a munkahelyek elérése a közutak és a tömegközlekedés akadálymentességi hiányosságai miatt nehézkes.**

Sajnos a legtöbb közszolgáltató intézmény nem rendelkezik elég forrással ahhoz, hogy ne csak az intézmény belső terét, hanem annak közvetlen külső környezetét is akadálymentessé tegye, így jelentős mértékben sérülhet a fogyatékos emberek esélyegyenlősége a szolgáltatásokhoz való hozzáférés terén is. A fogyatékos emberek egészségügyi problémái különösen indokolják, hogy számukra kiemelten biztosított legyen az egészségügyi ellátásokhoz való hozzáférés.

### 3. A nők helyzete

A nők, különösen, a gyermekvállalás előtt állók, illetve kisgyermeket nevelők, leginkább a munkaerőpiacon, illetve a munkahelyeken érintettek a hátrányos megkülönböztetés által.


A Közép-magyarországi Régiót tekintve megállapíthatjuk, hogy a női foglalkoztatottak arányát, évek óta jellemző tendenciát követve, meghaladja a férfiaké. A férfiak előnye kimutatható fővárosi, regionális és országos szinten is a foglalkoztatottaknak az aktív korú népességhez viszonyított arányát vizsgálva, ugyanakkor országos szinten a fővárosban és a Régióban jellemző férfielőnynél jelentősebb mértékű eltérést találunk. **A regisztrált – vagyis a Regionális Munkaügyi Központ kirendeltségeibe járó – álláskeresők körében évek óta a nők túlreprezentáltságával találkozhatunk.**

A nők hátrányos helyzetével nemcsak foglalkoztatás, hanem a jövedelmi viszonyok terén is találkozhatunk. Magyarországon egy alkalmazásban álló férfi és nő fizetése között mintegy 20 százalékos különbség tapasztalható – a férfiak javára.

**Míg egy, a Közép-magyarországi Régióban élő nő átlagban 70%-át keresi a férfi jövedelmének, más, vidéki területeken ez az arány jobb, elérheti a 80-82 %-ot is.** A munkahelyi lehetőségek egyenlőtlen volta nemcsak a jövedelmek terén, hanem a munkahelyi előmenetel kapcsán is jelentkezik, ez tapasztalható az úgynevezett **"üvegplafon szindrómánál"** is.

**A családi szerepekből fakadó nemek közötti egyenlőtlen feladatmegosztás szintén problémát jelent.** Valamennyi Uniós ország időmérleg-felmérései igazolják, hogy az európai nők még a kilencvenes évek végén is átlagosan napi 2–3 órával több háztartási munkát végeztek, mint a férfiak. Fővárosunkban ez a különbség még nagyobb, 4-5 órát is elérhet. A férfiaknak, bár munkaerő-piaci aktivitásuk nagyobb, több a szabadidejük.

**A gyermekvállalás, a gyermeknevelés nagymértékben befolyásolja a nők munkaerő-piaci esélyeit.** Magyarországon 2005. év folyamán a gyermekgondozási ellátások valamilyen formájában közel 270 ezer nő részesült. 2005-ben összességében 100 ezer gyermekgondozási ellátást igénybe vevő nőnek soha, vagy a szervezet megszűnése miatt már nem volt munkahelye, ahová legalább potenciálisan vissza tudott volna térni, amely nagyjából a 2002-ben mért 1/3-os aránnyal azonos. **A munka világába könnyebben illeszkednek be azok a nők, akik az ellátás ideje alatt dolgoznak.** A munkavállalást hátráltatja a bölcsődei és óvodai férőhelyek fokozatos csökkenése is.



Komka Norbert – A munkaerő-piaci hátrányok által fokozottan érintett célcsoportok helyzete a Közép-magyarországi Régióban

---

A Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda 2005. évben országos felmérést végzett a munkahelyi esélyegyenlőség helyzetével és az esélyegyenlőség bevezetésével kapcsolatban.

A szervezeteknek mintegy 5%-a jelezte problémaként azt, hogy **a női alkalmazottaknak „nehézséget okoz a munkaidő és a család összeegyeztetése”**. Ezen kívül problémaként merült fel még az is, hogy „a nők rugalmatlanok a továbbtanulás terén” – feltehetőleg az előbb említett problémából kifolyólag, mely szerint a nők nehezen egyeztetik össze a munkaidő korlátjait a családi kötelezettségekkel. A válaszadók töredéke említette meg nehézségként azt, hogy a nők „alulreprezentáltak a vezető posztokon”. Azoknak a szervezeteknek a többségében, amelyekben úgy tapasztalták, hogy nehézséget jelent a nők számára a munkaidő korlátjainak és a családi kötelezettségeknek az összeegyeztetése, munkaidő kedvezménnyel járultak hozzá a női munkavállalók frusztrációjának csökkentéséhez. A továbbtanulási gondokat említő szervezetek, valamint a nők vezetői posztokon való alulreprezentáltságával leírható egyenlőtlenségről beszámoló szervezetek az említett gondok enyhítésére alkalmas intézkedésekről nem számoltak be. A női alkalmazottak foglalkoztatásának komfortosabbá tételében **nehézségként merült fel a munkaidő kedvezmény biztosítása (3,6%), és az egyenlő elbírálás elvének gyakorlati alkalmazása (2,2%)**.

#### 4. Hajléktalanok helyzete

A hajléktalanok speciálisan urbánus jellegű célcsoportot alkotnak, a Régión belül jellemzően a főváros közterületein, vagy nem lakás célú helyiségekben élnek. Pest megye fővárosi határterületein és az ahhoz közeli településeken jellemzően a nem lakás célú helyiségekben élő hajléktalanokkal találkozhatunk.

A hajléktalanok becsült száma Magyarországon 20-50 ezer fő között van, a fővárosban közelítőleg 8 ezer hajléktalan ember él, Pest megyében a számuk nem haladja meg a pár száz főt, s ők is általában a fővárosba járnak be napi megélhetésüket biztosítani. A fővárosban élő hajléktalanok közül 2.800 ember lakik átmeneti szállókon, 1.800 ember éjszakai menhelyeken tölti éjszakáit, 3.000 ember pedig egész napját az utcán tölti. Célvizsgálatok szerint a hajléktalan-szállókon élők jelentős része rendszeres munkajövedelemért dolgozik (25-30%), hasonló arányban találhatók köztük alkalmi munkából élők. A kutatások szerint a hajléktalanok többségének életkora 38–44 év között van. A hajléktalan nők száma az elmúlt tíz évben becslések szerint megduplázódott, arányuk 25 százalékra növekedett. A hajléktalanok számának valós és pontos meghatározása problematikus, ugyanis a fővárosban és közvetlen környékén sok ember él nem lakás célú helyiségekben, illetve önkényesen elfoglalt ingatlanban. Ezek az emberek nem „közterületen” élnek, lakáshelyzetük rendezetlensége és bizonytalansága miatt azonban hajléktalanoknak tekinthetők.



**A legtöbb „utcán élő” hajléktalan ember a rendszeres és bejelentett munka világából gyakorlatilag ki van rekesztve.** Esetükben a pénzkereset (és az alapvető létfenntartás) biztosítéka a kartonozásból, a guberálásból, illetve a hajléktalan újságok eladásából származó bevétel. **Azok a hajléktalanok, akik rendszeres szálláslehetőséghez jutnak, a munkavállalás szempontjából jobb helyzetben vannak.** Számukra is inkább a „fekete- illetve szürke” munkaerőpiacon adódik munkalehetőség.

**A hajléktalanság kialakulásában több probléma játszik szerepet,** ezért többirányú segítséggel, az egészségügyi, a szociális és a foglalkoztatási szolgáltatások összekapcsolásával lehet csak eredményt elérni. **A hajléktalanná válás okai közül a leggyakoribb a kapcsolati konfliktus.** Gyakori ok továbbá, az intézményekből való kikerülés (nevelőotthon, kórház, szociális intézmény, börtön stb.). Ennek részben oka lehet az is, hogy a kórházi ágyak számának csökkentése nem járt együtt a pszichiátriai, valamint a szociális intézményi férőhelyek meghatározott mértékű növelésével. Ugyancsak növekedni látszik a gazdasági (jövedelmi, munkaerő-piaci) okokból bekövetkező hajléktalanság aránya.

A hajléktalanok kapcsán mérhető fővárosi véleményeket, attitűdöket vizsgáló „Hajléktalanok Budapesten” elnevezésű kutatási program a 2005. év végén zárult le. **Igazán hátrányos helyzetűnek leginkább a hajléktalanokat tartják a budapesti polgárok.** Szinte teljes körű az egyetértés abban, hogy e csoportok tagjai igen rossz helyzetben vannak, s támogatásra szorulnak. **A budapesti polgárok többsége, bár zavarja őket az utcán fekvő hajléktalanok látványa, támogatja a hajléktalanok megélhetési stratégiáit.** Azon megkérdezettek többsége, akik közvetlenül pénzzel is támogatják a hajléktalanokat, havonta 1-3 alkalommal teszi ezt, míg azon budapestiek harmada, akik természetbeni adománnyal (élelmiszerrel, ruhával, takaróval stb.)

Komka Norbert – A munkaerő-piaci hátrányok által fokozottan érintett célcsoportok helyzete a Közép-magyarországi Régióban

---

támogatják a hajléktalanokat, félévente teszik ezt, míg több mint negyedük ennél ritkábban. A természetbeni adományokkal segítő válaszadók közel harmada félévnél gyakrabban támogatja a hajléktalanokat ebben a formában, bár csupán 3 százalékuk vallott úgy, hogy heti rendszerességgel teszi ezt. Napjainkban többféle, hajléktalanok által árusított újság is forgalomban van (Fedél nélkül, Flaszter stb.), melyekről a fővárosiak közel fele vallott úgy, hogy szokta vásárolni valamelyiket. A többség nem fogadja el az újságot a pénzéért cserébe, vagy van, amikor elfogadja, van, amikor nem. Azok többsége, aki elfogadja az újságot ilyen helyzetben a hajléktalan árusítótól, csak átfutja a lapot, míg harmaduk alaposan átolvassa.

**A fővárosi polgárok elsősorban munkát adnának a hajléktalanoknak, illetve különféle intézkedésekkel a munkavállalásukat segítenék elő, és a munkáltatókat is szívesen támogatnák abban az esetben, ha hajléktalanokat foglalkoztatnának.** Az utcán élő emberek gyakran nem, vagy nem piacképes végzettséggel rendelkeznek, ezért a budapestiek hasznosnak tartanának a részükre kialakított átképzési programokat is, amellyel szintén elősegíthetik a munkába állásukat. A hajléktalanok jelenlegi lakhatási helyzetének megoldását is fontosnak ítélik a budapestiek: ezt a problémát elsősorban **további hajléktalanszállók építésével, több férőhely kialakításával** orvosolnák.

A hajléktalanok rossz higiénés körülményeik és hiányos táplálkozásuk miatt különösen veszélyeztetettek a fertőző betegségek (hepatitis, TBC stb.), valamint fagyások és fekélyes szövődmények tekintetében. **A beteg hajléktalan emberek elérése, egészségügyi ellátáshoz való juttatása, betegségekből való lábadozásuk feltételeinek biztosítása, otthon hiányában, az egészségügyi és a szociális ellátó rendszerek feladata.**

## 5. Hátrányos helyzetű, állami gondozott fiatalok helyzete

A felmérések tanulsága szerint az állami gondozottak esetében összegződnek, hatványozódnak a depriváltságot kialakító tényezők (tanulási problémák, más kulturális kód és szokásrendszer). Ezáltal nagymértékben predestináltak lesznek arra, hogy nagykorukban a társadalom peremére szoruljanak, esély nélkül a felemelkedésre. Általános tapasztalatként elmondható, hogy a gyerekek jelentős hányada idős korban kerül be az intézményhálózatba, sok időt tölt ott, és késői életkorban hagyja el az intézményeket.

A volt állami gondozott fiatalok a felnőtt életben többszörös hátránnyal indulnak. Ezen hátrányok egyik része a családi szocializációs minták hiányára vezethető vissza, másik része a kvalifikáció hiányából fakad. Az állami gondozottak között a 15-19 éves korosztályba tartozók **92%-a inaktív**. Közülük a nagy többség még tanul (tankötelezettség miatt). A tovább nem tanulók képzetlenül, vagy alacsony képzettséggel kerültek ki a munkaerőpiacra. Statisztikák szerint az általános iskolából történő **lemorzsolódás az induló létszámokhoz képest 2,4%-os, a gimnáziumokból 8,5%-os, a szakmunkásképzőkből 32%-os**. Ehhez hozzá kell tenni, hogy érettségit adó középfokú oktatásba minimális számú fiatal kerül, a kevés továbbtanuló többsége – hagyományosnak mondhatóan – a szakiskolákban tanul tovább, azonban közel harmaduk innen is lemorzsolódik. További nehézséget jelent, hogy maga az elhelyezkedés, illetve a munkahely megtartása olyan készségeket igényel (pl. alkalmazkodóképesség, feszültségtűrés, önmenedzselés stb.), melyek az állami gondozott fiataloknál legtöbbször hiányoznak, vagy gyengék.

Komka Norbert – A munkaerő-piaci hátrányok által fokozottan érintett célcsoportok helyzete a Közép-magyarországi Régióban

---

Míg a családban élő pályakezdők mind anyagilag, mind a kapcsolati rendszerek tekintetében támaszkodhatnak a szülői háttérre, **az állami gondozottak nagy részének az intézetből való kikerülés után a lakhatása sem megoldott**, melynek hiányában a munkavállalás is szinte lehetetlen. A fiatalok nagy része talajtalanná válik, az intézmény elhagyásakor kapott életkezdési támogatást rövidesen feléli, s a munkaerőpiacon való elhelyezkedésről a kezdeti kudarcok után – támogatás hiányában – gyorsan lemond. A munkakeresést feladja, munkanélküliként nem is regisztráltatja magát. Alkalmi és szezonális munkákból tartósan nem képes biztosítani megélhetését, életvitele kriminalizálódhat, esetleg a fedél nélkül élők számát gyarapítja.

**A fővárosi hajléktalanok körében** – egyes becslések szerint – **a volt állami gondozottak aránya eléri a 25-30%-ot**. A volt állami gondozottak egy része a megszűnt munkásszállókról került az utcára. **Az „intézetis” minősítés meglehetősen alacsony fokozatot jelent a hajléktalan-társadalom hierarchiájában.**

**Az ellátó intézményrendszer** a fiatalok alapvető ellátását biztosítja (lakhatásuk, ételmezésük és ruházódásuk a törvényi szabályozásnak megfelelő). A fiatalok szakellátása bonyolultabb képet mutat. Itt a jogszabályi előírások megvannak, a szakmai standardok szintén, amelyeket azonban helyi szinten kell konkretizálni, harmonizálni a helyi személyi és technikai infrastruktúrához. E területen jelentős az elmaradás. Szakma tanulására jelenleg két fővárosi gyermekotthonban van mód, **a szakmai képzés az adottságok szerint elsődlegesen terápiás céloknak felel meg.**


**Intézményesen biztosított pályorientációs tevékenység gyakorlatilag nem létezik**, ilyen felkészültségű tanár, illetve tematika, szakmódszertani háttér hiányzik az ellátórendszerből. A szakellátásban nincsenek e téren szakmai minimumok rögzítve. Mindehhez társul még, hogy a fővárosban és környékén – az ország egészét figyelembe véve – van a legtöbb intézményi férőhely, így a gondoskodásból kikerülők elhelyezkedési esélyeit **alapvetően meghatározzák a munkaerőpiac elvárásai.**

## 6. Idősek és idősödők helyzete

**Az országhoz hasonlóan Közép-magyarországi Régió népessége is öregedett, az elmúlt öt évben a lakosság átlagéletkora 40,5 évről 41 év fölé nőtt.** A 45 évesnél idősebb népesség aránya csak minimális változást mutatva 43 % körül mozgott az elmúlt öt évben. **Az 55-64 éves népesség aránya 11 % körüli értékről az elmúlt öt évben 13%-ot meghaladó szintre emelkedett.** A 64 évesnél idősebb népesség aránya 16% körüli szinten stagnálást mutat.

A népesség öregedéséhez hozzájárul, hogy a születéskor várható élettartam is folyamatosan növekszik hazánkban, bár e tekintetben Magyarország a rosszabb helyzetű európai országok közé sorolható. Különösen a férfiak tekintetében jelentős az európai átlagtól való elmaradás. **A Közép-magyarországi Régió születéskor várható élettartamra** vonatkozó mutatói kiemelkedőnek mondhatók országos viszonylatban és **megközelítik az európai átlagértékeket a férfiak, s eléri azt a nők tekintetében.**

**A Régió népességének átlagéletkora várhatóan jelentősen növekszik, 2021-re elérheti a 43 évet is.** 2021-ig a 19 évesnél fiatalabb népesség aránya 0,5 %-kal csökken. A 19-44 éves népesség aránya 3%-kal csökken, míg a 45 évesnél idősebbek aránya 3%-kal nő. Az 55-64 éves népesség 2011-re 1%kal nő, viszont 2021-re 3%-kal, a 2006. évi szint alá esik vissza. A Régió népességének elöregedése szempontjából nagy problémát jelent, hogy 2020-ra a 64 évesnél idősebb (tehát a nemzetközi értelemben az idősödő munkavállalói csoportból is kiöregedő) népesség aránya akár 5%-kal növekedhet, a teljes népesség ötödét elérve. **Nem túl biztató jövőkép, hogy 2021-re akár a Régió minden harmadik polgára 55 év feletti lehet.**



Komka Norbert – A munkaerő-piaci hátrányok által fokozottan érintett célcsoportok helyzete a Közép-magyarországi Régióban

---

Mivel a gyermek és fiatal korosztály népességen belüli aránya gyakorlatilag alig **változik**, az **eltartottsági ráta további emelkedésével számolhatunk**.

Magyarországon a munkavállalók egy évvel korábban hagyják el a munkaerőpiacot, mint az Európai Unió tagországainak jellemző kilépési átlagéletkora. **A kilépési kor tekintetében a Közép-magyarországi Régió értéke jelentősen meghaladva az országos mutatót, eléri az EU-25-ök és meghaladja az EU-15-ök átlagát.**

**A népesség gazdasági aktivitása tekintetében az életkor emelkedésével növekszik a távolság az EU és Magyarország paraméterei között.** Az 50-64 éves népesség gazdasági aktivitása az EU-ban meghaladja az 55%-ot, míg Magyarországon ettől több mint 10%-ponttal elmarad. **Közép-Magyarországon az adott életkori csoport foglalkoztatási aránya jelentősen meghaladja az országos mértéket és az EU átlagához közelít.**

**A nyugdíj mellett munkát végző 64 évesnél idősebb népesség aránya Magyarországon (3%) csak közel a fele EU-25-ök átlagának (5,6%), a Közép-magyarországi Régióban (6,5%) ellenben e mutató tekintetében meghaladja ezt.**

**A Közép-magyarországi Régióban az idősök foglalkoztatása a pénzügyi és kereskedelmi területen jelentős**, továbbá főleg a fővárosban és vonzáskörzetében valósul meg, mivel Budapest az ország legjelentősebb pénzügyi, igazgatási, logisztikai és idegenforgalmi központja.

A Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda 2005. évi országos kutatásában, a mintában szereplő, Közép-magyarországi Régióban működő szervezetek **közel kétharmadánál a foglalkoztatottak több mint felét 40 évnél idősebb alkalmazottak teszik ki.**

Komka Norbert – A munkaerő-piaci hátrányok által fokozottan érintett célcsoportok helyzete a Közép-magyarországi Régióban


---

A 40 év feletti munkavállalók alkalmazása a mintába került szervezetekben általánosan jellemző, és alkalmazásuk koncentráltasága is magas.

**A 40 évesnél idősebb munkavállalók alkalmazásával kapcsolatos problémaként** a válaszadók leggyakrabban a „*gyakori megbetegedéseket*” nevesítették. További nehézségként említették azt, hogy e munkavállalói csoportnak „*költségesebb a foglalkoztatása*”, jellemző rájuk a „*szakképzettség hiánya*”, „*rugalmatlanok és elavultak az ismereteik*”. 40 év feletti munkavállalók alkalmazása ellen hat az a tényező, hogy az idősebb, családos, nagyobb munkatapasztalattal, esetleg vezetői gyakorlattal rendelkező munkavállalók anyagi igényei általában magasabbak, mint a fiataloké.

A szervezeti esélyegyenlőségi politikák terén a foglalkoztatók kevesebb, mint ötöde jelezte, hogy az egészségvédelemben segítséget nyújtanak a 40 év feletti alkalmazottak számára. **Mindössze 7%-uk számolt be arról, hogy támogatják a 40 év feletti munkavállalók továbbképzéseken való részvételét.**

**A fentiek összefoglalásaként megállapítható, hogy a munkavállalókat az életkor előrehaladtával egyre kevésbé szívesen alkalmazzák a munkaadók.** Az idősödő munkavállalók hátrányos helyzete mind a felvételi eljárásoknál, mind az elbocsátásoknál megjelenik. **A legtöbb vállalkozásnál kevéssé, vagy egyáltalán nem aknázzák ki az idősebb munkaerő tudásátadással kapcsolatos hasznosságát.** Az idősödő munkavállalók munkavállalással, munkavégzéssel kapcsolatos esélyegyenlőtlenségét főként a romló egészségi állapotból és a képzettségbeli hiányosságokból eredő problémákra vezetik vissza a munkaadók, amely problémák költségessé teszik az idősödő munkavállalók alkalmazását. Ugyanakkor a munkaadók keveset tesznek az idősödő munkavállalók képzettségi szintjének és egészségügyi állapotának javítása érdekében.



Komka Norbert – A munkaerő-piaci hátrányok által fokozottan érintett célcsoportok helyzete a Közép-magyarországi Régióban

---

## Irodalom

Debreceni Erzsébet- Komka Norbert (2004) Romák foglalkoztatási helyzete Budapesten. Fővárosi Önkormányzat kiadványa. Budapest. 43 oldal.

Debreceni Erzsébet- Komka Norbert (2004): Nők foglalkoztatási helyzete Budapesten. Fővárosi Önkormányzat kiadványa. Budapest. 52 oldal.

Koltai Luca (2006): Országos felmérés az esélyegyenlőségi tervekről. FEMI - Befogadó Budapest Projekt kiadvány. Budapest. 41 oldal.

Komka Norbert (2007) Az idősödő munkavállalók munkaerő-piaci helyzete a Közép-Magyarországi Régióban. FEMI-RePEOW Projekt kiadvány. Budapest. 25 oldal.

Koltai Luca - Vucskó Bernadett (szerk.)(2007): A munka - magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon. FEMI kiadvány a Szociális és Foglalkoztatási Minisztérium megbízásából. Budapest. 61. oldal.

Komka Norbert - Kulinyi Márton (2007): Monitoring jelentés a főváros foglalkoztatáspolitikai helyzetéről. FEMI kiadvány. Budapest. 60 oldal.



ADLER JUDIT

## Az idősödő népesség foglalkoztatási helyzete<sup>1</sup>

### 1. Bevezető

A tanulmányban bemutatásra kerülő kutatás a GKI Gazdaságkutató Zrt. és az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány között létrejött OFA/ISK/7211/10 számú szerződés alapján készült az „Időskori sokszínűség kezelése a munkaerőpiacon” címmel. A kutatás keretén belül bemutatásra kerültek az idősebb korosztályok foglalkoztatásával foglalkozó főbb kérdések, így a magyarországi népesség előregedésére, az idősebb munkavállalók aktuális foglalkoztatási gyakorlatára, az idősök foglalkoztatásával kapcsolatos főbb kormányzati politikákra vonatkozó vizsgálati anyagok, és a jövőben várható tendenciák. A kutatás ezen része meglévő adatbázisok másodfeldolgozásával és annak értékelésével, illetve a szakirodalom eredményeinek összegzésével készült.

A kutatás során végzett felmérés a „Fair Play” nevű nemzetközi projekt magyarországi megvalósítása, mely lehetőséget biztosított az idősebb korosztályok foglalkoztatásával kapcsolatos munkáltatói attitűdök összevetésére. A GKI Zrt. a külföldi partner által rendelkezésre bocsátott kérdőív segítségével több, mint 400 kitöltött kérdőívet gyűjtött össze magyarországi munkaadóktól. A beérkezett válaszok feldolgozása és értéklelése képezte a kutatás innovatív részét.

---

<sup>1</sup> A kutatócsoport tagjai voltak: Borsi Balázs, Munkácsy Anna, Némethné Pál Katalin, Petz Raymund, Vanicsek Mária

## 2. Demográfia

Magyarország legjellemzőbb és legnagyobb gondot jelentő demográfiai folyamata a **népesség elöregedése**. A javuló életkörülmények, a születéskor várható élettartam növekedése, az évtizedek óta csökkenő házassági kedv és az alacsony termékenység következtében folyamatosan nő az idősek részaránya.

A KSH Népeségtudományi Intézetének prognózisa szerint **várhatóan tovább folytatódik a népesség elöregedése, melyet főként a termékenység csökkenése és a születéskor várható élettartam növekedése okoz. A népesség száma pedig 2001. és 2030. között 606 ezer fővel, 5,9%-kal mérséklődik.**

Az **öregedési index értéke** (a 60 évesek és idősebbek aránya a 19 évesek és fiatalabbakhoz képest), a 2001-es 0,88 mértékről a népesség-előreszámítások szerint **2008. folyamán éri el az 1-es értéket, 2030-re pedig 1,4-re emelkedik**. Az alacsony termékenység és az öregkorban is javuló életésélyek következtében nő, és a jövőben is növekedni fog az öregek részaránya, következésképpen egyre jelentősebb lesz a 65 éves és idősebb népesség viszonylagos súlya a 15 és 64 éves korú populáció viszonylagos súlyához képest. Ez a mutató, amely az **idős népesség függőségi rátája**, 2005-ben megközelítette a 19%-ot, s 2030-ra eléri a 27%-ot.

Miközben a népesség száma mérséklődik, folyamatosan növekszik a középfokú és a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezők népéségen belüli aránya, és egyre kevesebben vannak, akiknek az általános iskola 8. évfolyamánál alacsonyabb a végzettségük.

Ennek hatására a jelenlegihez képest nő a közép- és felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya az idősebb korosztályokon belül is, ugyanakkor a fiatalok is hosszabb időt töltenek el az oktatási rendszerben, vagyis növekszik az idősebb munkaképes korú népesség munkaerő-piaci esélye.

### 3. A foglalkoztatás jelene és jövője

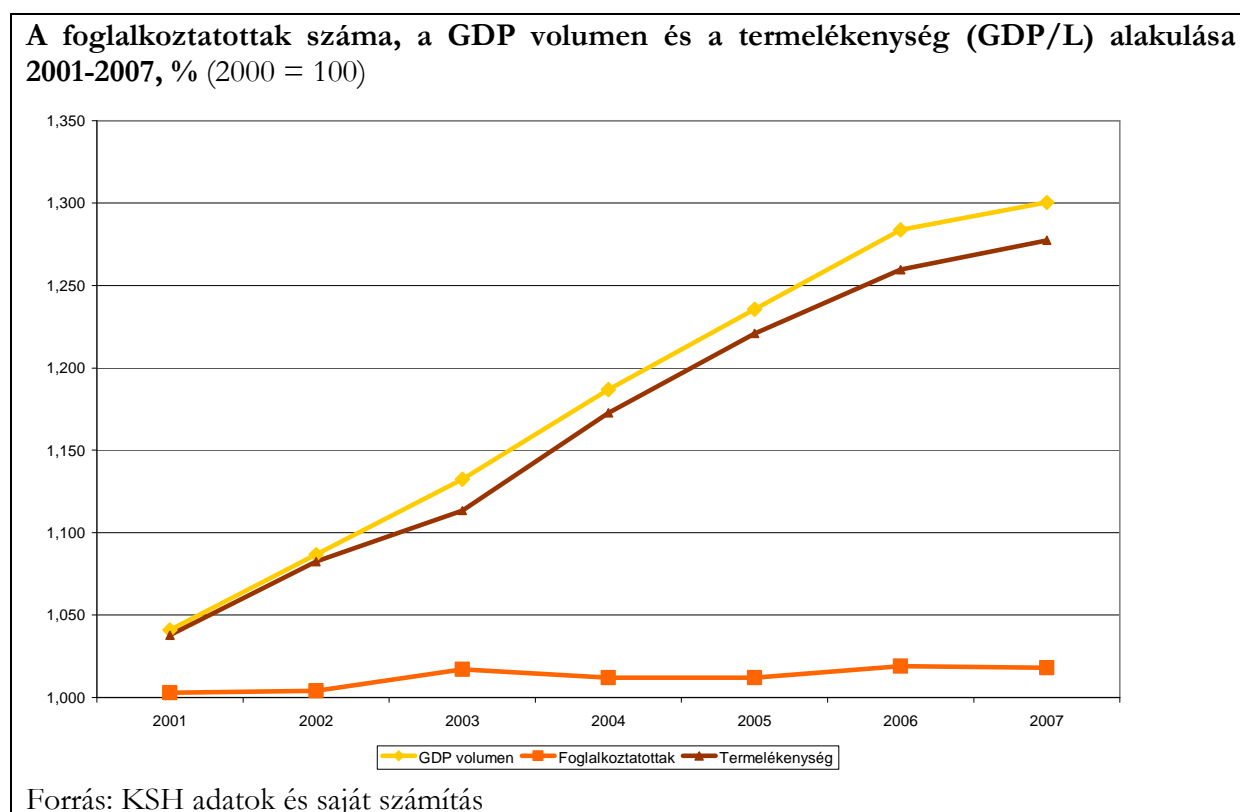
Magyarországon – a munkaerő-felmérés szerint – a foglalkoztatottak száma 2007-ben 3,9 millió fő volt. **A foglalkoztatottsági szint elmarad az EU átlagától:** 15-64 éves népesség 57,3%-a foglalkoztatott, szemben a 66%-os EU-27 átlaggal. A magyar foglalkoztatási ráta nagyon enyhén – mindössze 1,3 százalékponttal – növekedett az évtized elejéhez képest. A lassú foglalkoztatás bővülés következtében – **7 év alatt mindössze 1,8%-kal emelkedett a foglalkoztatási színvonal** – az EU-n belüli relatív helyzetünk romlott.

A 2000-es évtizedben, ágazati metszetben az üzleti szolgáltató ágazatok növelték legjobban foglalkoztatottjaik számát, ezt követte az építőipar és a kereskedelem, míg az ellenkező póluson a mezőgazdaság található. A változások ellenére a legnagyobb volumenű foglalkoztató továbbra is az ipar és a kereskedelem.

A magyar munkaerő-piacon egyszerre van jelen a munkaerő túlkínálat és a munkaerőhiány. Előbbi az alacsony iskolázottságú, szakképzetlen, pályakezdő és idősebb korú, valamint a gazdaságilag fejletlen térségekben élő munkavállalási korúakat érinti, többnyire halmozottan. Munkaerőhiány elsősorban a jól képzett szakmunkások és a nyelveket jól beszélő közép és felsőfokú végzettségű szakemberek körében tapasztalható, főként a gazdaságilag fejlett térségekben.

A foglalkoztatás nagyon enyhe emelkedése a gazdaság meglehetősen egyenletesen dinamikus – bár pillanatnyilag lassuló növekedése – mellett következett be. **2001. és 2007. között a GDP összességében 30%-kal emelkedett**, évi 4% körüli ütem mellett, ez alól csak a 2007. évi visszaesés jelent érdemi kivételt. A GDP és a foglalkoztatás változás rövid távú (éves) alakulása között nem mutatható ki szoros kapcsolat. A termelékenység alapján véve együtt mozog a GDP alakulásával, bár 2006-2007-ben ennek növekedése is lelassult, mert a GDP növekedési ütemének lassulását még nem követte a foglalkoztatás visszaesése. Ez általában késleltetve következik be.

1. számú ábra



A makró folyamatok jelzett alakulása több okra vezethető vissza. A technikai-műszaki fejlődés erősen létszámkiszorító hatású. A '90-es évek közepén betelepült, létszám felszívó külföldi működő tőke egy része a 2000-es évtizedben elvándorolt keletebbre, az új befektetések pedig rendkívül tőke-intenzívek voltak, ezért foglalkoztatás-bővítő hatásuk egyenlegét tekintve nincsen. A külföldi tőke napjainkban inkább a szolgáltatási területen keres megtelepedési lehetőséget, azonban a számukra szükséges nyelveket beszélő, legalább középfokú végzettségű munkaerő korlátozottan áll rendelkezésre.

A belföldi munkaerőpiac legmarkánsabb tulajdonsága a magas foglalkoztatási költségek elkerülésére való törekvés, mely a fekete-szürke gazdaság tartós fennmaradását okozza. A munkaerőpiac kifehéritése érdekében tett intézkedések pozitív hatása lassan bontakozik ki.

Az EU támogatások felhasználása – különösen a HEFOP (Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program) keretében – átmenetileg foglalkoztatás bővítő hatású, de tartós megoldást nem jelent, mert a projektek befejeződésével a többnyire hátrányos helyzetű foglalkoztatottak nem kerülnek át az elsődleges munkaerőpiacra. Talán egyetlen mérhető, tartós, kedvező hatásuk a nonprofit szektorban alkalmazásban állók számának évi kétszámjegyű növekedési dinamikájában érezhető, bár a nonprofit szektor foglalkoztatási súlya csak 2-3%-os.

**Magyarországon az idősödő népesség elsősorban a mezőgazdaságban, az építőiparban, a költségvetésből gazdálkodó ágazatokban (közigazgatás, oktatás, egészségügy), a nagyobb méretű gazdasági szervezetekben talál munkalehetőséget.**

Az idősödő korcsoportok foglalkoztatási helyzetét külön is áttekintve szembevetendő, hogy miközben országos szinten 1998. és 2007. között a foglalkoztatási ráta csak 3,7 százalékponttal emelkedett, addig az 55-64 év közötti két korcsoportban szinte megduplázódott, de még így

is jóval alacsonyabb az EU átlagánál. Az idősödő női foglalkoztatottak foglalkoztatási rátája alacsonyabb a férfiakénál, különösen 55 év felett nyílik szét az olló, de feltétlen kedvező tendenciaként értékelhető, hogy az idősödő női korosztályok foglalkoztatási hányada sokkal erőteljesebben emelkedett az elmúlt közel 10 évben, mint a férfiaké. A fentiek magyarázata a nyugdíjrendszer változásában keresendő.

A nyugdíjrendszer foglalkoztatásra gyakorolt hatását legjobban az a tény bizonyítja, hogy míg 1997-ben a 55-59 évesek foglalkoztatási rátája 27% volt, addig ez 2006-ra megközelítette az 50%-ot. A 60-65 év közöttiek foglalkoztatásában arányaiban nagy előre lépés történt a két időpont között (7-ről 13%-ra emelkedett a foglalkoztatási ráta), de színvonalában ez így is nagyon alacsony.

Az előrehozott öregségi nyugdíj szabályozásának szigorításával 2009-től további foglalkoztatási ráta emelkedése várható, mert a korcentrum mindkét nem esetében a 60. életévre fog beállni, ez a nőknél a korábbiakhoz képest két évjáratot tart bent a munkaerőpiacon. Az előrehozott nyugdíj melletti munkavégzés korlátozása viszont nem sokat jelent foglalkoztatási szempontból, inkább csak a társadalom igazságérzetét növeli. A minimálbéren történő munkavállalás engedélyezése, továbbá a nyugdíjas vállalkozás fenntartása ad némi „kibúvót” a korlátozás alól.

A munkaerőpiacra történő bekapcsolódás mértékét erősen meghatározza az iskolai végzettség szintje, illetve a szakképzettség, s ez idősebb korban is rendkívül erősen érvényesül.

A népesség és a foglalkoztatottak iskolai végzettségi szintje eltér egymástól, mivel a munkaerőpiacon csak az tud bennmaradni az idősebbek közül is, akinek megfelelő iskolai végzettsége, illetve szakképzettsége van.

Az ezzel nem rendelkezők kívül rekednek, melynek hatására – statisztikai értelemben – az idősebb foglalkoztatottakon belül megnő a magasan képzettek hányada. Ezt az összefüggést mutatja be a foglalkoztatási ráták alakulása is, vagyis **a magas végzettséggel rendelkezőknek az idősebb korcsoportokban is relatíve magas a foglalkoztatottsága.**

1. sz. táblázat

**Foglalkoztatási ráta befejezett legmagasabb iskolai végzettség és korcsoport szerint 2007,**  
%

	50-54	55-59	60-64	65-69	15-64	70-74	Összesen
Általános iskola 8. évfolyamnál alacsonyabb	13,2	9,7	1,2	0,3	8,3	0,8	4,9
Általános iskola 8. évfolyam	50,9	30,4	5,6	2,4	28,8	0,4	22,2
Szakiskola és szakmunkásképző	68,0	48,0	12,9	1,5	68,5	0	67,8
Gimnázium	73,6	50,6	13,5	4,2	44,9	1,6	41,8
Szakközépiskola	79,5	54,5	15,2	6,7	71,2	1,5	66,1
Főiskola	88,0	65,2	24,0	10,0	78,5	3,5	73,5
Egyetem	91,9	82,7	41,9	23,4	82,5	7,6	74,6
Összesen	69,5	48,4	13,6	4,8	57,3	1,1	50,9

Forrás: KSH Statisztikai Tükör II. évfolyam 7. szám: Munkaerő-piaci helyzetkép, 2007

A magyar munkaerő-piacnak statisztikai értelemben igen jelentős tartalékai vannak a munkavállalási korú nem dolgozók és a munkanélküliek köréből, azonban ennek a populációnak jelentős része nincsen foglalkoztatható állapotban, hiányos vagy nincs is munkakultúrája, s körükben nincs igény a munkaerő-piacra történő bekapcsolódásra. **A munkavállalási korú inaktívak és a tartós munkanélküliek nagyobb része az idősebb korosztályokhoz tartozik, szakképzetlen, depressziós térségben él, gyakran mentálisan és egészségileg leépült.** A munkaerő-piacra történő visszavezetésük érdekében az utóbbi időben számos lépés történt, pl.: a rehabilitációs járulék létrehozása, a rendszeres szociális segély igénybevételi feltételeinek szigorítása, összegének mérséklése.

Az idősödő munkavállalók alacsony munkaerő-piaci részvételének összetett okai vannak. Objektív oknak értelmezhető az átlagosnál alacsonyabb iskolázottságuk, kedvezőtlen térségi eloszlásuk az országon belül. Az idősödő népesség iránt megnyilvánuló alacsony keresletet a munkáltatói előítéletek és diszkrimináció is erősíti. A munkaerő-piacról történő kivonulást erősíti néhány szabályozási jellegű tényező is.

**Nemzetgazdasági szinten összességében azt prognosztizáljuk, hogy a különböző hatások eredőjeként a foglalkoztatás színvonala összességében 2006. és 2020. között 2,8%-kal, éves átlagban 0,2%-kal emelkedik.** Időbeli lefutását illetően az időszak elején évi átlagban 0,3%-os, közepén 0,6%-os növekedést prognosztizálunk, míg az utolsó öt évben 0,3%-os csökkenést valószínűsítünk. Az időintervallum közepén a gyorsulás elsősorban az EU támogatások felhasználása okán történik. Az időszak végén már nem lesz számottevő további EU támogatás, ugyanakkor a gazdaság egy jelentős korszerűsödési folyamaton ment keresztül, mely csökkenti a létszám-keresletet.

A foglalkoztatás ágazati struktúrája átalakul: a mezőgazdaság és az ipar, valamint a költségvetési finanszírozású (közigazgatás, oktatás, egészségügy) ágazatok létszáma csökken, míg az üzleti szolgáltatásban (pénzügy, ingatlanügyletek, gazdasági tevékenységet segítő szolgáltatások) érdekeltké emelkedik. Az **építőiparban** az EU támogatások segítségével megvalósuló jelentős volumenű infrastrukturális beruházás (autópályák, egyéb utak, vasúti pályák, repülőterek, folyami kikötők, vízügyi, vízminőség- és környezetvédelmi, valamint urbanizációs infrastruktúra-fejlesztés) eredményeként jelentős létszámnövekedés várható az időszak első 10 évében, míg az utolsó öt évben zsugorodás várható a foglalkoztatás szempontjából.



A foglalkoztatás várható színvonalát a nemzetgazdaság egészében egymással ellentétesen ható folyamatok határozzák meg. Az egyik legfontosabb ható tényező a **technikai-műszaki fejlődés létszámkiszorító hatása**. Általában véve a gépesítettség, az automatizálás növekedése, a munkaszervezési eljárások korszerűsödése egyre kevesebb munkaerőt igényel, természetesen a nemzetgazdaság ágazatai között jelentős különbségek vannak. A fejlett ipari országokban ez tekinthető a fejlődés fő irányának és várhatóan Magyarország is ezt a modellt fogja követni az előttünk álló években.

A foglalkoztatottak létszámának technikai-műszaki indíttatású csökkenését ellensúlyozhatják szabályozási intézkedések. Ezek egyik része a **gazdaság kifehértésére** irányul. Komplex intézkedések segítségével a fekete-szürke foglalkoztatást igyekeznek a kormányzat láthatóvá, adófizetővé tenni. A valójában dolgozó, de a statisztikákban meg nem jelenő személyek foglalkoztatása is hatékonyabbá válik, ha a munkáltatónak közterheket is kell fizetnie utána. A foglalkoztatás-bővítő intézkedések másik vonulata lehet az ún. **atipikus foglalkoztatási formák terjesztése**: pl.: részmunka, munkaidő megosztás, alkalmi és határozott idejű szerződések.

Az idősebb népesség foglalkoztatásában viszont jelentős javulásra számítunk 2010-2015. után. Ennek két alapvető oka lesz: egyfelől a nyugdíjrendszer szigorítása, a nyugdíjkorhatár elkerülhetetlen további emelése nyomán nőni fog az idősebb korúak munkaerő-piaci aktivitása. Másfelől a fiatalabb korosztályok számának csökkenése rákényszeríti a munkaadókat ezen korosztályok munkájának igénybe vételére. Az idősebb korosztályok iskolázottsága is folyamatosan növekszik, ami párosulva a felnőttkori tanulás lehetőségeinek bővülésével megalapozza a kereslet kielégítését.

#### 4. Az állami politikák: célok és eszközök

**A foglalkoztatáspolitikai hazai célrendszere** az Európai Unió célrendszerével összhangban került meghatározásra, s rögzítésre a nemzetgazdaság fejlődését kijelölő dokumentumokban. Valamennyi, Magyarország fejlődési pályáját kijelölő állami dokumentum foglalkoztatáspolitikai része a foglalkoztatási színvonal növelését, munkahelyteremtést, a munkavállalási korú népesség foglalkoztathatóságának javítását tűzte ki célul. A célok számszerű megfogalmazása során a hazai realitások figyelmen kívül hagyásával olyan számszerű célkitűzések születtek, amelyekből a kormányzat folyamatosan kihátrálni kényszerült. Így az időről időre készített újabb dokumentumokban egyre visszafogottabb számszerű előrejelzések láttak napvilágot, s így ezek közeledtek a valóságosan is remélhető tendenciákhoz.

Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökkel támogatottak köre az évtized eleje óta csökken az Állami Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint. Ennek elsősorban finanszírozási okai voltak. Más oldalról viszont az EU támogatások terhére is megvalósultak olyan projektek, amelyek hasonló célt szolgáltak, mint az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök, pl.: képzés, támogatott foglalkoztatás. Az EU támogatások felhasználásáról egyelőre nem áll rendelkezésre olyan részletes statisztika, amely lehetővé tenné a két támogatási rendszer eredményeinek összevetését.

**A Munkaerő-piaci Alap által finanszírozott aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök ugyan hozzájárulnak a munkanélküliség mérsékléséhez, de általában nem hoznak végleges megoldást, vagyis a támogatottak nem tudnak tartósan, stabilan visszatérni az elsődleges munkaerő-piacra.** Ez nem feltétlenül az eszközrendszer hibája. A támogatottak egy részének motivátlansága, habitusa, személyes devianciája nagyobb gátja az elsődleges munkaerő-piacra való visszatérésnek, mint azok a konkrét tudásbeli hiányosságok, amit a képzéssel esetleg pótolni lehet.

Az évek során kezelhetetlenül nagyszámú és gyakran egymást átfedő támogatási forma jött létre Magyarországon a munkanélküliség megelőzésére és az állástalanok munkaerőpiacra való visszatérésének elősegítésére (munkaerő-piaci képzés, bértámogatás, a munkanélküliek vállalkozóvá válásának támogatása, a közhasznú foglalkoztatás stb.). Az idősödő munkavállalók megkülönböztetett támogatása csak néhány éve került előtérbe, s a szabályok 2007. elejétől ismételtén változtak.

Összességében az eddig működtetett munkaerő-piaci eszközök keveset tudtak tenni az idősödő munkavállalók munkaerő-piaci esélyeinek javításáért.

## 5. A felmérés eredményei

A magyarországi munkáltatók körében 2008. áprilisában végzett kérdőíves felmérés **tárgya az idősebb korosztályoknak a munka világában betöltött jelenlegi és jövőbeni szerepével kapcsolatos munkaadói vélekedések és attitűdök összegyűjtése és elemzése.**

A munka során a Megrendelő által kidolgozott kérdőívnek megfelelően a következő fő témakörök vizsgálatára került sor:

- a munkaerőpiac várható fejlődése Magyarországon
- a nyugdíjba vonulás és a nyugdíjrendszer várható jövője
- az ezzel kapcsolatos kormányzati politikák
- a munkaerő-toborzás tényezői és nehézségei, az ezzel kapcsolatos szervezeti intézkedések
- vállalati leépítési politikák

- az idősebb munkavállalókról kialakult kép
- az idősebb munkavállalók jelenlegi és jövőbeni helye, szerepe a szervezetekben.

A fenti listából látszik, hogy a vizsgálat nem csak az időskorú dolgozók helyzetével, és a velük kapcsolatos vélekedésekkel foglalkoztak, hanem a magyarországi vállalatok és intézmények saját környezetükről alkotott képének, illetve a komplex foglalkoztatási stratégiáknak a megismerésére is irányultak. **A megkérdezés nem csak a gazdálkodó szférában működő vállalkozásokra<sup>2</sup>, hanem a közszférában (a közigazgatás, az oktatás, az egészségügy, stb.) tevékenykedő intézményekre is kiterjedt**, hiszen ez az utóbbi csoport Magyarországon jelentős súlyú foglalkoztató.

**A terepmunka során begyűjtött 451 kitöltött kérdőív** – hazai és nemzetközi hasonló vizsgálatok elemszámát is figyelembe véve – megfelelő alapot jelent a kitűzött téma alapos, részletekbe menő elemzéséhez. Az adatgyűjtés módszereként a telefonos interjúk készítését választottuk. A kérdőíves felmérés eredményei az alábbiakban foglalhatók össze:

### 5.1. *Kihívások a munkaerőpiacon*

Az elkövetkező években, a felmérésben résztvevő szervezetek saját működésükre nézve **a szegénység terjedését és mélyülését érzik a legfontosabb rizikófaktornak**. Különösen erősnek érzik e várható negatív hatást a költségvetési intézmények, s ezen a szférán belül is az egészségügy és szociális ellátás szervezetei (ez utóbbi körben az említési gyakoriság meghaladja a 70%-ot). A gazdálkodó szférán belül a kereskedelmi cégek említették legnagyobb gyakorisággal ezt a problémát.

---

2 A gazdálkodó szférában nem kerestünk meg mezőgazdasági és bányászati tevékenységet végző cégeket. A mezőgazdaság igen speciális helyzetben van a foglalkoztatási folyamatokat tekintve is, a bányászat jelentősége pedig az idő előre haladásával párhuzamosan várhatóan egyre csökken.

**A növekvő munkaterhelés**, a második leggyakrabban gondot okozó tényező is inkább a költségvetési forrásokból gazdálkodó szektorokban érezhető valószínű gondként, a gazdálkodó szférában kevésbé.

A születési rátát, az öregedést és az ezekből is fakadó **munkaerőhiányt** a magyarországi munkáltatók a jövőt illetően komoly kihívásnak, saját gazdálkodási folyamataikat, működésüket jelentősen és negatívan befolyásoló tényező-együttesnek érzékelik. A 250 fő felett foglalkoztató nagyszervezetek reprezentánsai ezeket a folyamatokat szignifikánsan erősebben érzik, mint a kisebb szervezetek részéről válaszolók.

## 5.2. *Munkaerőhiány és kezelése*

Magyarországon – nemzetközi összehasonlításban – meglehetősen alacsony az aktivitási ráta. Mindemellett – a kapott válaszok alapján – a munkaerőhiány is széles körben előforduló jelenség. **Minden nyolcadik válaszadó arról számolt be, hogy sok munkakört már a közelmúltban is nehéz volt betölteni és minden harmadik jelezte, hogy néhány munkakör betöltése gondokat okoz(ott).**

**Munkaerőhiány kezelésére** a kérdőív által felkínált 19 válaszlehetőségből a **részmunkaidős foglalkoztatást és az új feladatok vállalására való ösztönzést említették legmagasabb arányban a válaszolók**, vagyis a keresleti oldal.

Ezt az eredményt némi fenntartással kell kezelni, mert a hivatalos munkaügyi statisztikák szerint Magyarországon mindössze a foglalkoztatottak 10%-át alkalmazzák részmunkaidőben. A meglévő alkalmazotti állomány túlóráztatásának lehetősége gyenge közepes elfogadottságúnak bizonyult. Korábbi, az EU számára végzett összehasonlító vizsgálataink arra az eredményre vezettek, hogy Magyarországon a munkáltatók a kereslet-ingadozás kivédésére döntően a túlóráztatást használják, szemben más rugalmas foglalkoztatási eszközökkel. Jelen kutatásunk eredményei szerint a korábbiakhoz képest átstrukturálódás indult meg az alkalmazott eszközök között, bár ezt a megállapítást óvatosan kell kezelnünk.

**Az idősebb, 50 év feletti dolgozók felvételét a válaszadók összességében a negyedik legelfogadottabb intézkedésnek sorolták a kérdőívben megadott válasz lehetőségek közül.** Ez viszonylag kedvező fejleménynek is tűnhet, de ugyanakkor figyelembe kell venni azt is, hogy **a válaszadó szervezetek 62%-a elutasítja ezt a lehetőséget.** Az idősebb munkavállalókkal szembeni felvételi hajlandóság erősen függ a gazdasági szervezet méretétől, minél nagyobb a foglalkoztatottak száma, annál nagyobb az esély az idősebbek felvételére is.

A kapott válaszok alapján elég egyértelmű kép bontakozik ki: **az idősebb korosztályhoz tartozók, mint új belépők nem túlságosan vonzóak a válaszadók számára, de a már a szervezeteknél dolgozó 50 év felettieket csak nagyon alacsony arányban küldenék el.**

**A munkáltatók szerint a két leginkább hasznos munkaerő-kínálat bővítő intézkedés: a szülők ösztönzése több gyermek vállalására illetve a részmunkaidőben dolgozók ösztönzése teljes állás betöltésére.** Az előbbi egy hosszú távú, az utóbbi egy rövid távú megoldást takar. Az eredmények alapján a leginkább elutasított eszköz a munkaidő növelése.

De a nők fokozottabb bevonása a munkába, a nyugdíj-korhatás emelése<sup>3</sup>, illetve a külföldiek Magyarországra vonzása nem igazán elfogadott megoldás, bár ettől még a jövőben sor kerülhet alkalmazásukra.

### 5.3. *Az idősebb munkavállalókról alkotott vélemények*

**Az idősebb korosztálynak a fiatalabbakkal szembeni legnagyobb előnyként a munkáltatók a foglalkoztató szervezetek iránti sokkal magasabb szintű elkötelezettséget jelölték meg. Az idősebb korosztály szignifikánsan jobban áll a pontosság és a megbízhatóság tekintetében is.** Az idősebbek saját magukról kialakult képében ezek az előnyök nagyon magas arányban (73%-ban) fordulnak elő, de a fiatalabbak is elismerik ezt a különbséget, de alacsonyabb arányban (41%).

A fiatalabb korosztályok legnagyobb előnyei a képezhetőségben és az új technikák alkalmazásában, kreativitásban, rugalmasságban fedezhetőek fel. **Igen jelentős (26%-os) a különbség a vizsgált korosztályok között a fizikai terhelhetőséget illetően, némileg kisebb a különbség a szellemi terhelhetőséget illetően,** a minta átlagában 18%.

Az idősebbeknek munkához való egyenlő jogát a többség elismeri, de ez lényegesen magasabb arányban tapasztalható Budapesten, mint a jelentős munkanélküliséggel sújtott keleti országrészben. Érdekes módon sokkal inkább egyetértőek a fiatalabbak, mint az idősebbek. Nem kizárt, hogy utóbbiak az esélyegyenlőséghez való jogot egyben kötelességként is értelmezték, és a válasz egy burkolt tiltakozást takar a nyugdíjkorhatár várható emelésével szemben.

---

3 Mint később látni fogjuk, a válaszadók a saját szervezet és a magyar társadalom esetében is a nyugdíjba vonulási életkor átlagának növelésére számítanak a következő évtizedben.

#### 5.4. *Idősebb korosztályok a szervezetekben*

A munkáltatók szerint a szervezetek 50 éves átlag életkor esetében még kielégítően működhetnek. Tehát **a munkáltatói vélemények szerint – elvben – az idősebb munkavállalóknak is van helyük a munka világában.** A munkavállalókat 65 éves korukig látják szívesen, ezt követően erősen csökken az elfogadottságuk. Úgy tűnik a válaszokat erősen befolyásolta a hivatalos mindkét nemre érvényes 62 éves nyugdíjkorhatár, illetve a gyakorlatban tipikus előrehozott nyugdíj korhatára. Az idősebbek foglalkoztatásához elsősorban **a munkafeltételek javítása, illetve a tudásszint és tapasztalat emelése a szükséges előfeltétel.** A dolgozók átlagéletkorának növekedése valamivel több kedvező hatással jár, mint kedvezőtlen. Ugyanakkor a munkáltatók nem igazán tesznek annak érdekében, hogy az idősebb munkavállalók megtartását célzó intézkedéseket foganatosítsanak.

#### 5.5. *Szociális felelősség*

A legtöbb szociális szolgáltatás anyagi feltételeinek megteremtése elsődlegesen a kormányzat, azaz az állam feladata a válaszok szerint. A válaszok egyrészt erősen magukon hordozzák a szocializmus értékrendjét, másrészt jól kitapinthatóan a válaszadók nincsenek tisztában a gazdasági aktorok szerepével az egyes szociális ellátási formák finanszírozásában pl.: a nyugdíjkiadások kb. 30%-át fedezi jelenleg a költségvetés, a munkanélküli ellátást teljes mértékben a munkavállalók és a munkáltatók járulékai fedezik.

A válaszadó szervezetek körében **a férfiak átlagban 61 éves korukban mennek nyugdíjba, míg a nők 58 éves korukban.**



A felmérés résztvevőinek döntő többsége számára világosak és érzékelhetőek a jelenlegi nyugdíjrendszer feszültségei és hosszabb távon a mai formában való fenntarthatatlansága. **A következő 10 évben az átlagos nyugdíjba vonulási életkor mintegy 2,1 éves növekedésére számítanak, de saját szervezetükön belül csak 1,2 éves növekedésre!** Az aktív életkor növelésére irányuló eddigi kormányzati politikát a munkáltatók 90%-a vagy nem nagyon hatékonynak, vagy teljesen hatástalannak ítélte. Mindezek mellett **a nyugdíjkorhatár emelését az elsősorú többség határozottan elutasítja, ugyanakkor az előrehozott nyugdíj lehetőségeinek csökkentését javasolja.**

\* \* \*

Összességében az idősödők munkavállalása témájában a magyar munkaadók körében szervezett megkérdezés több esetben is meglehetősen konfúz eredményekhez vezetett. A válaszadók „kezet” sok esetben felismerhetően a társadalmi elvárások, a társadalmilag helyesnek tartott válaszok adásának igényei „vezették”. Más esetekben, elsősorban a saját szervezetet érintő kérdések során, már sokkal „nyersebben” fogalmaztak. Ez az ambivalencia a megkérdezés szinte egész menetén tetten érhető.

A felmérés eredményeinek áttekintése után egy másik általános észrevétel is adódik: a magyar munkáltatók többsége meglehetősen konzervatív előrejelzéseket adott a jövőre nézve. **A kapott válaszokból az csendül ki, hogy leginkább a már megszokott és bevált személyzeti politikai folytatása a leginkább valószínű. Új, a korábbiakban nem használt intézkedések jövőbeni alkalmazását viszonylag alacsony arányban említették.**

## Irodalom

Adler Judit (2005): A 45 éven felüliek foglalkoztatási helyzete. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások: OFA Kutatási Évkönyv, 3./szerk. Pongrácz László. – OFA, 2005. – p. 29-38.

Adler Judit (2005): A lisszaboni stratégia és a tudásalapú gazdaság magyarországi perspektívái In: Tanulmányok Magyarország versenyképességéről, Stratégiai kutatások – Magyarország 2015 4. szerk.: Vértés András – Viszt Erzsébet Új Mandátum Könyvkiadó Budapest, 2006 p. 155-177

Adler Judit (2008): A munkavállalási korú inaktív népesség motivációja, munkaerő-piaci távolmaradásának okai In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások: OFA Kutatási Évkönyv, 4. szerk. Pongrácz László. – OFA, 2008. – p. 71-84.

Adler Judit (2008): A nyugdíjkorhatár-emelés hatásainak vizsgálata, különös tekintettel a korhatár további emelésének lehetőségeire és a foglalkoztatás helyzetére gyakorolt hatásokra. In: Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások: OFA Kutatási Évkönyv, 4. szerk. Pongrácz László. – OFA, 2008. – p. 145-154.

A foglalkoztatás közép- és hosszú távú feltételrendszerének, a várható munkaerő-kínálati és – keresleti folyamatok változásának prognosztizálása GKI Rt. 2005. október FMM megrendelésére  
A munkaerő-kereslet és az azt befolyásoló tényezők alakulásának vizsgálata 2006-ig, kitekintés 2013-ig GKI. GKI Rt. Budapest 2005. január készült az OFA támogatásával

Bukodi Erzsébet (2004): A munkaerő-piaci kirekesztődés folyamata. In: A szegénység és a társadalmi kirekesztődés folyamata/ szerk. Monostori Judit KSH Bp., 2004 - p. 43-107.

Frey Mária (2007): Aktív munkaerő-piaci eszközök működésének értékelése 2001-2006 között és változásai 2007-ben. In.: Munkaerőpiaci Tükör 2007 szerk. Fazekas Károly, Cseres-Gergely Zsombor, Scharle Ágota p. 135-172

Frey Mária (2005): Foglalkoztatottság, munkanélküliség, inaktivitás Magyarországon. In: Munkanélküliség, inaktivitás, munkahelyteremtés, foglalkoztatáspolitikai. / szerk. Landau Edit, Vince Péter; főszerk. Schweitzer Iván. – Bp.: Kopint-Datorg, 2005. – p. 6-27.

Kemény István – Janky Béla (2003): A cigányok foglalkoztatottságáról és jövedelmi viszonyairól: A 2003. évi országos cigánykutatás alapján. Esély 2003/6, 58-72 p.

Kerteszi Gábor (2005) Roma foglalkoztatás az ezredfordulón: A rendszerváltás maradandó sokkja. Szociológiai Szemle 2005/2, 57-87 p.

Lakatos Miklós (2006): Az időskorúak főbb demográfiai és foglalkozási jellemzői, társadalmi rétegződésük, KSH Öregedés-öregség 2006. p. 47.

Lelkes Orsolya – Scharle Ágota (2004): Miért inaktív az 50 éves magyar férfiak egyharmada? A gazdasági aktivitás és a jóléti ellátások összefüggéseiről. In. Társadalmi riport, 2004. / szerk. Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György. Bp.: Társki, 2004. - p. 242-258.

Munkaerő-keresleti létszám-előrejelzés 2015-ig, ágazatonként. GKI Zrt. Bp. 2006. november a HEFOP 1.2.13. kutatási témája az FH megrendelésére [www.employmentpolicy.hu](http://www.employmentpolicy.hu)

Üzleti előrejelzés 2010-ig (A magyar gazdaság várható fejlődése) GKI Zrt. Budapest 2007. december

Váradi Mónika Mária (2004): Zárványosodó munkaerő-piaci struktúrák és megélhetési stratégiák. In: A tudomány a gyakorlat szolgálatában: A foglalkoztatási szint bővítésének korlátai és lehetőségei. Összeáll. Pritz Pál, Johancsik János, Baranyainé Szabó Piroska et al. –Bp: MTA, 2004. – 36-54. p.

KOLTAI LUCA

## Társadalmi és nemek közti esélyegyenlőség a munkahelyeken

### Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos alapfogalmak

A magyar jogszabályok a diszkrimináció több fajtáját különböztetik meg, valamint diszkriminációnak tekintik az ezekre adott utasítást is.

**Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek** minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.<sup>1</sup> A törvény 20 olyan tulajdonságot nevesít, amely alapján hátrányos megkülönböztetés érhet valakit. (nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzeti, vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, családi állapot, anyaság (terhesség) vagy apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzet, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője).

---

<sup>1</sup> 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 8. § alapján

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Nagyon fontos kiemelni, hogy nem csak a valós, hanem a vélt tulajdonságok alapján is érhet valakit diszkrimináció (pl. nem biztos, hogy mindenki, aki cigánynak látszik, annak is vallja magát).

**Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek** minősül az a látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.<sup>2</sup> Vagyis az egyes rendelkezések, intézkedések végrehajtásakor kiderül, hogy bár a felszínen semlegesnek mutatkoznak (és így sokszor rejtve maradhatnak), egy jól beazonosítható csoporthoz tartozó személyek látványosan többségben vannak azok közt, akiknek a jogszabály, vagy intézkedés hátrányt okoz.

Az Esélyegyenlőségi törvény külön foglalkozik a **zaklatás** fogalmával is. Röviden úgy fogalmazhatunk, hogy a zaklatás a sértett emberi méltósága elleni támadást valósít meg. Ez történhet a sértett személyes tulajdonságának kifigurázásával, gúnyolódással, súlyosan sértő megjegyzések tételével, de természetesen fizikai érintkezéssel is (pl. pofon, simogatás, fenék megérintése).<sup>3</sup>

Jogellenes elkülönítésnek, vagyis **szegregációnak** minősül a törvény szerint az a rendelkezés, amely egyes személyeket, vagy egy csoportot személyes tulajdonsága (pl. kisebbséghez tartozása)

---

<sup>2</sup> 2003. évi CXXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 9. § alapján

<sup>3</sup> 2003. évi CXXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 10. § alapján

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



alapján más, egyébként hasonló helyzetben lévő személyektől, csoportoktól elkülönít, anélkül, hogy ezt törvény kifejezetten megengedné.<sup>4</sup>

**Megtorlásnak** nevezzük a diszkrimináció ötödik fajtáját, amiről akkor beszélhetünk, ha a munkáltató a hátrányos megkülönböztetés miatt fellépő, eljárást indító, vagy az eljárás során tanúskodó munkavállalónak jogsérelmet okoz.<sup>5</sup>

„Nagy különbség van kiváló és nagyszerű vállalat közt. A kiváló vállalat kiváló terméket és szolgáltatásokat kínál. A nagyszerű vállalat szintén kiváló termékeket és szolgáltatásokat kínál, de ugyanakkor törekszik arra is, hogy jobb legyen a világ” W.C. Ford, Jr a Ford elnöke-vezérigazgatója

### Esélyegyenlőség és előnyben részesítés

A diszkrimináció fajtáiról beszélve feltétlenül szót kell még ejteni a **pozitív diszkriminációról**, vagy előnyben részesítésről is. E széles körben ismert fogalom olyan intézkedéseket, bánásmódot takar, amelyek **az esélyek egyenlőségét** célozzák, túllépve a formális egyenlő bánásmód gondolatán, amely sokszor még nagyobb társadalmi egyenlőtlenségekhez vezet. A hazai jogszabályok szerint ennek megfelelően az előnyben részesítés az olyan rendelkezéseket takarja, amelyek egy konkrét társadalmi csoport valós esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányulnak. E rendelkezéseknek törvényen, törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, vagy kollektív szerződésen kell alapulniuk, és csak határozott időre, vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szólhatnak.

Fontos, hogy az előnyben részesítés **nem sérthet alapvető jogot**, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

<sup>4</sup> 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 10. § alapján

<sup>5</sup> 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 10. § alapján

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



### Sokszínűség

A sokszínűség egy olyan kifejezés, amelyet sokféleképpen lehet értelmezni. Szűkebb értelemben a faji, nyelvi és kulturális különbségeket foglalja magában. Tágabb értelemben az egyes személyek egyedi képességeinek a megértését és elismerését jelenti. A munkahelyeken ez az egyedi képességek kiteljesítésében, a különbözőségek elfogadásában jelenik meg.

#### Esélyegyenlőség és sokszínűség – Mi a különbség?<sup>6</sup>

<b>Esélyegyenlőség</b>	<b>Sokszínűség</b>
<b>Külső kezdeményezés, törvényi motiváció.</b>	Belsőleg kezdeményezett, proaktív, befektetésként tekinthető.
<b>Asszimilációt feltételez.</b>	Mindenféle különbözőséget értéknek tekint.
<b>Elszigetelt feladatokra koncentrálnak.</b>	Stratégiai megközelítés, a szervezeti kultúrára hat.
<b>Társadalmi csoportokra összpontosít.</b>	Egyénre összpontosít nem a társadalmi csoportokra.
<b>Egy szervezeti osztály felelős a megvalósításáért.</b>	Minden munkavállaló felelős a megvalósításáért.

<sup>6</sup> Rigó Ildikó, ILO táblázata alapján

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



## Miért foglalkozunk a munkahelyi esélyegyenlőséggel?

A munkavállalás komoly elköteleződést, investíciót és így függést jelenthet az alkalmazott részéről, és a munkáltató is beruház minden új alkalmazottba, akit könnyen elveszíthet. Az elkötelezett alkalmazott fontos erőforrás, a képzett, kreatív munkaerő nagy érték.

Az Európai Bizottság több mint 200 vállalatot átfogó vizsgálatában kézzel fogható előnyökről számoltak be a megkérdezettek. Szerintük a munkahelyi esélyegyenlőséget elősegítő intézkedések:<sup>7</sup>

- növelték a cég megbecsülését (69% szerint),
- segítségükre voltak a magasan kvalifikált munkaerő toborzásában és motiválásában, ennek kapcsán csökkentek a toborzási költségek, könnyebben integrálhatóak lettek az új munkavállalók (62%),
- növelték a dolgozók motiváltságát és hatékonyságát, a válsághelyzetek jobban kezelhetőek lettek, (58%),
- elősegítették az innovációt (57%),
- növelték a fogyasztóik elégedettségét (57%),
- segítették a munkaerőhiány leküzdését (57%),

### Miért éri meg a Hewlett Packard Magyarország Kft.-nek hogy befogadó munkahely?


A vásárlóink és elvárásaik sokszínűek, meg kell értsük őket és válaszolnunk kell ezekre az elvárásokra. A legtöbb országban a munkaerő demográfiai jellemzői változnak, sok területen munkaerőhiány jelenik meg, a verseny a jó munkaerőért erősödik. A HP-nek a legjobb munkahelynek kell lennie mindenki számára, hogy biztosítsa az üzleti sikert. Szervezetünk hajtómotorjai az innovációi, a kreativitás, a problémamegoldás és az alkalmazkodóképesség. Csak a széles látókör és sokszínű adottságok tudják ezt biztosítani.<sup>1</sup>

<sup>7</sup> „The costs and benefits of Diversity” European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relation and Social Affairs, 2003.Oct.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*







## Koltai Luca – Társadalmi és nemek közti esélyegyenlőség a munkahelyeken

---

- növelte a team-munka hatékonyságát, ennek kapcsán csökkentek a koordinációra, team építésre költött összegek,
- növelték a piaci részesedést, segítették a szűk piacokra való betörést,
- segítették a minőségbiztosítási rendszerek hatékony működését.

A rugalmas munkaszervezési lehetőségek, mint például a részmunkaidő vagy a távmunka mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára előnyösek. Akár még költséget is lehet megtakarítani, hiszen a távmunka kiválthatja az irodabérlést. Kutatások szerint a távmunka lehetősége 30%-al növeli a hatékonyságot.<sup>8</sup>

### TUDTA?

Magyarországon majd 150 hivatalosan **bejegyzett egyház** és számos bejegyzés nélküli egyházi csoport működik. Becslések szerint hazánkban 960 ezren tartoznak valamilyen nemzeti és etnikai **kisebbséghez**, majd 600 ezren **megváltozott munkaképességűek**. 2016-ra 39 évről 42 évre nő az ország lakosságának **átlagéletkora**.<sup>9</sup>

A sokszínűség a szolgáltatások rugalmas szervezésekor is előnyökkel járhat, hiszen lehet, hogy az eltérő vallású munkatársak nem egyszerre szeretnék kivenni a szabadságukat.

A befogadó munkahely nagyobb sikerrel tartja meg jó munkatársait, a fluktuáció csökkenésével a toborzás és a betanítás extra költségei csökkenthetőek.

---

<sup>8</sup> Flexibility Pays: A practical Guide to flexible working (2005) BT Group plc.

<sup>9</sup> KSH adatok 2007.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Az alkalmazottak motiválásában jelentős szerepet játszik a nagyobb figyelmet igénylő munkatárs iránti felelősség vállalása is. Az a tudat, hogy nem csak a most „jól húzó” dolgozó fontos a cégnél. Hiszen akár „én is kerülhetnék nehéz helyzetbe”. A megbízható munkaerő számíthat a vállalat felelősségvállalására.

### **Törvényi kötelezettség**

2004. óta<sup>10</sup> az 50 főnél többet foglalkoztató költségvetési intézmények és többségi állami tulajdonú vállalkozások számára kötelező esélyegyenlőségi tervet készíteni. 2007. óta az Egyenlő Bánásmód Hatósága büntetheti is őket e kötelezettség elmulasztásáért. De a törvényi kötelezettség és büntetés mit sem ér az elkötelezettség és ismeretek hiányában.

### **Új lehetőségek- Európai Unió támogatások**

Az az elvárás, hogy minden uniós támogatású projekt közvetlenül vagy közvetett módon hozzájáruljon az esélyegyenlőség erősítéséhez, megkívánja, hogy kiszűrésre kerüljenek, és ne kapjanak támogatást azok a projektek, amelyek semmilyen formában nem járulnak hozzá az esélyegyenlőségi célokhoz, illetve növelik az esélykülönbséget. Így egy átfogó szempontrendszer alapján szükséges minden pályázónak és projekt megvalósítónak bemutatni, illetve fejleszteni az esélyegyenlőséget.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről 70/A

<sup>11</sup> Nemzeti Fejlesztési Ügynökség 2007

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



## **Röviden az esélyegyenlőségi tervekről**

### **Települési esélyegyenlőségi program:**

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (5) bek. alapján a települési önkormányzat helyi esélyegyenlőségi programot fogadhat el, amelyben elemzi a településen élő hátrányos helyzetű csoportok helyzetének alakulását és meghatározza ezen csoportok esélyegyenlőségét elősegítő célokat. Az önkormányzati esélyegyenlőségi program tartalmazza különösen a helyi közügyekkel és a települési önkormányzat által ellátott feladatokkal kapcsolatos célokat, megvalósításuk forrásigényét és végrehajtásuk tervezett ütemezését. Az előírásoknak megfelelő esélyegyenlőségi program elkészíthető a hátrányos helyzetű célcsoportokra és/vagy az önkormányzat szakpolitikai ágazataira való fókuszálással is.

A célcsoport fókuszú komplex települési esélyegyenlőségi program elsősorban a célcsoportok települési esélyegyenlőségi helyzetét vizsgálja, és célcsoportonként határozza meg azokat a prioritásokat, cselekvési irányokat, amelyek az egyes csoportok esélyegyenlőségének javításához szükségesek.

Az ágazati fókuszú komplex települési esélyegyenlőségi program ágazatonként elemzi az esélyegyenlőség érvényesülését, illetve ágazatonként határozza meg a beavatkozási irányokat, így annak oktatási fejezete kiválthatja a kötelezően készítendő (a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény 85.§) települési közoktatási esélyegyenlőségi programot. A program szociális ágazattal kapcsolatos része alkalmas lehet például a kötelezően készítendő települési szolgáltatástervezési koncepció (a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény 92. § (3) bek.) kiváltására, kiegészítésére, illetve más ágazati stratégiai dokumentumok kiváltására is.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Az ágazati fókuszú esélyegyenlőségi program készítése általában idő- és költségigényesebb feladat.

Az Integrált Városfejlesztési Stratégia része az **Antiszegregációs Terv (AT)**, melyben a városnak fel kell tüntetni azon területeket/szegregátumokat, ahol az alacsony státusú lakosok (aktív korú, 8 általános iskolai osztálynál nem magasabb iskolai végzettségű, és rendszeres munkajövedelemmel nem rendelkező lakos) aránya minimum 50 százalék. Az AT a településen található szegregátum(ok) helyzetét és az ezen területe(ke)n tervezett beavatkozásokat tartalmazó dokumentum.

#### **Közoktatási esélyegyenlőségi program:**

Minden települési önkormányzatnak illetve, intézményfenntartói társulásban, vagy (többcélú) kistérségi társulásban fenntartott közoktatási intézmények esetén a társult önkormányzatoknak együttesen - ki kell dolgoznia települési közoktatási esélyegyenlőségi programját. A programot össze kell hangolni a település közoktatási intézményeinek működését és pedagógiai munkáját szabályozó dokumentumokkal, az önkormányzati intézkedési tervvel (a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény 85.§ alapján), és önkormányzati minőségirányítási programmal. A helyi oktatás fejlesztésével kapcsolatos uniós pályázatoknak a települési közoktatási esélyegyenlőségi program kötelezően benyújtandó melléklete.

A közoktatási esélyegyenlőségi program elsődleges célja a szegregált oktatásszervezési gyakorlatok felszámolása, a hátrányos helyzetű és sajátos nevelési igényű gyermekek oktatási integrációjának elősegítése.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



A közoktatási esélyegyenlőségi programot települési és helyi intézményi szinten is el kell készíteni, vagyis minden, közoktatási intézményt önállóan, vagy társulásban fenntartó önkormányzatnak, illetve társulásnak, továbbá önkormányzati fenntartású intézménynek kell ilyen programmal rendelkeznie. Azon településeken, amelynek bármely önkormányzati fenntartású közoktatási intézményében a hátrányos helyzetű tanulók aránya meghaladja a 40%-ot, a szakminisztérium által kirendelt szakértő bevonásával készített és általa elfogadott, ellenjegyzett települési programot kell elfogadni.


### **Munkahelyi esélyegyenlőségi terv**

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (36. §), valamint az 1992. évi XXII. törvény – a Munka Törvénykönyve – (5. §, 70/a. §) alapján az 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató állami, illetve önkormányzati intézményeknek, valamint az állami, illetve önkormányzati többségi tulajdonban álló gazdasági társaságoknak munkahelyi esélyegyenlőségi tervet kell elfogadnia.

Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a munkáltatóval munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek – elemzését, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket. Különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokat.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





## Koltai Luca – Társadalmi és nemek közti esélyegyenlőség a munkahelyeken

---

Az esélyegyenlőségi tervnek rendelkeznie kell a fogyatékos személyek akadálymentes munkahelyi környezet megteremtését biztosító külön intézkedésekről, valamint a munkáltató szervezetén belüli, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárási rendről is.

Amennyiben a szervezet a jogszabály által a tervekészítésre kötelezett körbe sorolható, a terv hiánya esetén, illetve az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, jogsértő gyakorlat folytatása kapcsán az Egyenlő Bánásmód Hatósága bírságot szabhat ki. Ez együtt járhat a szervezet számára folyósítandó közpénzek folyósításnak meghatározott időre való felfüggesztésével.

Bármely uniós pályázatnál, illetve a nyertes pályázati projektek végrehajtásánál a horizontális célokkal kapcsolatos követelmények vizsgálatának keretében a közvetítő szervezet vizsgálhatja a projektszervezet (a pályázó és a partnerszervezetek) esélyegyenlőséggel kapcsolatos szervezeti előírásait, azok végrehajtását. Amennyiben ennek kapcsán hiányosságokat talál, azok pótlására szólíthatja fel a projektszervezetet, illetve rendelkezhet a projekt támogatásának felfüggesztéséről. Amennyiben az Egyenlő Bánásmód Hatósága a projektszervezetet, vagy bármely tagját elmarasztalja a projekt megvalósításának ideje alatt, a projekt támogatásának meghatározott időre való felfüggesztésére kerülhet sor.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



## **Tippek munkahelyi esélyegyenlőségi intézkedésekre<sup>12</sup>**

### **TOBORZÁS, MUNKAERŐ-FELVÉTEL**

#### *Állás hirdetés*

Az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alapján tilos diszkriminatív állás hirdetés megjelentetése. Így az olyan hirdetések, hogy „Fiatal dinamikus munkatársat keresünk...” törvénytörtők.

A hirdetések megfogalmazásakor törekedni kell arra, hogy az elvárások szigorúan a munkakör betöltéséhez kötődjenek. Minél kevesebb kizáró okot tüntetünk fel, a jelentkezők annál szélesebb köréből válogathatunk.

#### *Jelentkezési formanyomtatványok*

A jelentkezési formanyomtatványok sokszor olyan információkat is megkérdeznek, amelyek nem relevánsak a munkakör szempontjából. Ez elriaszthat jelentkezőket, és lehetőséget ad diszkriminációra is.

A **formanyomtatványok** esetében is az a legcélravezetőbb, ha csak a munkakör szempontjából fontos készségekre, tapasztalatokra kérdez rá. Tilos megkérdezni a jelentkezők korát vagy nemét, kivéve, ha ennek valamely jogszabályi rendelkezés miatt van jelentősége.

---

<sup>12</sup> A fejezet Koltai Luca: Eszköztár befogadó munkahelyeknek c. könyve alapján készült. A könyv elérhető a [www.pestesely.hu](http://www.pestesely.hu) oldalon.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



A **fényképek** csatolásának kívánalma lehetőséget teremt diszkriminációra a jelentkező kora, vagy bőrszíne alapján. Így ezt jobb elkerülni. A digitálisan is elérhető jelentkezési lapok a fogyatékkal élők számára is lehetőséget teremtenek, hiszen speciális számítógépes programokkal ők is képesek értelmezni és kitölteni azokat.

#### *Merítsünk széles körből*

A jelentkezők minél szélesebb körét tudjuk megszólítani, annál több személyből válogathatunk a kiválasztás során. A társadalom bizonyos tagjai számára nem hozzáférhetőek, vagy nem egyforma mértékben hozzáférhetőek a hagyományos hirdetési csatornák. A toborzás során szélesebb kört szólíthatunk meg, ha a speciális csoportok számára jobban hozzáférhető csatornákat is felhasználunk. Ha például a fogyatékkal élő, vagy a roma közösséget segítő szervezetek, hálózatok számára is eljuttatjuk az álláslehetőséget, több jelentkező közül válogathatunk. Ez többnyire a munkáltatók számára ingyenes megoldás.

*A KÖZ-PONT állásinformációs rendszer például ingyenesen juttatja el a meghirdetett álláslehetőségeket segítő szervezetek hálózatához a Közép-magyarországi Régió területén. [www.pestesely.hu](http://www.pestesely.hu)*

#### *Felvételi beszélgetés*

A felvételi elbeszélgetés során óriási szerepet játszanak a jelentkezőkről szerzett benyomások. Ilyenkor fordul elő a leggyakrabban diszkrimináció is. A beszélgetés az első alkalom a jelentkező számára is, hogy találkozzon a szervezettel. Így érdemes odafigyelni arra, hogy milyen képet sugározz a szervezetről.

Az interjúzást több személy végezze, akik egységes kérdéseket tesznek fel a jelölteknek. A felvételi bizottságot igyekezzünk sokszínűen összeválogatni, a férfiak és nők egyensúlya fontos szerepet játszhat.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





A felvételi eljárásokban meghallgatóként résztvevő személyeket érdemes felkészíteni. Képzést vagy tréninget szervezhetünk számukra, hogy elkerüljük személyes előítéleteik megjelenését a felvételi eljárások során.

A fogyatékkal élő jelentkezők számára biztosítsuk az egyenlő lehetőségeket. Már a hirdetés során érdemes jelezni, hogy várjuk az ő jelentkezésüket is.

Az interjúval való részvételt segíti:

- jeltolmács biztosítása,
- akadálymentes helyszín,
- segítő munkatárs biztosítása,
- parkolóhely biztosítása.

E lehetőségeket jelezzük az interjúra történő meghíváskor.

#### Az állásinterjú fel nem tehető munkáltatói kérdések

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület állásfoglalást hozott arra vonatkozóan, hogy melyek az állásinterjú feltehető kérdések, illetve mely kérdések eredményezhetnek közvetlen hátrányos megkülönböztetést. Az állásfoglalásnak van egy hosszabb és egy rövidített változata, melyek a [www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu) honlapon megtalálhatók.

Mindig a konkrét eset összes körülménye alapján lehet megítélni, hogy az állásinterjú során a munkáltató által feltett mely kérdések eredményezhetnek közvetlen hátrányos megkülönböztetést.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Példálózó jelleggel kimondható, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetést eredményezhetnek különösen a magánéletre, párkapcsolatra, családi életre, tervezett gyermekvállalásra, szexuális szokásokra, lakóhelyre, származásra, vallási vagy politikai meggyőződésre, politikai események megítélésére, vagyoni helyzetre, egészségi állapotra vonatkozó kérdések.

Ilyen kérdések lehetnek például az állásinterjú alanyához:

- hány gyermeke van
- milyen a családi állapota
- milyenek a vagyoni viszonyai
- vannak-e kiskorú gyermekei
- szeretne-e a jövőben gyermeket vállalni
- milyenek a szexuális szokásai
- van-e házasságon kívüli kapcsolata
- milyen vallású, gyakorolja-e a vallását
- tagja-e valamelyik pártnak

Az interjúk dokumentálása lehetőséget ad a későbbi jogviták elkerülésére, például, készíthetünk magnófelvételt, amelynek másolatát a jelentkező is megkaphatja.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



### *Kiválasztás*

A munkaerő kiválasztása során a jelentkezők képességeire, készségeire koncentráljunk, ne a hiányosságaikra, fogyatékoságaikra. Csak az adott munkakör szempontjából releváns információkat vegyük figyelembe. A személyről megtudott egyéb információk sokszor sztereotíp következtetésekhez vezethetnek. Például, a jelentkező korából nem következik egyértelműen a dinamizmus vagy a tapasztalat sem.

### *Előnyben részesítés*

A magyar jogi szabályozás (EBKTV. 11. §) lehetővé teszi az előnyadást, amennyiben ez egy hátrányos helyzetű csoport befogadását segíti. Így a munkaerő-felvétel során lehetőség van bizonyos csoportok előnyben részesítésére. Az ilyen intézkedések során fontos, hogy a társadalmi érdekek mellett a szervezet belső sokszínűségét is elősegítve történjen az előnyadás. Lehetőség van például a nők, a kisgyermekesek, a romák vagy a fogyatékosok jelentkezésének előnyösebb elbírálására, amennyiben a szervezetben ezek a csoportok alulreprezentáltak. Megállapíthatók felvételi kvóták is az egyes célcsoportokba tartozók számára.

Mindig tegyük nyilvánvalóvá a jelentkezők számára, hogy kik és milyen előnyöket élveznek az adott munkakörre való felvétel során.

Az előnyben részesítésnek törvényen, törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, vagy kollektív szerződésen kell alapulniuk, és csak határozott időre, vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szólhatnak. Fontos, hogy az előnyben részesítés **nem sérthet alapvető jogot**, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



### BÉREZÉS, JUTTATÁSI RENDSZEREK

Bár az „egyenlő munkáért egyenlő bért” igény jogosságát senki nem vitatja, ennek ellenére a gyakorlatban továbbra is megjelennek a bérkülönbségek. Az EU-ban a férfiak átlagosan 15 százalékkal keresnek többet az ugyanolyan képzettséggel, teherbírással rendelkező női munkavállalóknál. Magyarországon a férfiak és a nők nettó havi bére közötti különbség a férfiak nettó havi bérének 14 %-a, a nők kárára. A tipikus női szakmák – például tanító – esetén akár 35-40 százalék is lehet a különbség, s ennek egyenes következménye, hogy a nők nyugdíja is kevesebb lesz. Pedig – a statisztikai adatok szerint – legalább 10-15 évvel tovább élnek, mint a férfiak.<sup>13</sup>

Az európai irányelvek és a hazai jogszabályok szerint nem lehet különbséget tenni az EGYENLŐ ÉRTÉKŰ MUNKÁT VÉGZŐ munkavállalók fizetése és juttatásai közt a foglalkoztatás jellege (részmunkaidő, határozott idő) vagy a munkavállaló VÉDETT TULAJDONSÁGA (pl. neme vagy kora) alapján.<sup>14</sup>

Munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatás.

---

<sup>13</sup> Forrás: BérBarométer adatbázis, 2006. október

<sup>14</sup> Munka törvénykönyve 142/A §

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



*Mi tekinthető egyenlő munkának?*

A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni<sup>15</sup>. Két munkavállaló munkája egyenlő értékének megállapításához nem szükséges, hogy megegyezzen a munkakörük, illetve a munkaköri leírásuk. Két munka akkor tekinthető egyenlő értékűnek, ha a fenti szempontok alapján a ténylegesen végzett munkatevékenység szempontjából a munkavállalók összehasonlítható helyzetben vannak. Az összehasonlítható helyzetet a végzett munka és az adott munkavégzéshez ténylegesen szükséges képzettség, szaktudás szempontjából kell megítélni.

Az egyenlő bér elvének alkalmazásához az érintett munkavállalóknak összehasonlítható helyzetben kell lenniük. Éppen ezért az Európai Bíróság ítélete<sup>16</sup> szerint nem sérti az egyenlő bér elvét a szülői szabadságon lévő női munkavállalónak fizetett egyösszegű juttatás, amelyet a munkából történő távolmaradásuk miatt felmerülő hátrány ellensúlyozására szántak. Ebben az esetben ugyanis a női munkavállaló helyzete az anyasággal összefüggő különleges helyzete miatt nincs összehasonlítható helyzetben a férfi munkavállalókkal.

A munkaadók általában drágábbnak tartják a nők foglalkoztatását, főleg, mert többletköltséget jelentenek a gyermekvállalással kapcsolatos kifizetések. Az ENSZ munkaügyi szervezetének, az ILO-nak egyik kutatása azonban kiderítette: a közhiedelemmel szemben a vállalatok nem járnak rosszul nők alkalmazása esetén: átlagosan – a fentiekkel együtt is – csak mintegy 1 százalékkal kerül többbe a cégeknek a nők alkalmazása, mint a férfiaké.

---

<sup>15</sup> Munka törvénykönyve 142/A §

<sup>16</sup> 218/98. Oumar Dabo Abdoulaye and Others [1999] ECR I-5723.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Sokszor a juttatási rendszerek, és nem a bértábla okozza a fizetésbeli eltéréseket. Érdeemes megvizsgálni a szervezetet, hogy képünk legyen arról, hogy az egyes juttatásokat vajon azok a csoportok használják-e, akik megsegítésére szántuk. A bérezés, a juttatások alakulását folyamatos monitorozással követhetjük az egyes csoportokban. Érdeemes felmérni, akár az esélyegyenlőségi terv részeként, hogy hogyan alakulnak a bérek az egyenlő munkát végző munkavállalói csoportok (pl. férfiak és nők) közt.

### **BETANÍTÁS, TOVÁBBKÉPZÉS, ELŐLÉPTETÉS**

#### *Betanítés*

Az új munkatárs betanításának folyamata sokszor hosszú időt vesz igénybe. Nem igazolja semmilyen kutatás, hogy ez az idő a munkatárs képességein és a betanítás folyamatán kívül bármitől (pl. kortól vagy nemtől) függne. A betanítás nem csak a szakma, hanem a szervezet megismerését is magában hordozza. A legtöbb új munkavállaló számára lehetőség a szervezeti kultúra megismerésére is.

#### *Képzés, továbbképzés*

A hatékony szervezet számára elengedhetetlen a jól képzett, felkészült munkaerő. Gyakran megessék, hogy bizonyos csoportok rendszeresen kimaradnak a továbbképzésekben résztvevők köréből. A továbbképzésekből kimaradók a naprakész tudást veszítik el. Így csökken a szervezet hatékonysága. A képzési terv elkészítésekor vagy annak részeként mérjük fel, hogy az egyes munkavállalói csoportok (pl. nők, férfiak, gyermeket nevelők stb.) milyen arányban vettek részt korábban képzésekben. Számszerű célokat is kitűzhetünk ezen arányok megváltoztatására.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



A képzések meghirdetésekor a képzési tervek elkészítésekor érdemes külön figyelmet fordítani azokra, akik az elmúlt időszakban nem vettek részt oktatásban. Mi lehetett ennek az oka, és hogyan tudnánk ezt az okot megszüntetni? A munkavállalók sokszor maguk is úgy gondolják, hogy nem vesztenek sokat, ha kimaradnak, de a szervezet elveszíti a potenciális tudásukat.

Érdemes mindenki számára nyilvánvalóvá tenni, hogy az életen át tartó tanulás a munkavállalók és szervezet számára is fontos, és valamennyi munkavállaló egyenlően kivetheti a részét belőle. A képzések megszervezésekor figyelembe kell venni, hogy széles kör számára elérhető legyen. Érdemes odafigyelni például a kisgyermeket nevelők igényeire, vagy hogy akadálymentes helyszínen rendezzük meg a továbbképzést.

### *Előléptetés*

Az üvegplafon jelensége jól ismert a magyar munkahelyeken is, ahogy a szervezeti hierarchiában egyre feljebb haladunk egyre kevesebb a nők száma.

Sok szervezetnél léteznek kezdeményezések a hátrányos helyzetű csoportokba tartozók előléptetésének segítésére. Első lépés az egyenlő bánásmód és megbecsülés biztosítása és hangsúlyozása. A munkavállalók rendszeres értékelése csak a munkahelyi teljesítményükre szorítkozzon és vegye figyelembe erőfeszítéseiket és lehetőségeiket.

Érdemes ösztönözni a munkavállalókat, hogy saját előléptési tervet készítsenek, amelyben feltárják az ehhez szükséges hiányzó tudásokat, képességeket és fejlesztendő területeket. Az előléptetések során előnyben részesíthetünk bizonyos csoportokat. Vagy támogató rendszerekkel (mentorok, nőháló stb.) segíthetjük a vezetők fejlődését. Vannak szervezetek, ahol kvótákat állapítanak meg például női vezetők arányára.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



**MUNKASZERVEZÉS, MUNKAKÖRÜLMÉNYEK  
(MUNKAI DŐSZERVEZÉS, AKADÁLYMENTESÍTÉS)**

*Atipikus munkavégzési formák*

Sok munkavállaló számára a munkavégzés egyetlen lehetőségét, míg másoknak nagy könnyebbséget jelentenek a nem hagyományos munkavégzési formák (hagyományos = teljes munkaidős, határozatlan idejű munkaviszony, kötött munkaidő beosztással). A rugalmas munkaidő-beosztás, vagy részmunkaidő különösen nagy segítség a családi és a munkahelyi kötelezettségek összeegyeztetésében. Könnyen lehet, hogy a munkavállaló ugyan kevesebb időt tölt az íróasztala mellett, de összességében hatékonyabban dolgozik.

Sok munkáltatótól hallani, hogy bizonyos szervezetekben, munkakörökben nincs lehetőség a rugalmasságra. Pedig ez általában nem igaz. Kérdezzük meg a munkavállalókat, és kérjük meg a közvetlen vezetőket, hogy dolgozzanak ki tervet nem hagyományos munkaformák bevezetésére. Magunk is meg fogunk lepődni, mennyi lehetőség és ötlet merül fel.

**ATIPIKUS MUNKAVÉGZÉSI FORMÁK**

- **Részmunkaidő:** A kisgyermeket nevelők számára sokszor a részmunkaidő a legjobb lehetőség a családi és a munkahelyi kötelezettségek összehangolására. A részmunkaidő heti 4-től akár 39 óráig is terjedhet. Osztott munkakör bevezetésével pedig két kismama a munkaidőt és a feladatokat egymás közt megosztva elláthat egy munkakört.
- **Rugalmas munkaidő:** A rugalmas munkaidő lehetővé teszi a dolgozó teljesítményének elfogadását, a munkaidő saját beosztása mellett. Így lehetősége van az adott helyzethez tervezni a munkaidőt. Legtöbbször törzsidővel együtt alkalmazzák.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





- Táv munka: Legtöbb esetben a távmunka nem 100%-ban távmunkát jelent. Érdemes eleve mobil munkaeszközöket biztosítani a dolgozóknak.
- Alkalmi munkavállalás: Sok esetben megoldást jelenthet szezonális, vagy nem rendszeres ill. otthonokban végzett szolgáltatások (pl. gyermekekre vigyázás, idősgondozás) esetén.

### *Akadálymentesítés*

Ma már hazánkban is jogszabályok mondják ki az új épületek és a közszolgáltatások akadálymentesítésének kötelezettségét. De üzleti érdekek is támogatják ezt, hiszen segítséggel élő társainknak is szükségük van ugyanazokra a szolgáltatásokra, árukra, ők is vásárlók. Az akadálymentesítés tehát nem csak a munkavállalók számára teremt lehetőséget, hanem a fogyasztók, ügyfelek számára is.

Az akadálymentesítés kiterjedhet a következőkre:

- a mozgássérült személyek esetében a mozgáshoz szükséges feltételekre (az épület megközelítésének, az abba való bejutásnak, az azon belül való közlekedésnek és a menekülésnek a lehetőségeire),
- a nagyothalló és a siket emberek vonatkozásában a hang lehetséges erősítésére (adóvevők, indukciós hurok stb.), a hallható információk vizuális úton történő megjelenítésére (feliratok, piktogramok, jelnyelvi tolmácsolás stb.),

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



- a gyengénlátó és a vak emberek esetében az információk láthatóvá tételére (jelek és szimbólumok felnagyítása, kontrasztok alkalmazása lépcsőknél, a szobaszámok jelzésekor, a folyosókon a felület különböző kialakításával), Braille-nyelv alkalmazására, illetve a látható információk hallható formában történő megjelenítésére (hangos lift, beszélő pénzautomata, beszélő szoftver a számítógépből, honlap és belső levelezés akadálymentesítése stb.).
- értelmi fogyatékosággal élő és autista személyek esetében a személyi segítség lehetőségére, az információk könnyen érthető nyelvezeten történő megfogalmazására.

Akadálymentesítési tanácsadás: [www.motivacio.hu](http://www.motivacio.hu).

#### JOGVISZONY MEGSZÜNTETÉSE

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény kimondja a diszkrimináció tilalmát a munkaviszony (vagy munkavégzésre irányuló más jogviszony) megszüntetése esetén is.<sup>17</sup> Ennek ellenére sok esetben valósul meg diszkrimináció, az idősebbek vagy gyermeket várók/nevelők munkaviszonya gyakran szűnik meg e tulajdonságuk miatt.

A diszkrimináció tilalma mellett megjelenik a szolidaritás szemlélete is. Akadnak olyan munkáltatók, akik a létszámleépítés során védeni kívánják a hátrányos helyzetű munkavállalóikat, és például a családostok elbocsátását igyekeznek elkerülni.

---

<sup>17</sup> 2003. CXXV. törvény 21. §

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



#### Az Egyenlő Bánásmód Hatóságának egyik esete (2005)

A hatóság megállapította az egyenlő bánásmód követelményének megsértését és 450.000.-Ft pénzbírság megfizetésére kötelezte az egyik utazási irodát, amely több 50 év feletti dolgozójának megszüntette munkaviszonyát. Az iroda fél éven belül felvett 4 új dolgozót, azonban azok életkora 30 év körüli volt. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése az életkor miatti megkülönböztetés miatt állt fenn.

#### *Gondoskodó elbocsátás*

A gondoskodó elbocsátás azt az üzenetet hordozza a cégnél maradottaknak, hogy a munkaadó gondoskodik minden alkalmazotról. Az outplacement nyugodttá teszi a munkahelyi klímát, segít az értékes, de a tömeges elbocsátás láttán megriadó munkavállalói réteg megtartásában, megnyugtatózásában, míg az elbocsátott munkavállalókban nem okoz rossz szájízt a vezető döntése, segít a rossz élmény feldolgozásában, és nyitva hagyja a kaput, hogy valamikor visszatérjen a céghez.

#### **Jogorvoslati lehetőségek az Egyenlő Bánásmód Hatóságánál**

A Hatóság feladatai:

- Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a jogaiban sértett fél kérelmére, vagy a törvényben meghatározott esetekben hivatalból lefolytatja a hatósági eljárást annak megállapítása érdekében, hogy történt-e hátrányos megkülönböztetés.
- Kérelem alapján vizsgálatot folytat, hogy az arra kötelezett munkáltatók elfogadtak-e esélyegyenlőségi tervet. Ha az arra kötelezett munkáltató elmulasztotta az esélyegyenlőségi terv elfogadását, a hatóság felszólítja a mulasztás pótlására, és szankcióval sújthatja.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



- Közérdekű igényérvényesítés joga alapján pert indíthat a jogaiban sértett személyek és csoportok védelmében.

Ki a kezdeményező?

- Fő szabályként a sérelmet szenvedett természetes vagy jogi személy, jogi személyiség nélküli szervezet a hatósághoz intézett kérelemmel, de az eljárást kezdeményezheti az országgyűlési biztos vagy az ügyész is.
- A társadalmi és érdekképviselői szervezet egyes védett tulajdonsággal rendelkező, nagyobb csoport érdekében (pl. szakszervezet a tagjai érdekében) jogsértés vagy annak közvetlen veszélye esetén a hatóság előtt eljárást indíthat. Hivatalból is eljárhat a hatóság.

Kikkel szemben lehet eljárni?

A törvény felsorolja azokat a szervezeteket, melyek minden jogviszonyukban kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét, és amelyekkel szemben az eljárást meg lehet indítani. Ezek: állami, önkormányzati szervezetek, fegyveres erők, rendvédelmi szervek, közszolgáltatók, oktatási, szociális, gyermekvédelmi, művelődési, egészségügyi szolgáltatást nyújtó intézmények, önkéntes biztosítópénztárok, magán nyugdíj-pénztárok, pártok és minden egyéb költségvetési szerv.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





## Koltai Luca – Társadalmi és nemek közti esélyegyenlőség a munkahelyeken

---

A felsoroltakon kívül a magánszféra meghatározott jogviszonyai során is érvényesülnie kell az egyenlő elbánás követelményének, így:

- foglalkoztatási jogviszonyban a munkáltató,
- az állami támogatás felhasználása során a támogatásban részesülő egyéni és társas vállalkozások,
- nyilvános üzleti forgalmat bonyolító áruforgalmazók, vagy szolgáltatók,
- előre meg nem határozott személyek számára szerződéskötésre ajánlatot tevő vagy ajánlatot kérő személy az adott jogviszony tekintetében.

A hatóság elérhetőségei:

Levélcím: 1024. Budapest Margit krt. 85.

Telefon: 336 - 7843 FAX: 336 - 7445

E-mail : [ebh@egyenlobanasmod.hu](mailto:ebh@egyenlobanasmod.hu)

Honlap: [www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu)

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



PAÁL KÁLMÁN

## Rugalmas és családbarát munkaszervezési formák

### Bevezető gondolatok

Válság van. A mai globalizált világunkban a gazdaság neoliberális modelljének válsága megtépázta a fejlett piacgazdaságot, a gyengébbeket – sajnos közte minket is – kritikus helyzetbe hozta. A pénzügyi és hitelpiaci válságszimpptomák gyorsuló tempóban tovagyűrűznek a gazdaság reálfolyamataiba. A nemzeti valuták gyöngülnek. Ki gondolta volna akár néhány hónapja, hogy a világ egyik mértékadó valutájának értéke az angol font árfolyama gyakorlatilag megegyezik az Európai Unió közös valutájával, az euróval. Sorra kapjuk az információkat, hogy a tőzsdék bedőlnek, az árfolyamok hektikusan és drasztikusan csökkennek, hogy stabilnak tekintett bankok és hitelintézetek csak jelentős állami és közösségi segítséggel tudják (átmenetileg?) elkerülni a teljes csődöt, hogy fontos iparágakban (lásd autóipar és teljes vertikuma) csökken a termelés, és ismét fenyeget a tömeges munkanélküliség. Tehát pestiesen mondva baj van. Ez a kisebb rossz, a nagyobb, hogy még nem vagyunk túl a nehezén, nem látjuk az alagút végét.

Magyarország nehéz és feszültségekkel terhelt évet zárt 2008-ban. A márciusi népszavazás a kormánykoalíció vereségét eredményezte. A koalíció szétesett, a szocialisták kisebbségi kormányzásra kényszerültek, a reformfolyamatok megszakadtak. A világpiaci reálfolyamatok hatására, elsősorban az exportpiacok beszűkülése következtében a gazdasági növekedés üteme lelassult. Ugyanakkor az un. ikerdeficitet sikerült elkerülni, a külpiaci mérleg gyakorlatilag egyensúlyba került, a belső piaci egyensúlytalanság mértéke is számottevően mérséklődött.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



A KSH gyorsjelentésében olvashatjuk, hogy „Az államháztartás pénzforgalmi szemléletű, konszolidált hiánya (helyi önkormányzatok nélkül) – a Pénzügyminisztérium előzetes adatai alapján – a 2008. **január–novemberi** időszakban 976 milliárd forint volt, 364 milliárd forintra kevesebb, mint a megelőző év azonos időszakában. Az egyenlegjavulás a központi költségvetésben végbement folyamatokkal magyarázható.” A munkaerő-piaci mérleg kedvezőtlenül alakult, a 15-64 éves korosztályban a foglalkoztatottak létszáma októberben 3 millió 883 ezer fő volt, 30 ezer fővel csökkent 2007. év októberéhez képest, míg a munkanélküliek száma 16 ezer fővel növekedett és elérte 327 ezer főt. A munkanélküliségi ráta egy év alatt 7,4%-ról 7,8%-ra nőtt. A foglalkoztatási ráta 57,2%-ra csökkent, így az európai átlagtól kb. 10%-kal elmarad. A gazdaság versenyképessége szempontjából figyelemre méltó, hogy az első tíz hónap alatt a keresetek reálértéke 0,7%-kal nőtt. A január–novemberi fogyasztóiár-emelkedés pedig az egy évvel korábbihoz képest 6,3% lett.

A pénz- és hitelpiacok globális válsága 2008. őszén kritikus helyzetbe hozta Magyarországot. Az első veszélyeket, az államcsőd rémét a kisebbségi kormány a jegybankkal összefogva az Európai Unió és a nemzetközi pénzügyi intézetek hathatós pénzügyi gyorssegélyével elhárította, értelmes kompromisszumokkal többséget biztosított a többször átdolgozott és szigorú paraméterek közé szorított költségvetés elfogadásához. A 2009. évi makropálya gazdasági növekedés helyett 1%-os visszaeséssel, a beruházások és a háztartási fogyasztás csökkenésével kalkulál. Az egyik legkeményebb mutató, hogy az államháztartás hiánya GDP arányosan legfeljebb 2,6 % lehet, amely az euró csatlakozáshoz szükséges maastrichti kritériumoknak is megfelel. A reálbérek, de az infláció is csökkenni fog.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



A munkahelyek megtartása, a munkanélküliségi ráta jelentősebb növekedésének megakadályozása egyaránt cél. A tervek realitását a gyakorlat mutatja majd meg. Egy biztos, hogy érdemi, nemzeti méretű összefogás nélkül különleges kihívásokkal szembesülünk, hiszen a világpiacon kedvezőtlen válságjelenségek pillanatnyilag erősödnek és nem mérséklődnek. A rugalmas és családbarát munkaformák alkalmazásának és széles körű elterjesztésének a fentiek jelentik az objektív körülményeket és kereteket.

### **Mit tekinthetünk rugalmas és családbarát munkahelynek, munkavégzésnek?**

A válasz roppant egyszerűnek tűnik, de mégsem az. Amit az egyén (a munkavállaló) és az adott vállalkozás, munkaszervezet (a munkáltató vagy munkaadó) egyaránt kedvezőnek tart, azzal valószínűleg mindenki jól jár. A szélesebb közösség (az állam és helyi letéteményesei az önkormányzatok) felelőssége és dolga, hogy ehhez a szükséges játékszabályokat, feltételeket biztosítsa. Leírva ilyen egyszerű. Megvalósítása viszont sokkal nehezebb, de nem reménytelen.

A munkaügyi tárca a hazai cégek kezdeményezésére és ösztönzésére 2000-től hirdeti meg évről évre a „Családbarát Munkahely” pályázatot több kategóriában (kis-, közép- és nagyvállalat, költségvetési szerv). A vezetéstudománnyal és az emberi erőforrás gazdálkodásával foglalkozó számos tanulmány rámutat arra, hogy a vállalkozások eredményes és versenyképes működtetésének egyik lényeges előfeltétele a komplex szemléletű és korszerű emberi erőforrás gazdálkodás. Ennek szerves része a munkaerő permanens képzése, továbbképzése (lásd az egész életen át tartó tanulás ösztönzése), a munkakörülmények és munkaviszonyok humanizálása, az anyagi és erkölcsi ösztönzők széleskörű alkalmazása, a megfelelő karrierpálya biztosítása, a kölcsönös bizalom kiépítése, a szervezethez kötődés megteremtése.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





Régóta ismert tény, hogy a munkaszervezetek részére hosszú távon megéri, ha gyakorlati lépéseket tesznek arra, hogy dolgozóik könnyedén össze tudják egyeztetni a magánéletet a munkával. Az Európai Unió tagállamaiban a foglalkoztatottság növelésének igénye és a demográfiai egyensúly megőrzésének szándéka révén egyre fontosabb szemponttá válik a munka és magánélet harmonikus összeegyeztetése, és ebben a munkaadók felelőssége.

A rugalmasság a családbarát foglalkoztatás előfeltétele. Szögezzük le, hogy a rugalmasság semmi esetre sem a rendetlenséggel, a rendezetlenséggel, a szervezeti hatáskörök vagy felelősségi körök megkerülésével azonos. A rugalmasság a munkaidő ésszerű felhasználásában és kihasználásában, a munkafeladatok megoldásának változatos módszereiben jelentkezik elsősorban. A rugalmasság a munkavállaló részéről szakmai felkészültséget, önálló munkavégzési képességet, innovatív magatartást, kreatív munkavégzést, a felelősség vállalását, a céggel és a szervezettel való azonosulását, szolidaritást és együttműködést tételez fel. A vezetés, a munkaadó felelőssége is triviális. Olyan munkaszervezet létrehozása, olyan irányítási, szervezési, kontrolling és értékelési gyakorlat kialakítása és működtetése, amely az adott gazdasági cél elérése érdekében képes a munkavállalókat komplex módon és eredményesen értelmileg és érzelmileg egyaránt motiválni.

A minisztérium 2007. évi pályázati felhívásában<sup>1</sup> olvashatjuk: „A családi kötelezettségeket tiszteletben tartó, rendezett munkaügyi kapcsolatokkal rendelkező munkahely vonzó a családos alkalmazottak számára, és növeli a vállalat versenyképességét is. Ahol a vállalatvezetés stratégiai szempontja a család és a munka összeegyeztetése, ott nő az alkalmazottak motivációja, munkavégzési hatékonysága, kevesebb a stressz, csökken a fluktuáció, a betegség miatti távolmaradás. Az elkötelezett munkaerő megtartása hosszú távon nyereséges a vállalat számára.

---

<sup>1</sup> Szociális és Munkaügyi Minisztérium (2007) <http://www.szmm.gov.hu>

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



A rendezett munkaügyi kapcsolatok, a munkavállalók megfelelő bevonása és tájékoztatása, az emberi "tőkével" való jó gazdálkodás, a sikeresség kulcsa. Az inaktívak újra munkába állásához, tervezhető életpályák megvalósításához nélkülözhetetlen az esélyegyenlőség megteremtése, a jó példák megismertetése a foglalkoztatás területén.” *A Családbarát Munkahely Díj* a már meglévő pozitív példák felmutatásával és a vállalatok ilyen körű tevékenységének értékelésével segíti elő a családbarát vállalati kultúra elterjedését. A családbarát foglalkoztatási formák alkalmazása minden esetben függ a vállalat méretétől, tevékenységétől és piaci helyzetétől.

A családbarát munkaformák és eszközök közül az alábbiakat lehet kiemelni:

- a) a munkaadó és munkavállaló közös megállapodására épülő rugalmas, vagy mobil munkaidő meghatározása. A munkahelyen eltöltendő fix időszavok meghatározása mellett a munkaidő további részét rugalmasan lehet kitölteni.
- b) kihasználni a részmunkaidős foglalkoztatás és a távmunka lehetőségét.
- c) a munkavállaló képzésének és továbbképzési lehetőségeinek, az élethosszig tartó tanulás biztosításának tudatos szervezése és ösztönzése. E mellett a munkavállaló gyermekei tanulásának is közvetlen és közvetett támogatása, ösztönzése.
- d) a gyermekvállalás tudomásulvétele, a GYES, GYED és GYET időszakában az emberi kapcsolatok értelmes ápolása, majd e periódusok után az adott munkahelyre való visszatérés és beilleszkedés megkönnyítése.
- e) a munkaszervezetek kohézióját erősítő, a családokra épülő munkahelyi rendezvények megtartása, a gyermekes családok szempontjait is figyelembe vevő szabadságolási terv és gyakorlat érvényesítése.
- f) a kisgyermekes családoknak olyan munkakezdési és munka-befejezési időpontok kialakítása, hogy az igazodjon a gyermekintézmények elérhetőségéhez és igénybe vehetőségéhez egyaránt.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



- g) olyan munkakörülmények megteremtése, amelyek minimalizálják a veszélyeztetéseket, az egészség károsodását, olyan ergonómiai, pszichikai feltételeket és munkahelyi légkört teremtenek, amelyek érdemben hozzájárulhatnak a munkahelyi stressz mérsékléséhez, az egészségvédelemhez, az egészség megőrzéséhez.
- h) rendezett és korrekt munkaügyi kapcsolatokat teremtenek és biztosítanak, amelyek biztosítják a szerződő felek egyenjogúságát és egyenrangúságát, az esélyek valódi egyenlőségét, a diszkrimináció-mentességet.

A hétköznapi ember joggal reménykedik abban, hogy munkahelye megőrzése mellett olyan körülmények közepette dolgozhasson, ahol jól érzi magát. A komfortérzet stabilitása többletteljesítményre sarkall. A foglalkoztatási ráta a rendszerváltás óta jelentősen lemarad az európai átlagtól. Ennek alapvető oka, hogy több kormányzati kezdeményezés ellenére nálunk csupán szerény mértékű az atipikus foglalkoztatás. Tekintsük át tehát az atipikus foglalkoztatás jellemzőit és foglalkozzunk ezen belül részletesen a távmunkával, mert ezzel esélyt és lehetőséget teremtünk a családbarát munka elterjedéséhez.

### **Az atipikus foglalkoztatás néhány jellemzője és formája**

Az atipikus foglalkoztatás mindaz, ami nem a hagyományos vagy a normál munkaviszonyba tartozik. A normál munkaviszony követelményeit törvény rögzíti. Ez általában munkaszerződésben rögzített, teljes munkaidős foglalkoztatást jelent, amely határozatlan időre szól, munkavállalói státuszt rögzít, és kötött munkaidő-beosztás jellemzi. Az elvégzendő munkát a munkáltató munkahelyén előre meghatározott munkaidőben, zömmel hétfőtől péntekig terjedő munkanapokon kell megoldani.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



A munkavállaló munkakörét, annak követelményeit és feltételeit, bérét, javadalmazását, ösztönzését, a munkavállaló szabadságát, a munka ösztönzését, hatásköri és felelősségi kérdéseit, a munkaviszony megszűnésének alternatíváit és jogkövetkezményeit egyaránt szigorú törvényi követelmények, egyénre szabott munkaszerződések és kollektívák által elfogadott kollektív szerződések, valamint a munkabékét teremtő egyezségek szabályozzák.

Dr. Frey Mária<sup>2</sup>, aki kiváló munkaügyi szakértő és elemző, egyértelműen rámutat az atipikus és hagyományos foglalkoztatás dimenziói közti eltérésekre. Idézem:

- „Átalakul a munkaszerződés jellege: az alkalmazotti munkaviszonyt kiváltja az önfoglalkoztatás.
- A munkaviszony domináns formáját képző határozatlan idejű munkaszerződéseket háttérbe szorítják a határozott időre szólók (időszakos, szezonális).
- Rugalmassá válik a munkaidő felhasználás. A teljes munkaidős foglalkoztatást egyre nagyobb arányban helyettesíti a részmunkaidő, a kötött beosztást felváltja a kötetlen és rugalmas munkaidő, továbbá terjedőben vannak az „antiszociális munkarendek”, az éjszakai, hétfégi munkavégzés.
- Végül: megváltozik a munkavégzés helye: a munkáltató munkahelyén végzett munkát felváltja a távmunka és a munkaerő-kölcsönzés.”

A 27 főre bővült európai közösségben 2006-ban a foglalkoztatottak 49,1%-a dolgozott atipikus foglalkoztatási formában. Az európai statisztika ebben a távmunkásokat, az önfoglalkoztatókat, a részmunkaidőben foglalkoztatottakat és a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottakat összegezte. Nálunk e mutató csupán 23,4%-ot tett ki, jelezve, hogy van mit pótolnunk.

---

<sup>2</sup> Dr. Frey Mária (2007) Munkaerőpiac és foglalkoztatás II. Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, 4. o.

Az atipikus foglalkoztatás szélesebb körű elterjesztését és alkalmazását társadalmi, gazdasági és munkaerő-piaci okok egyaránt ösztönzik. A társadalmi okok között a munka humanizálása és vonzóvá tétele, azaz a család (a magánélet) és a munka összeegyeztetése kap kiemelt szerepet. Piaci versenyfeltételek közepette is megkerülhetetlen az esélyegyenlőségi szempontok érvényesítése, azaz a hátrányos helyzetű embereknek és térségeknek az integrálódáshoz szükséges komplex feltételek megteremtése, mert csak ennek révén érhető el az értelmes együttlét a mozgáskorlátozottakkal, az egészségkárosultakkal, a társadalmi szempontból kirekesztettekkel. Az objektívan hátrányos helyzetű kistélepek felzárkóztatásának, vagy a romák munkához juttatásának is egyik fontos eszköze lehet az atipikus, kevésbé kötött formákat alkalmazó munkavégzés. A gazdasági szempontok között legfontosabb, hogy a meglévő munkaerő-forrást bővíteni lehet. A törvényi és jogi feltételek további pontosításával a fekete és szürke gazdaságot érdemben ki lehet fehériteni. A közvetett gazdasági hatások is figyelemre méltóak lehetnek, sőt számszerűsíthetők is (kevesebb irodabérlés és felhasználás, kevesebb utazási és társadalombiztosítási költségek, kisebb környezetszennyezés, stb.). Munkaerő-piaci pozitív hatások közül egyértelműen a foglalkoztatási lehetőségek bővülését, a foglalkoztatási ráta számottevő javulását, az inaktív népesség mobilizálását és a strukturális munkanélküliség mérséklését lehet kiemelni.

### **Mi a flexicurity ?**

Az európai közösségi foglalkoztatáspolitikai anyagokat tanulmányozva egyre többször lehet találkozni a flexicurity műszóval, amely gyakorlatilag két angol szó ötvözete. Flexibility rugalmasságot jelent, a security pedig biztonságot. Tehát „rugalmas biztonságról” beszélünk, amely elsősorban a munkavállalónak kedvez, mert tartalmazza a családbarát foglalkoztatás több lényegi elemét.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Az Európai Bizottság a tagállamok munkaerő-piaci szervezeteitől és intézményeitől elvárja, hogy a gyakorlatban szerezzenek érvényt a flexicurity tartalmi követelményeinek.

Ezek Dr. Frey Mária tanulmánya szerint a következők:

- olyan kölcsönösen kialakított szerződéses feltételek, amelyek megfelelő rugalmasságot biztosítanak a munkavállalónak és a munkaadónak egyaránt,
- olyan aktív munkaerő-piaci politika, amely a munkaerő mobilitását preferálja, kiemelten a munkahelyek közötti mobilitást, továbbá támogatja a munkanélküliek és inaktív munkába lépését,
- lehetővé teszi az élethosszig tartó tanulás rendszerébe való bekapcsolódást, ösztönözve a friss, korszerű ismeretek folytonos megszerzését, ezáltal elősegíti, hogy a munkavállalók egész életükön át foglalkoztathatók maradjanak, képessé téve őket arra, hogy a gyors változásokra, gazdasági és munkaerő-piaci kihívásokra versenyképesen tudjanak reagálni,
- olyan társadalombiztosítási rendszert alakítanak ki, amelyek kombinálják a munkaerő-mobilitással kapcsolatos elvárásokat a megfelelő szintű jövedelempótlással a munkaerő-piacról való távollét minden szakaszában.

Ezt a fogalmat először 2004-ben Hollandiában alkalmazták. A fogalomhoz köthető követelménysort végiggondolva látható, hogy nálunk a törvényalkotástól a szemlélet formálásán át számos közös tennivalónk akad.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



### Az atipikus munkaformák csoportosítása

Három különböző csoport képezhető: a szerződés jellege, a munkavégzés helye szerint, valamint a munkaidő megszervezésének módja (a munkaidő hossza és beosztása) alapján.

- a) a szerződés jellege szerint a munkaviszony lehet határozatlan időre szóló (nálunk ez a domináns) és **határozott időre szóló** (a fejlett piacgazdaságokban ez terjed leginkább). A határozott időre szóló foglalkoztatás az alkalmi és szezonális jellegű foglalkoztatáshoz kötődik. A munkavállaló önállósága fokozódik, de biztonsága mérséklődik, ugyanis a munkaszerződést sokszor polgári jogi szerződés váltja fel. Nálunk is kezd tért hódítani az **alkalmi, szezonális munka**. Az 1997-ben bevezetett alkalmi munkavállalói könyvvvel történő foglalkoztatás a munkavállaló biztonságát erősíti, az ún. közteherjegy kiváltásával ugyanis a munkavállaló az egészségügyi szolgáltatásra, nyugellátásra és munkanélküliségi ellátásra szóló jogosultságot is kap. Az **önfoglalkoztatás** (amely nem azonos a kényszervállalkozással) is itt említhető. Önfoglalkoztató a kisvállalkozó, a saját számlára dolgozó (például a szellemi szabadfoglalkozásúak), az önálló mezőgazdasági tevékenységet végző, valamint a termelő típusú szövetkezeti dolgozó.
- b) a munkavégzés helye szerint különbséget lehet tenni, hogy a tényleges munkavégzés a munkaadó helyiségében, vagy másutt történik-e. A munkavégzés tehát nem szükségszerűen esik egybe a munkaadó székhelyével vagy telephelyével. Ennek lehetséges formái az **otthoni és a bedolgozói munka**, a **változó helyszíneken** végzett munka (lásd ügynökök, orvoslátogatók), valamint a **táv munka**. A szezonális feladatokhoz, rövid távú projekt-feladatokhoz, helyettesítéshez egyre gyakrabban alkalmazzák a **munkaerő-kölcsönzést**, ahol a munkavégzés a kölcsönvevő munkaadó által meghatározott helyszínen és helyiségben történik.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



c) a munkaidő megszervezésének módja szerinti csoportosítás elsősorban a munkaidő hosszára és beosztására vonatkozik. Az európai közösségben, így nálunk is továbbra is meghatározó a **standard ötnapos munkahét**, egyenlő napi munkaidő mellett (65%). Terjed a sűrített munkahét is. Az EU-ban az összes foglalkoztatott 3%-a dolgozik 1-2 napot, 9%-uk pedig 3-4 napot. A foglalkoztatottak 16%-a a hét minden munkanapján dolgozik, sőt 5%-uk a hét minden napján, azaz hétvégén is dolgozik. A kötött munkaidőben történő foglalkoztatás elsősorban a nőkre jellemző (71%), a férfiak aránya e téren 67%. A **rugalmas munkaidő-rendszerek** változatosak. Például a munkaidő kezdés és befejezés egyaránt lépcsőzetes. Ez különösen a kisgyermekesek számára kedvező. Olyan is lehetséges, hogy a munkaidő kezdését és befejezését egyénre szabottan is ki lehet alakítani a munkaadóval kötött megállapodás szerint. Létezik munkaidőbank-rendszer is, ahol a ledolgozott munkaórákból tartalékot lehet képezni később felhasznált időpontban. Továbbiakban olyan is előfordul, hogy a munkaidőt a munkavállaló önállóan oszthatja be magának, maximum egy meghatározott törzsidőt vagy rendelkezésre állási időintervallumot határoznak meg. Ez különösen távmunkavégzésnél jellemző gyakorlat. Egyre terjed az egyenlőtlen munkaidő beosztás is, a részmunkaidős foglalkoztatás, a rotációs jellegű munkaidő beosztás. A dél-európai országokban az osztott munkaidőt különösen a kereskedelemben alkalmazzák (reggeli foglalkoztatás, majd szünet és késő délután folytatás). Az osztott távmunka is egyre gyakoribb, azaz a munkavállaló 1-2 napot otthonában, vagy mobilan (útközben), vagy a munkaadó központjától, telephelyétől távol végzi, a hét többi munkanapján pedig munkáltatója helyiségében dolgozik, vagy fordítva. Magyarországon a kereskedelemben és szolgáltatásban terjednek elsősorban a részmunkaidős foglalkoztatások (bevásárló központok, call-centerek, ügyvédi irodák, stb.)

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





### A távmunka fogalma

A távmunka a mai modern, globalizált piacgazdaság korszerű munkaformája. Az információs és tudásalapú társadalom szerves velejárója. Az infokommunikációs eszközök és ismeretek mindennaposá válásával párhuzamosan egyre szélesebb körben alkalmazzák. Az élen, nem véletlenül, az USA található, ahol több mint 40 millió ember távmunkázik, vagy teleingázik. Európában különösen a skandináv államok, a Benelux államok és Írország, valamint az Egyesült Királyság járnak elől. Az európai távmunkás átlag 8% feletti. Magyarország részesedése csupán 3,6%-os, sajnos még a sereghajtók közé tartozunk. E mutatónk azért is ilyen alacsony, mert a KSH jelenleg csupán a munkaviszonyban foglalkoztatott távmunkásokat veszi számításba, akik a Munka Törvénykönyve szerinti meghatározás szerint ide sorolhatók, és a KSH nem kalkulál a polgári jogi hatály alá tartozó egyéni vállalkozókkal és önfoglalkoztatókkal sem. Szakértői becslések szerint ezzel bővítve 4,5-5%-os távmunkás foglalkoztatási arányról beszélhetünk. Tegyük hozzá, hogy az újonnan csatlakozó államok többsége sem teljesít jól ebből a szempontból, kivéve a balti államokat és Szlovéniát.

2002-ben a munkaügyi tárca vezetésétől felkérést kaptam, hogy a minisztérium honlapjára készítsek egy információs, tájékoztató anyagot. A „Távmunkáról röviden” azóta is olvasható a Szociális és Munkaügyi Minisztérium honlapján (foglalkoztatás alcím-távmunka alcím-majd távmunka ABC alatt). A távmunka egyik lehetséges fogalmi meghatározását ebből idézem:

- „a távmunka az információs és tudásalapú társadalom infokommunikációs eszközökkel támogatott munkavégzési formája. Nem csodaszer, nem nyújt mindenre megoldást, de a fejlett világ tapasztalatai azt jelzik, hogy alkalmazása egyaránt kedvező lehet a munkavállalóknak, vállalkozásoknak, a közösségi szektor szervezeteinek, az állami szerveknek, önkormányzatoknak és a civil szervezeteknek.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



- a távmunka személyi számítógépen végzett olyan szellemi tevékenység, amelyben a munkavállaló otthon, vagy egy közelébe kihelyezett munkahelyen (például teleházakban, vagy telecenterekben), önállóan old meg feladatokat a távolban lévő munkáltató megbízásából. Munkája eredményét (amely valamilyen elektronikus formában továbbítható dokumentum) valamilyen távközlési módszerrel (interneten, intraneten, E-mail-en vagy valamilyen elektronikus levelező rendszeren, stb.) továbbítja, s többnyire a feladatokat is ugyanígy kapja. Munkáltatójával, főnökével és munkatársaival így elsősorban elektronikus úton, telekommunikáció révén tartja a kapcsolatot. Személyes megjelenésére a munkáltató központjában csak esetenként van szükség.”

2002. július 16-án Brüsszelben az Európai Unió Tanácsa és az unió iparágközi érdekvédelmi és érdekképviselői partnerei Keretmegállapodást fogadtak el a távmunkáról. Ez, és a végrehajtás értékeléséről szóló 2008. évi fordítás szövege egyaránt olvasható a munkaügyi tárca honlapján. A Keretmegállapodás a távmunkát az alábbiak szerint definiálja: „A távmunka olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, amely a számítástechnikát egy munkaviszony keretei között veszi igénybe, illetve ahol a munkát, mely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik. A jelen megállapodás a távmunkavállalókról szól. Távmunkavállaló minden olyan személy, aki a fenti meghatározás szerinti munkát végzi.”

A Keretmegállapodás a távmunka egyértelmű iránytűje lett, mert hozzájárul az európai szintű szemlélet és alkalmazás azonosságához, egységessé tételéhez, tiszteletben tartva a nemzeti sajátosságokat, fejlettségi és egyéb objektív különbségeket. A Keretmegállapodás kiemelt figyelmet fordít a távmunkavégzés **önkéntes, azaz akaratlagos jellegére**. A távmunka az érintett dolgozó és a munkáltató számára is egyaránt önkéntes. Az eredetileg végzett munkafeladatok távmunkában történő ellátását mindenképpen írásos megállapodásban, szerződésben kell rögzítenie mindkét szerződő partner egyetértésével.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



A távmunkába való átmenet csak a munka elvégzésének módját változtatja meg, nem befolyásolja a távmunkás foglalkozási státuszát. A távmunkába való belépés és kilépés, azaz visszatérés az eredeti munkakörhöz egyaránt lehetséges és önkéntes. A **munkakörülmények** tekintetében a Keretmegállapodás rögzíti, hogy a távmunkás más munkavállalóhoz képest azonos jogokat élvez, amelyeket a foglalkoztatási törvények, jogszabályok, kollektív szerződések és azok kiegészítései tartalmaznak. Az **adatvédelem** biztosítását a Keretmegállapodás a munkáltató felelősségébe helyezi, különösképpen a szoftver oldalon. A munkáltatónak tiszteletben kell tartania a távmunkás **titoktartását**. A Keretmegállapodás általános szabályként kiemeli, hogy még a távmunkavégzés megkezdése előtt tisztázni kell minden munkaeszközt, a felelősséget és minden költséget. Rögzíti, hogy a munkáltató felelős az állandó távmunkához szükséges **munkaeszközök** biztosításáért, annak installálásáért és karbantartásáért, kivéve, ha a távmunkás a saját munkaeszközeit használja. A munkáltató köteles állni a távmunkával kapcsolatos költségeket is, különös tekintettel a kommunikációs költségekre. Az eszközök megőrzésért és rendeltetésszerű használatáért való felelősségi szabályokat is előre tisztázni szükséges. Kiemelt figyelmet és védelmet kell, hogy kapjon az **egészség és biztonság** kérdése, különösen a képernyő előtt végzett munka egészségvédelmi szabályait illetően. A **munkaszervezés** lehetőségeit a foglalkoztatási törvények, az ezekre épülő kollektív és egyéni szerződések határozzák meg. Irányadó szabály, hogy a szabályok keretein belül a távmunkás menedzseli a saját munkaidejét. A megjelölt teljesítmény követelmények sem térhetnek el az azonos munkakörben dolgozókéétól. Hasonló felfogást kell érvényre juttatnia szakmai **képzés**, továbbképzés és karrierfejlesztés terén is. A távmunkásokra végezetül azonos **kollektív jogok** vonatkoznak. A Keretmegállapodás a végrehajtás és nyomon követés kérdéseit is rögzíti.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Magyarországon a távmunka bevezetésének és alkalmazásának alig több mint egy évtizedes fejlődéstörténete során döntő mozzanat volt, hogy **2004-ben a távmunka törvényi szintre emelkedett**. A távmunka hivatalos, munkaügyi jogi szempontú meghatározását a 2004. évi XXVIII. törvény (X/A. fejezet, 192/D. §) ismerteti, amely módosította a Munka Törvénykönyvét tartalmazó 1992. évi XXII. törvényt. A törvényi szabályozás alapjául az Európai Távmunka Megállapodás szolgált:

„192/D. § E törvény alkalmazásában távmunkát végző munkavállaló: a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végző és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbító munkavállaló.”

E törvény tulajdonképpen nem a távmunkavégzés fogalmát definiálja, hanem azt határozza meg, hogy ki minősül távmunkát végző munkavállalónak. A 2004. évi XXVIII. törvény a munkaviszonyban végzett távmunkára terjed ki és feltételezi a munkáltató és a munkavállaló közötti munkaszerződés megkötését. Ez a szűkítés egyrészt érthető, hiszen a munkaügyi kormányzat ezzel a távmunkát azonos rangúvá akarta tenni más hagyományos munkavégzéssel, másrészt a törvényhozó ezzel is elő akarta mozdítani a munka világának további kifehérítését. Tény, hogy a szakemberek már ekkor érzékelték, hogy e meghatározás csupán a foglalkoztatotti jogviszonyban végezhető távmunkára vonatkozik, s így az önfoglalkoztató távmunkásokra vonatkozó fogalom-meghatározás további kiegészítése szükséges. A megbízási szerződéssel történő foglalkoztatáshoz és vállalkozóként folytatott távmunkázáshoz (önfoglalkoztatáshoz) a Polgári Törvénykönyvet kell alapul venni. Ebből következően, ha a fenti fogalom-meghatározást nem szűkítjük le a munkáltató és munkavállaló közötti munkaviszonyra, akkor megkaphatjuk a tágabb kategóriát jelentő távmunkás definícióját.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Vagyis, távmunkának tekinthető minden olyan, a munkáltató fél működési körébe tartozó rendszeres munka, amit a munkáltató féltől térben távol eső helyen, infokommunikációs eszközök igénybevételével végeznek, s amelynél a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbítják.

Az Európai Közösségek Bizottsága szintén Brüsszelben, **2008. július 2-án értékelte** az európai távmunkás **Keretmegállapodás végrehajtását**. Az elemző anyag a megállapodás tartalmi elemeit lépcsőről-lépésre elemzi. Az egyes országok teljesítményét, a Keretmegállapodás végrehajtásáért végzett munkáját konkrétan minősíti. Magyarország alapvetően elismerést kapott, ez az elemzés 20-21. oldalán olvasható. A bizottság nagyra értékelte, hogy a Távmunkás Keretmegállapodás végrehajtója Magyarországon a törvényhozás. Az elemzés rögzíti, hogy a Munka Törvénykönyve új, csak a távmunkára vonatkozó fejezete és más magyar törvények a legtöbb aspektusban, összhangban vannak az Európai Megállapodás céljával és tartalmával, bár vannak eltérések. A távmunkásoknak lényegében ugyanazok a jogaik és felelősségük, mint más dolgozóknak és az általános munkajogi intézkedések teljes mértékben vonatkoznak rájuk is. Azonban a távmunka sajátos jellegéből adódóan néhány általános foglalkoztatási szabályozás átalakításra került. E körben a leglényegesebb kritika, hogy a távmunka magyar definíciója eltér az európai szövegtől, kizárólag az állandó távmunkáról szól, és nem veszi figyelembe az időszakos távmunkát, továbbá nem szögezi le, hogy a szóban forgó munka elvégezhető a munkáltató telephelyén is. (Ez alatt az európai bizottság nyilvánvalóan nem a munkáltató központját érti!) A magyar törvények továbbá tiszteltben tartják az adatvédelem, a munkaeszközök, az egészség és a biztonság, valamint a munkaszervezés vonatkozó követelményeit, de nem minden aspektust fednek le. A titoktartásnál például, hiányzik a monitoring rendszer, vagy a munkaeszköz meghibásodásával kapcsolatos felelősséget a felek közti megállapodás függvényének tekinti a Keretmegállapodással ellentétben–figyelmeztet a bizottság.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



A magyar törvényhozó nem tartotta indokoltnak például a képzésre és kollektív jogokra vonatkozó szabályok külön meghatározását, arra hivatkozva, hogy a meglévő hatályos jogszabályok ezekre érdemben vonatkoznak. A szakszerű kritikai észrevételeket a vonatkozó törvények és jogszabályok áttekintésekor mindenképpen célszerű lesz figyelembe venni. Reméljük, hogy a politikusok e téren ismét hallgatnak a szakmára.

A távmunka elsősorban piaci, gazdasági kategória. A távmunka a minőségről, a mérhető és ellenőrizhető teljesítményről, a versenyképességről szól. A távmunka kiváltképpen és elsősorban a **szakmailag kiválóan felkészült, önállóan dolgozni képes szakemberek** alternatív munkavégzési lehetősége, ahol a szakmai felkészültség olyan gyakorlati tapasztalatokkal alátámasztott szakirányú ismereteket, sok esetben nyelvtudást tételez fel, amely szorosan ötvöződik a gyakorlatban készségszinten használt számítástechnikai, kommunikációs és telekommunikációs ismeretekkel. A távmunka teljesítmény orientáltsága ugyanakkor nem zárja ki, nem zárhatja ki a távmunka alkalmazásának „szociális vagy karitatív” jellegét, azaz a távmunka természetes módon **segítheti az egyéni és közösségi hátrányok mérséklését**. A távmunka segíthet a munkanélküliség vagy a hátrányos élethelyzetek oldásában, de a távmunkától önmagában a munkanélküliség, vagy a szociális, földrajzi, vagy egyéb gazdasági hátrányok felszámolása nem várható.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Látható, hogy a távmunka gyakorlatilag **4 dimenzió** szerves egysége:

1.) **hely** (mert a munkavégzés a munkáltató központjától, telephelyétől távol, alternatív helyen történik. Ez a munkahely megfelelő feltételek közepette kialakítható a munkavállaló otthonában, teleházakban, teleirodákban, távmunka-központokban, call-centerekben, mint állandó helyszíneken, de lehet naponta változó, mobil jellegű is.)

2.) **munkavégzés eszköze** (alapesetben a személyi számítógép és a telefon, de a technikai fejlődéssel párhuzamosan az infokommunikációs eszközök széles tárháza, függetlenül attól, hogy az kinek a tulajdona.)

3.) a **munkáltató és a munkavállaló közötti kommunikáció** és az elvégzett munka továbbításának módja (amely során a kapcsolattartás elektronikus úton, telekommunikáció révén valósul meg, ahol az elektronikusan keletkezett munkát az egyszerűbb technikai megoldástól kezdve a korszerű internetes vagy intranetes platformot felhasználva továbbítja a munkáltató vagy képviselője számára, szem előtt tartva az adatvédelmet, adatbiztonságot és a titkosságot is.)

4.) **idő** (amely egyaránt kifejezi a munkavégzés rendszerességét, állandóságát, tervezhetőségét, de egyben annak rugalmasságát és változatosságát, vagy éppen ad hoc jellegét is.)

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



### A távmunka fontosabb típusai, formái

1.) A távmunkavégzés alapesete az **otthon végzett** távmunka. Teljes munkaidőben az ilyen távmunkavégzés általában nem jellemző. Fogycatékosok, egészségkárosodottak, kisgyermeket nevelők, és az idősek gondozását végzők körében előnyös lehet, de csak a távmunkás által kialakított rugalmas munkaidő-beosztás esetén. Döntő részt az ún. osztott távmunkavégzés képezi, népszerű, hiszen a távmunka egy részét otthon, vagy egyéb alkalmas helyen, míg a munka további részét a munkáltató központjában lehet elvégezni. Ez esetben jól alkalmazható a „job-sharing” és a „hot-desking” módszer, amikor egy-egy korszerűen felszerelt irodát, munkaállomást többen, felváltva használhatnak. Az osztott távmunka nagymértékben előmozdítja a hagyományos munkakörök fokozatos távmunka konverzióját, lényegesen kiküszöböli a magányosság vagy munkaalkoholizmus veszélyét, továbbá oldja az „out of sight out of mind” dilemmáját, azaz „aki nincs szem előtt, arról megfeledkeznek”. Ez utóbbi a karrierszemponctoknál és az önbizalom megteremtésénél lényeges.

2.) A távmunka **mobilan** is végezhető. A széles körben rendelkezésre álló mobil és hordozható infokommunikációs eszközök lehetővé teszik a vándorló távmunkát, amely egyaránt végezhető a felkeresendő ügyfeleknél, szállodákban, utazás közben, repülőn és így tovább.

3.) **Közösségi helyeken** végzett, közös bázisú távmunkahelyeken végzett távmunka is egyre gyakoribb. Ilyenek az osztott irodahelyiségek, a szatellit irodák, a call-centerek, teleházak és telekunyhók, amelyek a munkáltató központjától távol esnek, gazdaságosan létrehozhatók vagy bérelhetők, mert olyan földrajzi helyekre is telepíthetők, ahol az ingatlan-piaci árak lényegesen kedvezőbbek. A hátrányos földrajzi térségek és kistelepülések számára e távmunka-központok nem csupán munkaalkalmat teremtenek, hanem hozzájárulhatnak a népességmegtartásához, a helyi értelmiségi lét kialakításához, az általános értelmű felzárkózáshoz is.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





„Ahová megy út, oda megy az élet” mondásban az „utat” behelyettesíthetjük az információs sztrádával. A távmunkát „nagyüzemben” alkalmazó országok és multinacionális cégek gyakran a földrajzi komparatív előnyök okán alkalmaznak indiai, dél-kelet ázsiai, vagy dél-afrikai távmunkásokat.

4.) Létezhet **virtuális** távmunka is, ahol virtuális munkacsoportok azonos cél eléréséért dolgoznak együtt az infokommunikáció eszköz-rendszerével. Általában közös projekt célok megvalósítására szerveződhetnek ilyen virtuális közösségek, adott esetben egész vállalatok. Meg kell említeni, hogy a távmunka speciális eszköze lehet a nemzeti határokon átívelő együttműködésnek is. Számunkra ilyen lehet a határon túli magyar közösségekkel való együttműködés lehetőségeinek feltárása.

### **Milyen feladatok végezhetőek el távmunkában?**

A távmunkában elvégezhető feladatok az emberi találékonyság és ötletgazdagság következtében gyakorlatilag végtelennek tekinthetők. Szinte alig található olyan szolgáltatás, olyan munkatevékenység, amelynek során a személyi számítógépek, az infokommunikációs eszközök használata ma már ne lenne természetes. Az informatika használata áthatja egész életünket. Az informatika nem ismerete modern analfabetizmusnak (digitális írástudatlanságnak) tekinthető.

A távmunkában elvégezhető feladatok közös jellemzői az alábbiakban összegezhetők:

- a végzett tevékenység egy részének magas információs igénye legyen,
- kevésbé igényelje a „szemtől-szembe” típusú és az előre nem tervezett személyes kommunikációt,
- ahol a munka jellegénél fogva önálló alkotókészségre, kreativitásra vagy ellenkezőleg, kitartó koncentrációra, vagy monotonia tűrésre van szükség,

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



- amely igényli a munkavállaló rugalmasságát, önállóságát, képességét arra, hogy idejét önállóan és célszerűen ossza be,
- ahol a kimenő teljesítmény világosan meghatározható, vagy értékelhető,
- ahol az információk kevésbé bizalmasak, „érzékenyek” és a szükséges üzleti titoktartás, a tárolt és továbbított adatok bizalmassága és biztonsága elérhető.

Tavaly egy, a Távmunka Tanács felkérése alapján készült szakértői elemzés kimutatta, hogy a hatályos OKJ-ban szereplő 1356 szakmai képzés közül e-learninges (távtanulós) módszerrel 153 szakma teljes mértékben elsajátítható, 923 szakma esetében pedig kiegészítésekkel és megkötésekkel szintén e-learning révén a szakmai képzés megszerezhető. Az elemzésből az is kiderült, hogy az OKJ-s szakképzések elvégzésével kapott képzettséggel **158 munkakör** tölthető be távmunkával.

Nemzetközi tapasztalatok szerint tipikus távmunkás tevékenységi körök közé az alábbiak sorolhatók: adatrögzítés, adatgyűjtés, adatfeldolgozás, adatelemzés, digitalizálás és archiválás. Az ügyviteli feladatok egy része, a pénzügyi- és számviteli feladatok, elektronikus könyvelés, fordítás, sajtó- és médiafigyelés, kutatás, elemzés, tervezés is ilyen. Természetesen a távoktatás, tanácsadás, konzultáció, szoftverfejlesztés és karbantartás, programozás, multimédiás fejlesztés, honlap-készítés is ide sorolható. A PR tevékenység, az elektronikus kereskedelem és marketing, az elektronikus vagy telefonos ügyfélszolgálat, információbrókeri és elemző tevékenység is megemlíthető. A sort természetesen folytatni lehetne.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



### **A távmunka előnyei és hátrányai, veszélyei**

Sokan bizonyára jól ismerik a távmunka-végzés SWOT analízisét, amely az előnyöket-hátrányokat, a veszélyeket és lehetőségeket összegzi. Mindenki figyelmébe ajánlom a „Tanulmányok a távmunkáról 2006” c. tanulmány-kötet 1. fejezetében, un. fehér könyvben található elemzést (23-25. oldalak), amely szakmailag korrekt módon a munkavállalók és a munkaadók szempontjából, valamint makrogazdasági-társadalmi szempontból elemzi a fentieket. A munkavállaló jól jár, mert önállóan, kézi vezérlés nélkül, kreatívan dolgozhat. Munkaidejét és munkaerejét rugalmasan oszthatja be. Esélyt kap arra, hogy a munkaidejét és szabadidejét összehangolja. Kevesebb stressz következtében jobb lehet az egészségi állapota. Kevesebbet ingázik, így kevesebbet mérgeződik. A munkaadót elsősorban az érdekli, hogy a távmunka révén a kezdeti többlet-ráfordítások gyorsan megtérülnek. A távmunka kimutatható módon javítja a munka hatékonyságát, termelékenységét. A távmunkahely tartós fenntartása, üzemeltetése költségtakarékosabb, az ingatlanok bérlete és rezsiköltségei drasztikusan csökkenthetők. A távmunka révén a rendkívüli munkafeladatok, munkacsúcsok, vagy akár az állandó készenlétet biztosító szolgáltatások is megoldhatók, gyorsan és rugalmasan magas színvonalú szaktudáskapacitáshoz lehet jutni. A társadalom is jól jár, tekintettel arra, hogy a munkaerő-mérleg javulhat, növekedhet a foglalkoztatottak száma és a legális munkavégzést végzők aránya. A távmunka új, korszerű humán tőkét eredményez, amely a versenyképességhez nélkülözhetetlen. A távmunka révén csökkenhet a környezetszennyezés, kevesebbek lesz a forgalmi dugó, és az ingázások száma lényegesen mérséklődhet. A távmunka esélyteremtő számos hátrányos helyzetű egyén és térség számára.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



A hátrányok és veszélyek is közismertek. Ragaszkodás a meglévő helyzethez, az önbizalom hiánya, depresszió és hiányérzet fellépése, társadalmi-szakmai elszigetelődés, kirekesztődés, az „out of sight out of mind” (aki nincs szem előtt, azt elfelejtik) dilemmája, új stresszek keletkezése (például a helytelenül kialakított munkaidő-szabadidő aránya, ritmusa miatt, a rosszul meghatározott feladatok és teljesítmény-követelések miatt), a sor folytatható. Meggyőződésem, hogy a problémák jó felkészüléssel, tanulással, sokoldalú konzultációkkal, valós érdekegyeztetéssel kiküszöbölhetők.

A távmunka ott és akkor vezethető be, ahol az alábbi **3 feltétel egyidejű megléte** biztosítható. Nevezetesen:

- 1.) ha a távmunka a vezetés támogatásával, de a munkavállalók **önkéntességére**, meggyőzésére és valós erkölcsi-anyagi ösztönzésére épülve fokozatosan kerül bevezetésre,
- 2.) ha alapvető bizalmi viszony, **bizalom** van a munkaadó és munkavállaló között (csak az tud kreatívan dolgozni fizikailag távol, aki érzi és tudja, hogy munkájára, személyére számítanak, illetve csak azt küldhetem „haza dolgozni”, akiben megbízom, hogy közvetlen személyes kontroll nélkül is képes megoldani feladatát),
- 3.) ha az **önállóság** felkészültségre, szakértelemre épül (a vezetőnek is meg kell tanulnia „távirányítani”, a megváltozott munkaszervezetet másképp kezelni, az új formában elvégzett munkát értékelni, ösztönözni, anyagilag dotálni, illetve a munkavállaló csak akkor fog tudni önállóan dolgozni, ha az infokommunikációs eszközöket készségszinten használja, ha szakmai felkészültsége, tapasztalata és emberi magatartása egyaránt alkalmas erre).

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



### **Az önkormányzatok és a távmunka**

A rugalmas munkavégzés, az atipikus munkavégzési formák kiterjesztése a közszféra szellemi munkaköreire előttünk álló feladat. A távmunka a közintézményeknél, az önkormányzatoknál és a non-profit szektorban is egyaránt hatékonyan alkalmazható. A távmunkavégzés magyarországi elterjesztésének és meghonosításának folyamatában az állami, részeként az önkormányzati példamutatásnak semmivel nem pótolható szerepe van. Az általános keretek és feltételek szabályozásától kezdve az atipikus foglalkoztatás részletes szabályozásáig az állam a szociális partnerekkel közösen olyan törvényi, jogszabályi, gazdasági és társadalmi feltétel-rendszert teremthet, amely egyaránt kedvező lehet a munkavállalóknak (jelen esetben a köztisztviselőknek és közalkalmazottaknak egyaránt) és munkaadóiknak. Az állami és önkormányzati kezdeményezés, példamutatás, az eredményes minta projektek (lásd KSH) ezzel egyidőben egyértelműen ösztönözhetik a gazdaság for-profit szereplőit is a távmunka alkalmazására.

A távmunka tudatos alkalmazása révén kettős hatás érhető el:

- az államigazgatásban, konkrétan az önkormányzatoknál a távmunka a **közszolgáltatás minőségét és színvonalát javíthatja,**

- a vállalkozásra épülő gazdaság versenyképessége lényegesen javulhat, hiszen az állami és önkormányzati szektor a távmunka elfogadottságát, alkalmazhatóságát egyértelműen preferálja.

Ma elsősorban a **meglévő munkahelyek távmunkahellyé történő konverziója** jelent kihívást az állami szektorban és az önkormányzatoknál.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Az államigazgatásban, az önkormányzatoknál is a távmunka bevezetésének alapvető feltétele a humán erőforrások színvonala, felkészültsége. Kulcskérdés a vezetői szemlélet, a távmunka bevezetését ösztönző vezetői támogatás. Fontos a köztisztviselők és közalkalmazottak szakmai és informatikai felkészültsége, önálló munkavégzési képessége. Ma már az államigazgatásban, az önkormányzatoknál egyaránt alapvetően rendelkezésre állnak a távmunka végzéséhez szükséges infokommunikációs eszközök, annak ellenére, hogy színvonalukban komoly eltérések is tapasztalhatók.

Az e-(ön)kormányzás a közszféra modernizációját, egyben a közigazgatás konstruktív átalakítását is jelenti. A távmunka e folyamatba szervesen beilleszthető. Az e-közigazgatás olyan demokratikusan működő horizontális rendszert hoz létre, amely biztosítja az állampolgárok, a közintézmények, a vállalkozások képviselői, valamint a non-profit szervezetek közötti, infokommunikációs eszközökkel támogatott információ-áramlást. Az állami többletinformáció a közszféra rendelkezésére áll, ezáltal segíti a gazdaság versenyképességét és teljesítőképességét, javítja a szolgáltatások minőségét, fejleszti a demokratikus közéletet, a társadalmi kontrollt. Az e-közigazgatás az államszervezet egészében, az önkormányzatoknál erősíti a munka szervezettségét és fejleszti a nyújtott szolgáltatások színvonalát. Az e-közigazgatás egy új munka- és szolgáltatás kultúrát hoz létre, amelyben a „fogyasztó, a hétköznapi ember” mindenképpen jól jár.

Láttuk, hogy a távmunkát infokommunikációs eszközökkel végzett szellemi tevékenységnek is felfoghatjuk. Az önkormányzati tevékenység szinte valamennyi mozzanata egyfajta szellemi tevékenység. Nyilvánvaló, hogy az e-önkormányzatiság, mint virtuális önkormányzat teljes mértékben nem alkalmazható. Ugyanakkor **a távmunka az önkormányzatoknál fokozatosan bevezethető, alkalmazható.**

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



**Néhány vetülete:**

- A polgármesteri hivatalokban - amelyek az önkormányzatok munkaapparátusai – a meglévő munkakörök átvilágításával, a munkakörök konverziójával több munkafeladat - különösen **osztott munkaidőben** - távmunkával is elvégezhető. Ilyen jellegű feladatok például: jegyzőkönyvek, testületi és bizottsági anyagok, elemzések elkészítése. Pénzügyi, könyvelési, számviteli, revizori munkák is ilyenek. Sajtófigyelés, adatrögzítés és adatszolgáltatás, archiválás, digitalizálás, honlap vagy kiadvány készítése és működtetése is ide sorolható. Pályázatfigyelés és pályázatírás, forrástérképek összeállítása, tájékoztatás különböző technikái és formái, vagyonkataszter és leltár összeállítása, digitális térkép készítése, elektronikus ügyiratkezelés és ügyintézés, PR és marketing munka, elektronikus közbeszerzés is megemlíthető, de a sor folytatható.
- A testületi és bizottsági munka segítésében (adatok, előterjesztések, információk elektronikus továbbításával, interaktív honlapok, többoldalú kommunikációra alkalmas portálok működtetésével, ...),
- az önkormányzat és intézményei, saját vállalkozásai, közhasznú szervezetei foglalkoztatási gyakorlatában (számos településen gyakorlatilag a helyi települési önkormányzat szinte az egyetlen foglalkoztató! Fel kellene ismerni, hogy a számtalan szellemi tevékenység, munkafeladat közcélú és közhasznú foglalkoztatás keretében is széles körben alkalmazható lenne. E téren a digitalizálási, archiválási, adatrögzítési, adatfeldolgozói feladatok sokféleségét lehet kiemelni.),

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



- az önkormányzat és a választók közötti kapcsolattartásban (e-ügyintézés lehetősége és gyakorlata, a tájékoztatás és tájékozódás különböző formái – pld. rendeletek előzetes véleményezése, a testület által jóváhagyott rendeletek közzététele, vagy helyi közvélemény-kutatás lebonyolítása -, helyi népszavazások gyakorlata, elektronikus üzenőfal működtetése, call-centerek és helyi közérdekű tudakozók, tájékoztató rendszerek működtetése....),
- az önkormányzat és a non-profit szervezetek közötti munkakapcsolatban (pályázatok és azok eredményeinek közzététele, a szervezetek bemutatása és programjainak ismertetése, fontosabb határidők és események, programok közzététele....),
- az önkormányzat és a helyi gazdasági egységek, vállalkozások közötti kapcsolattartásban (adatok, tények, információk közzététele....),
- az önkormányzat egyéb hazai és nemzetközi kapcsolataiban (például testvérvárosi kapcsolatok, nemzetközi konzorciumi partnerek bemutatása, .....).

A nagyobb városok és települések, a fővárosi kerületek önkormányzati munkái sokrétűek és összetettek. Ennek következtében a lakossági kapcsolatok is sokkal összetettebbek.

A megszokott nyomtatott formában megjelenő tájékoztató információs anyagok mellett, egyre népszerűbbek a **digitális tájékoztatási megoldások, amelyek többsége távmunkában elvégezhető.** A tájékoztatás és egyben a tájékozódás közszolgálati funkcióit sok helyen a helyi média látja el, amelynek vállalkozói és közszolgáltató jellege is megfigyelhető. Sok helyen megjelennek az információs kioszkok, az internetes kávézók, és e-pontok, ahol a helyi és országos ügyek mellett a világ ügyei is megismerhetők.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





A települési önkormányzatok általában rendelkeznek elektronikus honlappal. Szerencsére ma már a kisebb önkormányzatok zöme is használja a nyilvánosság és a demokrácia ezen eszközét. Ezek nem csak az információ továbbítására alkalmasak, hanem biztosítják a kétirányú kommunikációt is. Az ügyek intézését segítő egyszerűbb űrlapok, nyomtatványok innen letölthetők, a polgármesterrel, az önkormányzat tisztségviselőivel, képviselőivel, az önkormányzat dolgozóival e-mailben vagy más levelező felületen lehet kommunikálni, konzultálni. Ezek kiválóan alkalmasak a javaslatok, kritikák megtételére, a párbeszédre és vitákra. A választók és képviselők így nem csak fogadó órákon találkozhatnak. Az önkormányzati portálon/honlapon megjelenhetnek az önkormányzati szervek és intézmények (iskolák, óvodák, egészségügyi és szociális, művelődési, sport) szolgáltatásai mellett a helyi közüzemi szolgáltatók is: gázművek, vízművek, távfűtés és egyéb szervezetek. A honlapok „emberközelbe” hozhatják a polgármesteri hivatalt, annak munkatársait, vezetőit.

Az önkormányzati internetes portál információkat és szolgáltatásokat nyújthat a település állampolgárai, intézményei, a helyi üzleti élet szereplői részére. E honlapról tájékozódhatnak az adott település, városrész iránt érdeklődők, a turisták, az ingatlan-vásárlók, a kulturális és sportrendezvények iránt érdeklődők is. E honlapon megismerhető az adott település, térség, régió történelme, térképe, turisztikai, kulturális és sport-lehetőségei, természeti és építészeti nevezetességei, szálláshelyei, vendéglátóhelyei, az önkormányzat működési területén történő események, rendezvények.

A helyi önkormányzatokkal, közigazgatással szemben jogos elvárás a **szolgáltató típusú közigazgatás, önkormányzat** megteremtése, az ügyfél-barát hivatal és ügyfél-barát ügyintézés biztosítása, illetve fejlesztése. E korszerű szolgáltatások csak korszerű, integrált, elektronikusan támogatott belső háttér-rendszerekkel érhetők el.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



A szervezeti munka hatékonyságát, szakszerűségét és pontosságát a digitalizált munkafolyamatok nagymértékben segítik. E folyamatnak nem csupán a technikai feltételeit (korszerű személyi számítógépek, széles sávú internet-elérés, stb.) kell megteremteni, hanem gondoskodni kell a humán erőforrások megfelelő színvonaláról is. Az önkormányzati köztisztviselők érdemi szakmai felkészítése az e-önkormányzatiság egyik kulcskérdése. Tudomásul kell venni, hogy a polgárok zöme ma még elsősorban a személyes jelenletre, a közvetlen találkozásra és párbeszédre épülő ügyintézészt preferálja, szereti, ha az ügyeivel kapcsolatos dokumentumok papír-alapúak. Ezzel párhuzamosan viszont már most igény van az elektronikus ügyintézésre és kommunikációra. E folyamatban a távmunka, mint rugalmas, atipikus munkaforma segítő eszköz lehet.

### **Záró gondolatok és javaslatok**

A távmunka egyaránt rugalmas és családbarát munkaforma. Ma már szerencsére megkerülhetetlen. Az atipikus munkavégzés „zászlós hajója”. Komolyan, de szerényen kell értékelnünk az elért eredményeket, önkritikusan és szakmai alapon kell viszonyulnunk az európai kritikákra, a szakmai és laikus közvélemény megjegyzéseire és kezdeményezéseire.

Távmunkával szervezett formában először, az 1998. januárjában, az akkori munkaügyi kormányzat és a vállalkozásokat prezentáló Futuris Rt. összefogásával létrejött Távmunka Koordinációs Közhasznú Társaság volt hívatott foglalkozni. A kezdeti kezdeményezések (távmunka adatbázis létrehozása, távmunkás pályázatok meghirdetése a hátrányos helyzetűek és a nők számára) az 1998. májusi kormányváltást követően megakadtak. A Munkaügyi Minisztérium megszűnt, a távmunka a szociális tárcától nem kapott érdemi kormányzati támogatást, így a program és a cég is egyaránt tönkrement. A kht. felszámolásra került. Tény, hogy 2002. őszétől számos pozitív változás történt.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Megalakult 2002. októberében a Budapesti Munkaerőpiaci Intervenciós Központ (BMIK) szakmai bázisán a Táv munka Programiroda, amely szakmailag előkészíti és koordinálja a kormányzati feladatokat és széleskörű szakmai együttműködést alakított ki az Állami Foglalkoztatási Szolgálat képviselőivel, a Foglalkoztatási Hivatallal, a munkaügyi központokkal és képző központokkal, valamint más, a távmunkához kapcsolódó szakmai és civil szervezetekkel.

2002-ben ugyancsak létrejött a munkaügyi tárca Táv munka Tanácsa, amelyben a kormányzat képviselőin kívül érdekképviseleti és érdekvédelmi szervezetek és külső szakemberek is szerepet vállalnak. E tanács összefogója, kezdeményezője és gesztora a távmunkával kapcsolatos elemző munkáknak, kezdeményezéseknek és akcióknak. A tanács készíti elő a szükséges kormányzati lépéseket, ellenőrzi és értékeli a munkaügyi szervezet ez irányú tevékenységét. A Táv munka Tanácsot kezdetben az országgyűlés foglalkoztatási bizottságának elnöke irányította, aki ma a minisztérium (SZMM) államtitkára. A Tanács titkársági feladatait a BMIK látja el.

A Táv munka Tanács 2002. óta a BMIK Táv munka Programirodája szakmai előkészítésében hat pályázati felhívást készített elő a távmunka meghonosítása érdekében. Az elmúlt hat pályázaton 956 nyertes pályázó összesen 4957 új távmunkahelyet hozott létre. Az első pályázatot a munkaügyi tárca az IHM-el közösen hirdette és valósította meg.

A távmunka népszerűsítésére is nagy figyelmet fordított a Tanács, 2002-től minden év decemberében országos jellegű szakmai konferenciák keretében találkozhatnak a távmunkával foglalkozó szakemberek és a távmunka iránt érdeklődők. Minden évben biztosított volt a kormányzati képviselet, amely jelzi, hogy a munkaügyi terület mellett az informatikával, gazdasággal foglalkozó miniszterek és államtitkárok is egyaránt fontosnak tekintik a távmunka ügyét.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



A távmunka hazai bevezetését a 2004. évi törvényhozás, mint korábban jeleztem, kiemelten előremozdította. Fontos tény, hogy a minisztérium honlapján a távmunkáról 2003. év óta folyamatos információkat lehet kapni. Ez szintén elmondható a BMITK honlapjáról is. 2006-tól a Távmunka Tanács honlapja is működik.

A Távmunka Tanács több fontos szakmai szervezettel kötött kétoldalú együttműködési megállapodást. Ezek között megemlíthető például a Távmunka Szövetséggel, a Menedzser Szövetséggel, vagy a Hírközlési Ágazati Párbeszéd Bizottsággal kötött együttműködés. Szoros munkakapcsolat alakult ki elsősorban az informatikai tárcával, az MTA Szociológiai Kutatóintézetével, a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetemmel.

A távmunka népszerűsítésben fontos állomás volt, hogy 2003-ban megjelent a Közgazdasági és Jogi Kiadó szakmai kiadványaként a „Távmunka Tanácsadó”, majd 2007. év végén a Távmunka Tanács és a BMITK közös kiadványaként a „Tanulmányok a távmunkáról” c. kötet könyv-alakban és elektronikus formában egyaránt. A 634 oldalas tanulmánykötet túlzás nélkül egyfajta szellemi tárház a magyar távmunka helyzetet és viszonyokat elemző szakemberek munkássága révén. E szakkönyv előkészítése részeként komoly társadalmi vita folyt a „Távmunka Zöld könyvéről”, amely a tanulmánykötetben teljesen érthető módon már „Fehér Könyvként” szerepel.

Szintén e két szakmai szervezet kezdeményezésére távoktatásra alkalmas 8 modulból álló e-learninges tananyag (Alapismeretek a távmunkáról) és több népszerűsítő video is készült a távmunkáról. Ezeket a fontos dokumentumokat a 2007. évi távmunka konferencia résztvevői pendrive-on is megkapták.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



A 2008. év végi távmunka konferencián pedig bejelentésre került, hogy az Állami Foglalkoztatási Hivatal mintegy 8000 fős távmunka projektet indít 2009-ben, és nyár végére a BMITK keretében megindulhat az interaktivitásra épülő távmunka portál is. A konferencia résztvevői az ÁFSZ felkérésére készült szakértői tanulmányokat kaptak ismét pendrive-on.

Magam megtisztelőnek tartom, hogy e kihívásokkal tarkított folyamat egyik „fogaskereke”, alakítója lehetek. Meggyőződésem, hogy a távmunka ügye tovább erősödik. Azt gondolom, hogy a megkezdett utat konzekvensen folytatni kell. A nyilvánosság és a média közfigyelmére, támogatására továbbra is számítani kell. A jelzett új, nagyobb léptékű projekteket (8000 fős projekt és távmunka portál) sikerrel kell megvalósítani. Szakmailag jobban szelektált távmunkás pályázati felhívást kell készíteni. Folytatni kell az e-learninges képzéssel kombinált távmunkás foglalkoztatást. Az önkormányzatok és az államigazgatás számára célzott pályázat keretében minta-projektek megszervezésére, a meglévő munkakörök konverziójára épülő pályázati célokat lenne célszerű megfogalmazni. Kezdeményezni kell a Munka Törvénykönyvének módosítását, figyelembe véve az uniós szakmai intelmeket. Az adórendszer ésszerűsítése, majd reformja során kiemelt figyelmet kell majd fordítani a távmunka alkalmazását preferáló gazdasági ösztönzők kimunkálására. Végül, de nem utolsó sorban el kell érni, hogy a távmunka a felsőoktatásban, különös tekintettel a menedzserképző kurzusokban elsajátítandó tananyag legyen. Azt gondolom, hogy ha összefogunk, e fenti célok teljesülhetnek.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



## Irodalom

- Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Műszaki Pedagógia Tanszék, „Munkaerőpiac és foglalkoztatás II.” szerző: Dr. Frey Mária, ÁFSZ és BMIK, 2008. Budapest
- Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Műszaki Pedagógia Tanszék, „Táv munka modellek és távmunkavégzés I.” szerző: Dr. Bihary Pál, ÁFSZ és BMIK, 2008. Budapest
- Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar Műszaki Pedagógia Tanszék, „Táv munka modellek és távmunkavégzés II.” szerző: Képes János, ÁFSZ és BMIK, 2008. Budapest
- FMM Távmunka Tanács és Budapesti Munkaerőpiaci Intervenciók Központ, „Tanulmányok a távmunkáról 2006”, sorozatszerkesztő: Dr. Bihary Pál, szerzők: KOPINT-DATORG munkacsoportja, R&S 2002 Consulting Kft., Honline Kommunikációs Kft., Omega Consulting Kft., Nádor rendszerház Kft., Konzisztencia Kft. munkacsoportja, kiadó: BMIK, 2007. Budapest
- FMM Távmunka Tanács és Budapesti Munkaerőpiaci Intervenciók Központ, „Alapismeretek a távmunkáról 2007” digitális tananyag, alkotó szerkesztő: Dr. Bihary Pál, szerzők: Arndorfer Terézia, Déri Tamás, Forgács Tamás, Képes János, Lackó Zsuzsanna, Dr. Mosócziné Szabó Ágnes, Paál Kálmán, Dr. Radnai Tamás, Smetana György, Tóth Zsuzsanna, BMIK – Microsoft Hungary Kft. – Sabedu Kft., [www.bmik.hu](http://www.bmik.hu), 2007. Budapest
- Foglalkoztatáspolitikai és Munkügyi Minisztérium, „Táv munkáról röviden”, szerző: Paál Kálmán, [www.fmm.gov.hu](http://www.fmm.gov.hu), [www.szmm.gov.hu](http://www.szmm.gov.hu) 2002. Budapest


*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



- Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, „Európai távmunka megállapodás”, , [www.fmm.gov.hu](http://www.fmm.gov.hu), [www.szmm.gov.hu](http://www.szmm.gov.hu), 2002. Budapest
- KJK-Kerszöv, „Távmunka Tanácsadó”, szerkesztő: Paál Kálmán, szerzők: Bankó Zoltán, Ferge Sándor, Gáspár Máttyás, Kándor Nedda, Kökényiné Ivanics Annamária, Kugler Kinga, Lackó Zsuzsanna, Paál Kálmán, Wesselényi Andrea, KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft., 2003. Budapest
- Központi Statisztikai Hivatal, „A KSH jelenti (gyorstájékoztató)” , [www.ksh.hu](http://www.ksh.hu), 2008. Budapest
- Saldo Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Zrt, „Bevezetés, Töprengések a távmunka alkalmazásáról” szerző: Paál Kálmán, Humán Saldo 2008/3. szám, Saldo, 2008. Budapest
- Szociális és Munkaügyi minisztérium, „Eu Távmunka Keretmegállapodás végrehajtásáról szóló elemzések” (magyar és angol nyelven), [www.szmm.gov.hu](http://www.szmm.gov.hu), 2008. Budapest

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





Dr. Bognár Ilona, Dr. Várhelyi Krisztina – Humán erőforrás egészségi állapota, egészségfejlesztés lehetőségei, a foglalkozás-egészségügyi ellátás rendszere

---

DR. BOGNÁR ILONA - DR. VÁRHELYI KRISZTINA

## **Humán erőforrás egészségi állapota, egészségfejlesztés lehetőségei, a foglalkozás-egészségügyi ellátás rendszere**

### **1. Bevezető**

A munkahelyi egészség és biztonság kérdésének felvetése egy rendkívül összetett, bonyolult társadalmi összefüggés- és problémarendszert tár elénk. Először is általánosságban kell megvizsgálni a magyar lakosság egészségi állapotát. „A magyar lakosság egészségi állapota nemzetközi összehasonlításban rendkívül kedvezőtlen, és jelentősen elmarad attól, amit társadalmi-gazdasági fejlettségünk általános szintje lehetővé tenne” – így fogalmaz a 46/2003. (IV. 16.) OGY határozat alapján kidolgozott „Az Egészség Évtizedének Johan Béla Nemzeti Programja”<sup>1</sup>. A Program elnevezését a 4/2006. (II. 8.) OGY határozattal Egészség Évtizedének Népegészségügyi Programja<sup>2</sup> elnevezésre változtatta az Országgyűlés.

A helyzetelemzés szerint egyes megbetegedések, halálokok tekintetében – daganatos megbetegedések, szív- és érrendszeri megbetegedések – hazánk vezető helyet foglal el a nemzetközi statisztikákban. Jelenleg a születéskor várható élettartam a férfiaknál 68, a nőknél 76 év, ami messze elmarad az Európai Unió tagállamaitól. Különösen tragikus a középkorú férfiak kimagasló halálozása. Az egyes társadalmi rétegek egészségi állapota között kirívó különbségek vannak.

---

<sup>1</sup> Az Egészség Évtizedének Johan Béla Nemzeti programja 46/2003. (IV. 16.) OGY határozat alapján

<sup>2</sup> Egészség Évtizedének Népegészségügyi Programja (4/2006. (II. 8.) OGY határozat az Egészség Évtizedének Johan Béla Nemzeti Programjáról szóló 46/2003. (IV. 16.) OGY határozat módosításáról)

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





Ez a helyzet elfogadhatatlan, és hatékony cselekvést igényel. A magyar lakosság elfogadhatatlanul rossz egészségi állapota számos történelmi, társadalmi, gazdasági, kulturális ok bonyolult eredője, de közvetlenül és meghatározó módon a lakosság életmódjával függ össze. A hazai táplálkozási szokások egészségtelenek: túlzott az energia-, zsír- és sóbevitel, elégtelen a rost-, zöldség-, főzelék- és gyümölcsfogyasztás. A magyar felnőtt lakosság jelentős része túlsúlyos, illetve elhízott. A felnőtt lakosság napi átlagban alig tölt többet tíz percnél szabadidős testmozgással és tíz felnőttből hat sem hét közben, sem hétvégén nem mozog. A felnőtt férfiak 41 %-a, a nők 26%-a dohányzik kisebb-nagyobb rendszerességgel, főként a fiatal nők között a dohányzók aránya gyorsan emelkedik. Csupán a dohányzással összefüggően évente 28 000 ember hal meg az országban. Magas az alkoholisták száma és terjed a kábítószer-fogyasztás. A népesség jelentős részénél hiányzik a mindennapi élet problémáival való megbirkózás képessége, széleskörűen elterjedtek a lelki egészség zavarai.<sup>3</sup>

Ezeket a megállapításokat alátámasztja Dr. Skrabszki Árpád<sup>4</sup> elemzése és kutatása. Míg a fejlett országokban a halálozási arányok folyamatosan javuló tendenciát mutatnak, addig Magyarországon a halálozási arányok a hetvenes évektől drasztikusan romlottak. A középkorú férfiak halálozási arányai a nyolcvanas évektől napjainkig rosszabbak, mint 1930-ban voltak. A Pénztárszövetség, az ENSZ és a Semmelweis Egyetem Magatartástudományi Intézet közös kutatással kereste az okokat. Megállapították, hogy a kedvezőtlen halálozási mutatók összefüggésben vannak a lelki egészséggel.

---

<sup>3</sup> Dr. Skrabszki Árpád: Lelki egészség, egészséges munkahelyek, egészségvédő közösségek. Egészséges munkavállaló egészséges munkahelyeken. Tanulmánykötet (46. o.)

<sup>4</sup> Dr. Skrabszki Árpád elnök, Magyar Pénztárszövetség, Budapest

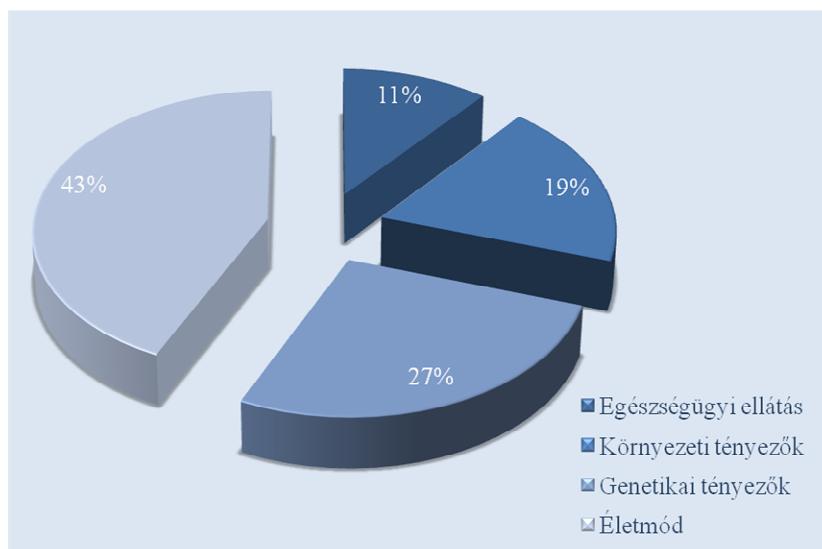
*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Az egészséget súlyosan veszélyeztető tényező a hosszan tartó kontrollvesztett állapot. A kontrollvesztett állapot szív- és keringési betegségek szempontjából, valamint gastrointestinális fekélyképződés, a daganatos és más krónikus betegségek kórlefordása szempontjából is súlyos veszélyeztető tényező. A krónikus stresszes állapot depressziós tünet-együttest okoz, és számos megbetegedés háttérében meghúzódik. A stressz hatására kialakuló mentális megbetegedések, a depresszió tömeges elterjedése az új évezred legsúlyosabb népegészségügyi problémáit jelentik.

Az egészséget a mindennapi élet alakítja. Az egészségtudatos magatartás kialakulásának intézményes kereteit a család lakóhelye, a helyi közösség, a munkahely, az iskola és az egyéb társadalmi intézmények alkotják.

**Az egészségi állapotot meghatározó tényezők<sup>5</sup>**



<sup>5</sup> WHO hivatkozással Dr. Kincses Gyula ábrája.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Az egészségi állapot 62 %-a az életmóddal és környezeti tényezőkkel van összefüggésben, ezért az egészségnevelés, egészséges életmód elsajátítása minden korosztály számára kiemelt és tudatos cselekvéseket igényel az egészség megőrzése érdekében. Különös jelentősége van az egészséges életkezdetnek, a gyermekek és az ifjúság egészségfejlesztésének. Az egészséges életre való felkészítés beruházás a jövőbe. A gyermekek, az ifjúság körében a legjobbak a kedvező változás esélyei, ez hatással lehet a család egészére. Az Egészségügyi Minisztérium Az Egészség Évtizedének Népegészségügyi Programja 2007. évi előrehaladásáról 2008. októberében közzétett jelentésében az egészségmegőrző, elkerülhető megbetegedések megelőzése, egészségfejlesztési programok sokaságát mutatja be térségekre, szakterületre, szervezetekre, társadalmi csoportokra bontva.<sup>6</sup>

A BAFT Egészségfejlesztési Programja keretében is megkülönböztetett szerepet tulajdonítottunk az egészségtudatosság megteremtésének, szinte minden modellprogramunk foglalkozott az egészségtudatosság kérdéskörével.

## **2. Az Egészségügyi Világszervezet (WHO) egészség és egészségfejlesztési törekvései és ajánlásai**


Néhány évtizedet visszatekintve érzékelhető, hogy az Egészségügyi Világszervezet egyre erőteljesebben foglalkozik az egészség az egészségfejlesztés komplex rendszerének megteremtésével.

---

<sup>6</sup> <http://www.eum.hu/main-php-folderid-3714-objectid-5019760>

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





Dr. Bognár Ilona, Dr. Várhelyi Krisztina – Humán erőforrás egészségi állapota, egészségfejlesztés lehetőségei, a foglalkozás-egészségügyi ellátás rendszere

---

Mielőtt áttekintenénk a három évtized dokumentumait, ide kívánczik Hippokratész (Kosz, i. e. 460 – Larissza, i. e. 375) görög orvosnak, az orvostudomány megalapítójának hitvallása: „Szükséges pedig, hogy a gyógyuláshoz ne csak az orvos, hanem a beteg, annak környezete és a külvilág is hozzájáruljon.” Ez a gondolat felfogható stratégiának és az egyes elemek megjelennek részletesebben kibontva a nemzetközi dokumentumokban.

1978-ban az alma-atai nemzetközi konferencia rögzítette, hogy az egészség alapvető emberi jog. A lehető legjobb egészség elérése világszerte a legfontosabb társadalmi célok egyike, megvalósulása az egészségügyön kívül számos más társadalmi és gazdasági szektor közreműködését is igényli.<sup>7</sup> A konferencia fő témája az egészségügyi alapellátás tartalmát, céljait és az alapellátási rendszer létrehozásának irányelveit tartalmazta.

Közismert az Ottawai Egészségfejlesztési Charta, amely deklarációja „Egészséget mindenkinek 2000-re és azon túl”. (Most már túl vagyunk, de ha csak a magyarországi egészségügyi helyzetképet vizsgáljuk, messze vagyunk, s talán egyre messzebbre kerülünk ettől a deklarációtól, hiszen az egészségügyi esélyegyenlőtlenségek nem csökkentek, hanem nőttek.)

Az egészség alapfeltételei és forrásai: béke, lakás, oktatás, élelem, jövedelem, stabil ökológiai rendszer, fenntartható erőforrások, társadalmi igazságosság és egyenlőség. Az egészség tökéletesítésének biztos alapon kell nyugodnia.

A jó egészség alapvető forrása a társadalmi, gazdasági és egyéni fejlődésnek, és fontos dimenziója az élet minőségének. A politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális, környezeti, viselkedési és biológiai tényezők mind az egészség javára vagy kárára lehetnek. Az egészségfejlesztés központi célja az egyenlőség elérése az egészségben.

---

<sup>7</sup> Alma-atai nyilatkozat az egészségügyi alapellátásról, 1978

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Az egészségfejlesztési tevékenységek az egészségi állapotban mutatkozó jelenlegi különbségek csökkentését, az egyenlő lehetőségek és erőforrások biztosítását célozzák, amelyek módot adnak az embereknek arra, hogy a legteljesebb egészségi potenciáljukat valósíthassák meg. Az egészségfejlesztés összehangolt tevékenységet követel valamennyi érdekelttől: kormányoktól, egészségügyi és más, szociális, gazdasági ágazatoktól, nem kormányzati és önkéntes szervezetektől, helyi hatóságoktól, az ipartól és a tömegtájékoztatástól. Az emberek az élet minden területéről részt vesznek ebben, mint egyének, családok és közösségek.

Az egészségfejlesztés túlmegy az egészségügyi ellátás keretein: az egészséget a politikát alakítók napirendjére tűzi valamennyi ágazatban és valamennyi szinten, tudatosítva bennük, hogy döntéseiknek milyen következményei lehetnek az egészségre nézve, és elfogadtatva velük felelősségüket az egészségért.

Az egészségfejlesztési közpolitika eltérő, de egymást kiegészítő megközelítéseket tartalmaz, pl.: jogalkotás, költségvetési intézkedések, adóztatás és szervezeti változások. Összehangolt tevékenységről van szó, amely egészséghez vezet, továbbá olyan jövedelem- és szociálpolitikáról, amely előmozdítja a nagyobb esélyegyenlőséget.

Az egészséget nem lehet elválasztani a többi céltől. Az emberek és a környezet közötti bonyolult kapcsolatok képezik az egészség társadalom-ökológiai megközelítésének az alapját. Az élet, a munka és a pihenés jellegének a változása jelentős hatással van az egészségre. A munkának és a pihenésnek az egészség forrásává kell válnia az emberek számára. A természetes és a mesterséges környezet védelmét, valamint a természeti kincsek megőrzését egyetlen egészség-megőrzési stratégia sem hagyhatja figyelmen kívül.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Ottawai Egészségfejlesztési Charta, 1986 (9–12. o.)

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



A WHO adelaide-i nemzetközi egészségfejlesztési konferenciája (1988.) az egészséget támogató közpolitika felelősségét fogalmazza meg. Az egészség alapvető emberi jog, egyben megbízható társadalmi befektetés. A kormányoknak forrásaikból be kell fektetniük az egészséget támogató közpolitikába és az egészségfejlesztésbe annak érdekében, hogy javítsák állampolgáraik egészségi állapotát. A szociális igazságosság, az esélyegyenlőség alaptétele annak biztosítása, hogy az emberek számára elérhetőek legyenek az egészséges és kielégítő élet alapfeltételei. Ugyanakkor ez szociális és gazdasági szempontból egyaránt növeli a társadalom általános termelékenységét. Az egészséget támogató politika fő célja az egészséget támogató környezet megteremtése, amely elérhetővé teszi az emberek számára az egészséges életet. Az egészséget támogató közpolitika elérése érdekében a mezőgazdasággal, kereskedelemmel, oktatással, iparral és kommunikációval foglalkozó kormányzati szektoroknak lényeges tényezőként kell figyelembe venniük az egészséget a szakmapolitikájuk kialakítása során. A kormányzatok fontos szerepet játszanak az egészségben, de az egészséget az üzleti és vállalati érdekek, a civil és közösségi szervezetek is nagymértékben befolyásolják. Ezek egészségfejlesztési és -megőrzési potenciálját is erősíteni kell.<sup>9</sup>


A svédországi sundsvalli WHO nemzetközi konferencia (1991.) globális szinten az egészséget támogató környezet fontosságára hívja fel a figyelmet. Az egyenlőséget alapvető fontosságú prioritásként kell kezelni az egészséget támogató környezet kialakítása során. Minden akció és forráselosztás során prioritásként kell tekinteni a legszegényebbek iránti elkötelezettséget. Az iparosított világnak fizetnie kell a fejlődő világ kizsákmányolása következtében felhalmozódott környezeti károsodásért és az emberi veszteségért.

---

<sup>9</sup> WHO adelaide-i nemzetközi egészségfejlesztési konferencia, 1988 (16–19. o.)

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





Dr. Bognár Ilona, Dr. Várhelyi Krisztina – Humán erőforrás egészségi állapota, egészségfejlesztés lehetőségei, a foglalkozás-egészségügyi ellátás rendszere

---

Az egészséget támogató környezet kialakítására irányuló közösségi akciók során tekintettel kell lenni az élőlények egymásra utaltságára, és a természeti erőforrásokkal a jövő nemzedékek szükségleteit szem előtt tartva kell gazdálkodni.<sup>10</sup>

A Dzsakartai Nyilatkozat (1997.) témaköre a XXI. század egészségfejlesztésére összpontosít. Az egészségügygel szemben új kihívások jelentkeznek: ezek a demográfiai trendek változása, az idősek számának és arányának növekedése, az urbanizáció, a krónikus betegségek gyakoribbá válása, a mozgásszegénység, az antibiotikumokkal és más, gyakran szedett gyógyszerekkel szembeni rezisztencia, a növekvő kábítószer-fogyasztás, az erőszak veszélyeztetik emberek százmillióinak egészséget és jólétét. Új és újból felbukkanó fertőző megbetegedések, a lelki egészség problémáinak fokozódó felismerése sürgős választ követelnek. Mindenekelőtt a szegénység az egészség legfőbb veszélyeztetője.

Alapvető jelentőségű, hogy az egészségmegőrzés az egészséget meghatározó tényezők változásának megfelelően fejlődjön.

A nemzetek feletti tényezőknek is fontos hatásuk van az egészségre. Ide tartozik a globális gazdaság, a pénzpiacok és a kereskedelem integrációja, a médiához és a kommunikációs technológiákhoz való hozzáférés éppúgy, mint az erőforrások felelőtlen felhasználása következtében kialakuló környezetromlás.

---

<sup>10</sup> Sundsvalli nyilatkozat az egészséget támogató környezetről, 1991 (23., 26. o.)

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Az egészségmegőrzés öt prioritását fogalmazza meg a nyilatkozat:

1. A társadalmi felelősségtudat fejlesztése az egészség érdekében.
2. Az egészségfejlesztést célzó beruházások növelése.
3. Az egészség érdekét szolgáló partneri kapcsolatok megszilárdítása és kiterjesztése.
4. A közösségi kapacitások fejlesztése és az egyén megerősítése.
5. Az egészségfejlesztés infrastruktúrájának biztosítása.<sup>11</sup>

A WHO 5. globális egészségfejlesztési konferenciája (2000.) témája az egyenlőtlenségek megszüntetésének fontosságáról szól.<sup>12</sup> Majd a WHO 57. közgyűlése (2004.) az egészségfejlesztés és az egészségnevelés, egészséges életmód témakörével foglalkozik a 2002. évi Egészségügyi Világjelentés alapján,<sup>13</sup> és arra ösztönzi a tagállamokat, hogy

- erősítsék meg a már meglévő kapacitásaikat nemzeti és helyi szinten a nemzeti sajátosságokat figyelembe vevő és a kulturális környezetbe illeszkedő, átfogó és multiszektoriális egészségfejlesztési szakmapolitikák és programok tervezése és végrehajtása során, különös figyelmet szentelve a szegény és a marginális csoportoknak;
- hozzanak létre egy megfelelő mechanizmust a nemzeti tapasztalatok összegyűjtésére, monitorozására és elemzésére annak érdekében, hogy megerősítsék a bizonyítékon alapuló, egészségfejlesztő célzatú beavatkozások hatékonyságát az egészségügyi rendszerek szerves részeként, figyelve arra, hogy hatékony társadalmi és életmódbeli változásokat idézzenek elő;

---

<sup>11</sup> Dzsakartai Nyilatkozat 1997. „Egészségmegőrzés a XXI. században” (30., 32 o.)

<sup>12</sup> Ötödik Globális Egészségfejlesztési Konferencia Mexikóváros, 2000 (35. o.)

<sup>13</sup> Egészségügyi Világjelentés, 2002. Kockázatok csökkentése és az egészséges életmód propagálása. Genf, Egészségügyi Világszervezet

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





- tulajdonítsanak kiemelt jelentőséget az egészséges életmód propagálásának a gyermekek és fiatalok – fiúk és lányok – részére, iskolán vagy egyéb oktatási intézményen belül, illetve azokon kívül egyaránt, beleértve az egészséges és biztonságos rekreációs lehetőségeket és az ilyen életmód kialakítását támogató környezet megteremtését;
- a káros mértékű alkoholfogyasztást vegyék fel az életmóddal összefüggő rizikófaktorok közé a 2002. évi Egészségügyi Világjelentés megállapításának megfelelően, egyúttal szenteljenek figyelmet az alkoholfogyasztással összefüggő betegségek megelőzésének és azon stratégiáknak, amelyek a túlzott mértékű alkoholfogyasztás káros fizikai, mentális és szociális következményeinek csökkentésére irányulnak, elsősorban a fiatalok és a várandós kismamák között, továbbá a munkahelyen és vezetés közben;
- vezessenek be dohányzásról leszoktató programokat;
- vegyék fontolóra/mérleljék az egészségfejlesztés innovatív, adekvát és fenntartható finanszírozási mechanizmusainak létrehozását egy erős, az egészségfejlesztést irányító intézményi háttérrel.

Összegezve a WHO deklarációit, megállapítható, hogy az elérhető legjobb egészségi állapot az egyik alapvető emberi jog. A lakosság egészségi állapotának és jólétének javítása a gazdasági és társadalmi fejlődés végső célja, ugyanakkor elismert tény, hogy a lakosság jó egészségi állapota a társadalmi-gazdasági fejlődés egyik előfeltétele. Ebben a folyamatban kiemelkedő szerepe van a lakosság egészségi állapotában mutatkozó egyenlőtlenségek csökkentésének. A kormányzatok fontos szerepet játszanak az egészségben, de az egészséget az üzleti és vállalati érdekek, a civil és közösségi szervezetek is nagymértékben befolyásolják. Ezek egészségfejlesztési és -megőrzési potenciálját is erősíteni kell. Az egészségi állapot javítása nem képzelhető el megalapozott nemzetközi, nemzeti és regionális politikai stratégiák nélkül.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



### 3. Munkavédelmi, foglalkozás-egészségügyi rendszer és programok Magyarországon

A munkahelyi egészségfejlesztés magában foglalja az összes olyan, az alkalmazottak, munkaadók és a társadalom által közösen hozott intézkedést, amely a dolgozó emberek egészségét és jólétét szolgálja. A legfontosabb célja olyan vállalati kultúra meghonosítása, amely a munkavállalók egészségét ugyanolyan fontosnak tartja, mint a gazdasági célokat, továbbá a vezetés előrettekintő, egészségcentrikus munkaszervezéssel hangsúlyt fektet a prevencióra.

A munkahelyi egészségfejlesztés fogalmát a Munkahelyi Egészségfejlesztés Európai Hálózata (ENWHP) 1997. évi Luxemburgi Deklarációja rögzíti: „A munkahelyi egészségfejlesztés a munkaadók, a munkavállalók, és a társadalom valamennyi olyan közös tevékenységét jelenti, amely a munkahelyi egészség és jólét javítására irányul. A cél eléréséhez három eszközrendszer együttes alkalmazása szükséges: a munkaszervezet javítása, az aktív dolgozói részvétel biztosítása és támogatása, valamint az egyéni kompetencia erősítése.”<sup>14</sup>

Az Országgyűlés a munkavállalók biztonságáról, egészségéről és munkakörnyezetéről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1981. évi 67. ülészakán elfogadott egyezményt a 2000. évi LXXV. törvényben hirdette ki, amely tartalmazza a nemzeti politika elveit, az országos, illetve vállalati szinten foganatosítandó intézkedéseket, a hatályát és a fogalmak meghatározását.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> ENWHP Luxemburgi Deklaráció, 1997. Országos Egészségfejlesztési Intézet: Egészséges munkavállaló egészséges munkahelyeken, 2004 (9. o.)

<sup>15</sup> 2000. évi LXXV. törvény a munkavállalók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1981. 67. ülészakán elfogadott 155. sz. Egyezmény kihirdetéséről

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



### *3.1. A munkavédelmi, foglalkozás-egészségügyi rendszer felépítése, feladatai*

A munkahelyi egészség és biztonság megteremtésének, az ezzel kapcsolatos törvényeknek és jogszabályoknak a célja, hogy az Alkotmányban foglalt elvek alapján szabályozza az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében, megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket.<sup>16</sup> (Integráció 2007. évtől.)

A munkahelyi egészségvédelem kiterjed minden szervezett munkavégzésre, függetlenül a szervezeti vagy tulajdoni formától és vonatkozik a munkavégzés hatókörében tartózkodóra is (járókelő, látogató, szolgáltatást igénybe vevő stb.).

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi feltételei közé tartozik, hogy a munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, amelynek ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik, egészségét, az utódai, mások testi épségét nem veszélyezteti és az egészségügyi megfelelőséget orvosi vizsgálat igazolja. Egyes munkakörök tekintetében pályaalkalmassági vizsgálat is szükséges.


A munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségileg alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal. A sérülékeny csoportba tartozó munkavállalókat óvni kell az egészségkárosító kockázatoktól.

---

<sup>16</sup> 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, valamint az 2007. évi CLXI. törvény a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosításáról

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





Dr. Bognár Ilona, Dr. Várhelyi Krisztina – Humán erőforrás egészségi állapota, egészségfejlesztés lehetőségei, a foglalkozás-egészségügyi ellátás rendszere

---

A munka egészséget nem veszélyeztető és biztonságos elvégzéséhez megfelelő szakképzettségű és számú munkavállalót kell biztosítani, és ahol veszély fenyeget, egyedül munkát végezni nem szabad. Ha valamely munkát egyidejűleg két vagy több munkavállaló végez, a biztonságos munkavégzés érdekében az egyik munkavállalót meg kell bízni a munka irányításával.

Az iskolarendszerű oktatás, a nevelés keretében a tanulókat és a hallgatókat meg kell ismertetni a biztonságos életvitel, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés alapvető szabályaival. A szakmai képzés keretében kell gondoskodni arról, hogy a résztvevők elsajátítsák a képzettségük alapján betölthető munkakör egészségi és biztonsági követelményeit.

A munkavégzés tárgyi feltételei közé tartozik az épületek, gépek, anyagok, technológiák biztonságos megválasztása, biztonságos műszaki állapotának kialakítása, megőrzése, a megfelelő munkahelyi környezet kialakítása, védőeszközök használatának előírása.

A munkabalesetet és a foglalkozási megbetegedést be kell jelenteni, ki kell vizsgálni, és nyilvántartásba kell venni.

A foglalkozási betegségek nyilvántartásánál a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetek (ILO) 194. számú Ajánlásait<sup>17</sup> a Magyar Kormány is figyelembe vette.

---

<sup>17</sup> Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 194. sz. Ajánlás, 2002

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Az egészségre és biztonságra vonatkozó komplex rendszer arra hivatott, hogy a dolgozó ember egészségét és testi épségét megóvja. Ennek szervezeti kerete a foglalkozás-egészségügyi szolgálat rendszere, amely elsősorban preventív szolgálatot jelent, és feladata egyrészt a munkahelyi megterhelés és a munkakörnyezeti kóroki tényezők felkutatása, folyamatos ellenőrzése; továbbá javaslattétel ezek egészséget nem károsító szinten tartásának módszereire. Segítséget nyújt, hogy a munka a munkavállalók képességeihez, testi, szellemi és lelki egészségi állapotukhoz igazodjon, és rendszeresen ellenőrzi a munkavállalók egészségét.<sup>18</sup>

#### A foglalkozás-egészségügy progresszív ellátási rendszerműködési formái és feladatai

- Foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást nyújtó szolgálat

Feladata a munkaköri alkalmassági vizsgálatok elvégzése, a foglalkozási megbetegedések kivizsgálása, a szükséges szakorvosi vizsgálatok elrendelése, a munkakörülmények és a munkavégzés egészségkárosító hatásainak vizsgálata, kémiai biztonsági feladatok elvégzése, az egyéni védőeszközök használatának előírása, egyéb felvilágosítás, védőoltás, krónikus betegek gondozása. Közreműködik a munkahelyi veszélyforrások feltárásában, a munka-egészségügyi, -fiziológiai, -ergonómiai, -higiénés feladatok megoldásában, a munkahelyi elsősegélynyújtás tárgyi, személyi és szervezési feltételeinek biztosításában, a sürgős orvosi ellátás megszervezésében, az elsősegélynyújtók szakmai felkészítésében, a foglalkozási rehabilitációban, a munkáltató katasztrófatervének kidolgozásában.

- Foglalkozás-egészségügyi központ

Az alapszolgáltatásokon túl munkahigiénés és -pszichológiai, -ergonómiai, toxikológiai, munkabiztonsági szolgáltatásokat nyújt.

- Foglalkozás-egészségügyi szakellátási szolgáltatást nyújtó szolgálat

A foglalkozás-egészségügyi szakellátás alapszolgáltatást is nyújthat megfelelő feltételek esetén. Feladatai a munkaköri alkalmasság, a kézilőfegyverek tartásával kapcsolatos egészségi alkalmasság másodfokon történő elbírálására; a szakképzésben, felsőoktatási intézményekben tanulók, a munkanélküliek beiskolázás előtti, közhasznú munkavállalók alkalmassági vizsgálata. A megváltozott munkaképességű munkanélküliek, valamint az alkalmi munkavállalók foglalkoztathatóságával kapcsolatos szakvéleményezés. Az egyéni és társas egészségügyi vállalkozók egészségügyi tevékenységre való alkalmasságának elbírálása. Szakellátás biztosítása a foglalkozási megbetegedéssel kapcsolatban, amely lehet járóbeteg-szakellátás, vagy fekvőbeteg-szakellátás, amelyet az Országos Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Intézet fekvőbeteg-osztálya végez.

---

<sup>18</sup> 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról

### *3.2. Munkahelyi egészségfejlesztési programok*

A társadalmi-gazdasági fejlődés eredményeként megjelentek a munkahelyi egészségfejlesztési programok. A programok megjelenésének elsődleges oka a munkavállalók betegsége miatt a munkáltatókra nehezedő költségek radikális megnövekedése volt. A programok célja tehát elsősorban a dolgozók egészségének javításán keresztül a költségek csökkentése. A munkahelyi egészségfejlesztési programok alkalmazása során kiderült, hogy a munkahelyi egészségfejlesztési programoknak egyéb kedvező hatásai is vannak, melyek közvetett módon szintén javíthatják a vállalat eredményességét (pl. erősödő közösségi szellem kialakulása). A munkahelyi egészségfejlesztési programok az USA-ból indultak, ott rohamosan nő az elterjedtségük: egy 1992-es felmérés szerint a munkahelyek 81%-a kínált legalább egy egészségfejlesztő aktivitást. Mindezek után az ilyen jellegű programok Nyugat-Európában is egyre gyakoribbá váltak (pl. az Egyesült Királyságban 1996-os adatok szerint a nagyvállalatok 69 %-a, a kisebbek 40 %-a foglalkozik egészségfejlesztéssel).

Az „Egészség Évtizedének Népegészségügyi Programja” célja, hogy minden magyar állampolgár a lehető legegészségesebben éljen, és felgyorsítsa, hogy a magyar lakosság életésélyei minél hamarabb megközelítsék az Európai Unió átlagát. Ennek eredményeként tíz év távlatában legyen három évvel hosszabb a születéskor várható élettartam Magyarországon mindkét nem esetében.

Nagyon fontos lehetővé tenni az emberek számára azt, hogy egész életükön keresztül tanuljanak, felkészüljenek az élet valamennyi szakaszára, és megállják a helyüket krónikus betegség vagy sérülés esetén is. Ennek iskolai, otthoni, munkahelyi és közösségi környezetben kell történnie; oktatási, szakmai, hivatásos és önkéntes szervezeteken keresztül, és az egészségügyi intézményekben is.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Dr. Bognár Ilona, Dr. Várhelyi Krisztina – Humán erőforrás egészségi állapota, egészségfejlesztés lehetőségei, a foglalkozás-egészségügyi ellátás rendszere

---

A társadalom szinte minden területén megjelentek a különféle egészségügyi programok. Az önkormányzatok települési, megyei szinten kidolgozták az egészségfejlesztési terveiket. Civil szervezetek alakultak a munkahelyi, lakókörnyezeti egészségfejlesztés meghonosítása és elterjesztése érdekében. A Nemzeti Népegészségügyi Program „Egészségfejlesztés a mindennapi élet színterein” c. alprogramjának egységeként működő „Egészséges Munkahelyekért” programja foglalkozik átfogó jelleggel a témával. A program szeretné elérni, hogy a munkahelyek, mint együttműködő partnerek a kötelező munka-egészségügyi, munkabiztonsági és foglalkozás-egészségügyi intézkedések megvalósításán túl az ott dolgozók egészségfejlesztését is szolgálják. Lényeges, hogy létrejöjjön a munkahelyi egészségfejlesztés – jogi, gazdasági és szakmai koordinációra épülő – szabályozása, intézményesített háttere, amely lehetővé teszi a munkát végzők egészségének védelmét az egészségesebb munkahelyeken.

A változó világban, változó környezetben új kihívások jelennek meg a foglalkozás-egészségügy és egészségvédelem területén. A változásokat tükrözi pl. egyes iparágak, egyes szakmák megszűnése, új iparágak keletkezése és az ezzel kapcsolatos traumák, a motorizáció robbanásszerű növekedése, a kereskedelmi forgalomban lévő vegyi anyagok, műanyagok, hulladékok, veszélyes hulladékok ugrásszerű növekedése. Az élelmiszer-hamisítványok, lejárt szavatosságú élelmiszerek, az egészségkárosító tartósítószerkelege károsítja egészségünket. Egyes vegyi anyagok potenciálisan kóroki tényezők. A természet, vizek, levegő elszennyezése, erdők pusztítása mérgezi életünket. Döbbenettel kell szembesülni a sugárszennyezés veszélyeivel és potenciális veszélyével. Agresszió, terrorizmus, háború, fenyegetettség, ózonlyuk, állandó stressz, munkanélküliség, szegénység, éhezés, világválság, rohanó világ – ezek az információk áradnak ránk nap, mint nap. Végiggondolni is szörnyű, amiben élünk. Ezért foglalkoznak egyre többet globális szinten az egészség és környezet kérdéseivel.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Ilyen fenyegetettség és veszélyeztetettség közepette egy kis ország, munkahely vagy az egyén tehet-e valamit az egészségéért? Nemcsak tehet, hanem egyre többet kell tennie. A veszélyek előidézője az ember, a profitéhség stb. A természet és egészség helyreállításainak költségei nincsenek beleépítve a termékek, szolgáltatások áraiba, azt a profit maximálása nem teszi lehetővé. A szörnyűségeket, a fenyegetettséget azonban felülírják az élet értékei, szépsége, sokszínűsége. Ezek között is a legnagyobb érték az egészség. Ezért van értelme és egyre nagyobb jelentősége az egészségtudatosságnak, egészségfejlesztésnek, környezetvédelemnek.

**Az egészségfejlesztés beruházás a jövőbe**, méghozzá anticiklus jelleggel. Ne az emberek fizessék meg egészségükkel a válság fő terheit.<sup>19</sup>

Minden évben tájékoztató jelentést készít a szociális és munkaügyi miniszter a Kormány számára a munkavédelem helyzetének alakulásáról. A 2007. évre vonatkozóan a munkabiztonság, a munka-egészségügy, a munkavédelmi érdekegyeztetés helyzetéről 2008. júniusában készült beszámoló. A munkavédelmi tevékenység helyzetére meghatározó jelentőséggel bír a gazdasági fejlettség. A tőkeerős vállalkozások munkavédelmi helyzete kedvező, a kedvezőtlen piaci adottságú vállalkozásoknál a munkavédelem színvonala alacsony. A gazdasági tényezők mellett a munkavédelmi szemlélet meghatározó eleme a munkavédelemnek.

Magyarországon az egészségvédelem, egészségfejlesztés, ellenőrzés szintjei és rendszere kiépültek. A bölcsődétől az egyetemekig orvosi szolgálatok állnak rendelkezésre az egészség megóvása érdekében.

---

<sup>19</sup> Dr. Makara Péter OEFI főigazgató- helyettes előadása, 2008

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





Dr. Bognár Ilona, Dr. Várhelyi Krisztina – Humán erőforrás egészségi állapota, egészségfejlesztés lehetőségei, a foglalkozás-egészségügyi ellátás rendszere

---

A Fodor József Országos Közegészségügyi Központ Országos Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Intézetének 2002. évi adatai alapján a szervezett munkavégzésben résztvevők mintegy 90 %-a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásban részesült. A szervezett munkavégzés keretében alkalmazásban állók száma 2.721 ezer fő volt a 3.751 ezer összes foglalkoztatottból. Az ellátottságot tekintve nemzetközi szinten is élen járunk. A foglalkozás-egészségügyi tevékenyegyet 3251 orvos látta el, 80 %-uk rendelkezett az előírt szakképesítéssel. Az orvosok munkáját szakképzett ápolók segítik. Ez az apparátus 93.453 gazdálkodó egységben nyújtott szolgáltatást. Az összes alkalmassági vizsgálat, a gondozási esetek száma, a sürgős ellátási esetek száma, a foglalkozási betegségek miatti ellátások száma, a szűrővizsgálati esetszám és egyéb ellátások betegforgalma együttesen 4,3 millió. Több mint 16 ezer egészségmegőrző előadást tartottak, ezeken több mint 210 ezer foglalkoztatott vett részt. 8530 egészségmegőrző programot szerveztek, amelyeken közel 15 ezer gazdálkodó szervezet és több mint 151 foglalkoztatott vett részt.<sup>20</sup>

Az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség tevékenyégi köre 2007. évtől bővült. A munkaügyi és munkabiztonsági kérdések ellenőrzésén túl feladata a munkáltatók munkaügyi kötelezettségének ellenőrzése is. Vizsgálja a munkahigiénés határértékek, a munka-egészségügyi előírások betartását, a foglalkozás-egészségügy biztosítását, kivizsgálja a foglalkoztatási megbetegedéseket. 2007. évben a munkavédelmi ellenőrzések keretében ellenőrzött munkáltatók aránya 53 %, az ellenőrzés által érintett munkavállalók aránya 58 %. 20.126 munkáltatót, 424.544 munkavállalót érintett a hatósági ellenőrzés. Szabálytalansággal érintett munkahely 16.407 és munkavállaló 267.067 fő.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Egészséges munkavállaló egészséges munkahelyeken. Egészségesebb Munkahelyekért Egyesület, 2004 (22–23. o.)

<sup>21</sup> Tájékoztató jelentés a Kormány részére a nemzetgazdaság 2007. évi munkavédelmi helyzetéről. Szociális és Munkaügyi Miniszter, 2008

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



„Egészséges munkahelyekért” címmel program készült az egészségbarát munkahelyek számának növelése érdekében. „Egészséges munkavállaló az egészséges munkahelyeken” címmel kiadvány készült, mely gazdag ismeretet nyújt, minden érdeklődőnek és a szakterület ismerőinek is hasznos segédanyag. A kiadványok több ezer példányban jelentek meg, országos és regionális munkahelyi egészségfejlesztéssel foglalkozó szakmai konferencián mutatatták be. Kidolgozásra került „Egészségbarát munkahely kritériumrendszere” és több ezer példányban jelent meg a rendelkezésre álló hazai és nemzetközi dokumentumok, irányelvek figyelembevételével, amely jól hasznosítható a munkáltatók, a munkavállalók és a foglalkozás-egészségügy szereplői számára egyaránt. A kritériumrendszer elkészítésének alapja a Munkahelyi Egészségfejlesztés Európai Hálózatának (ENWHP) minőségi szempontrendszere, hazai szakértőkkel hazai viszonyokra adaptálva.

A konferencia keretei között került sor a munkahelyi egészségfejlesztés stratégiájának kialakítását indító országos és regionális szintű workshopokba való bekapcsolódási lehetőség meghirdetésére valamennyi hazai szakember és a téma iránt érdeklődők számára egyaránt. A workshopok koncepciója a Nemzeti Népegészségügyi Programban, illetve Munkavédelem Országos Programjában jelent meg, peremfeltételként lettek rögzítve a társadalmi együttműködési rendszer alapjai, a tartós partnerség feltételrendszere, az együttműködés gyakorlati lépései. A műhelymunkát országos és regionális szinten rendezték annak érdekében, hogy az országrészek közötti infrastrukturális, kulturális és egészségmutatók szerinti különbségek a munkahelyi egészségfejlesztés területén is felszínre kerülhessenek. Mind a hét régióban elkészültek a regionális problématerképek és célfák a munkahelyi egészségfejlesztés helyi szakembereinek bevonásával.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> [www.oefi.hu](http://www.oefi.hu)

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Több civil szervezet dolgozik az egészséges munkahelyek megteremtéséért. Pl. az Egészségesebb Munkahelyekért Egyesület célja elősegíteni, egységbe foglalni mindazokat a törekvéseket, intézkedéseket, amelyek a munkahelyi egészségfejlesztést szolgálják.

Az adatok, illetve az egészséges munkahelyek megteremtése érdekében tett számos erőfeszítés elismerést érdemel és bizalomra ad okot.

Ezt statisztikai adatokkal is alá lehet támasztani. Azonban a kedvezőnek tűnő eredmények mögött jelentős ellentmondások is meghúzódnak. Nem elhanyagolhatóak a stressz, ezen belül a munkahelyi stressz következményei. A munkahelyi stressz a munka, a munkahelyi környezet és a munkaszervezet ártalmas, kellemetlen jellegére adott érzelmi, kognitív, viselkedéses és élettani válasz. A statisztikai adatok szerint<sup>23</sup> pl. a táppénzes esetek száma folyamatosan csökken, 1995. évhez képest 2007. évre 30 %-kal, a táppénzesek napi átlagos száma 48 %-kal lett kevesebb. Ez utóbbi összefügg a táppénzre jogosultak számának ettől lényegesen mérsékeltebb csökkenésével. A táppénzkiadásokra ugyanakkor növekvő tendencia jellemző, bár 2006. évhez képest 2007. évben csökkenés következett be. Hasonló jellegzetességet mutat a gyermekápolási táppénzes esetek és napok száma és a táppénz kifizetés, valamint az üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedések táppénzes adatai. A 2007. évi 97,4 milliárd Ft táppénzkiadásból a munkáltatói táppénz-hozzájárulás jelentős, 23,4 milliárd Ft volt. A munkáltatók arra törekszenek, hogy a táppénzkiadásokat, az ezzel kapcsolatos egyéb költségeket (pl. helyettesítés, munkaerő-átcsoportosítás, -betanítás, -képzés) csökkentsék. Másik nagy ellentmondást tükröz az az – egyébként alkotmányellenes – munkáltatói szándék, illetve gyakorlat, hogy az álláshirdetések, illetve a munkavállalók kiválasztása során elsősorban a fiatalokat részesítik előnyben. E gyakorlatnak a társadalmi következményei nem kerülhetők el.

---

<sup>23</sup> OSAP 1514. nyilvántartási számú Egészségbiztosítási Statisztikai jelentés I. lapja  
*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*

#### 4. Összefoglalás és javaslat helyett

Amikor a megbetegedések és halálozás okait vizsgáltuk az egészségfejlesztési modellprogramok megalapozása érdekében, mind a szakirodalom alapján, mind az orvosi gyakorlat tapasztalatait összegezve megállapítottuk, hogy a legtöbb betegség kialakulása összefüggésben van az életmóddal, és a megbetegedési kockázatok mérsékelhetők az egészséges életmód elsajátításával és gyakorlatával, az egészségtudatossággal. A jó munkahelyi légkör függ a dolgozók testi és lelki egészségétől, amely hozzájárul a gazdálkodó szervezet sikerességéhez. Egészségbarát munkahelyen dolgozni erkölcsi, anyagi, testi-lelki nyereséggel jár. A társadalmi tőke gyarapítható, az emberi kapcsolatokból származó erőforrás. A felemelkedéshez nélkülözhetetlen.

Minden döntésnél – akár költségvetéssel, adózással, beruházással, válságkezeléssel, oktatással, egészségüggyel, társadalombiztosítással, foglalkoztatással, stb. – figyelembe kell venni az egészséget támogató szempontokat, és a programok társadalmasításával lehet elérni, hogy a helyi közösségek részesei legyenek az egészségfejlesztés folyamatának.

- **Az egészség érték, személyes és egyben össznemzeti kincs.**
- **A gazdasági fejlődés, a versenyképesség fontos tényezője az egészséges, megfelelően képzett egyén, aki fizikai és szellemi teljesítőképességének javát tudja nyújtani.**
- **Az egészségi állapot meghatározza az oktatás, a tanulás és a munkavégzés színvonalát.**

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



### Irodalom:

1. 46/2003. (IV. 16.) OGY határozat az Egészség Évtizedének Johan Béla Nemzeti Programjáról
2. 4/2006. (II. 8.) OGY határozat az Egészség Évtizedének Johan Béla Nemzeti Programjáról szóló 46/2003. (IV. 16.) OGY határozat módosításáról
3. Dr. Skrabszki Árpád: Lelki egészség, egészséges munkahelyek, egészségvédő közösségek. Egészséges munkavállaló egészséges munkahelyeken. Tanulmánykötet (46. o.)
4. WHO hivatkozással Dr. Kincses Gyula ábrája
5. Az Egészség Évtizedének Népegészségügyi Programja 2007. évi előrehaladásáról készített kormány-előterjesztés tervezete
6. Alma-atai nyilatkozat az egészségügyi alapellátásról, 1978
7. Ottawai Egészségfejlesztési Charta, 1986 (9–12. o.)
8. WHO Adelaide-i nemzetközi egészségfejlesztési konferencia, 1988 (16–19. o.)
9. Sundsvalli nyilatkozat az egészséget támogató környezetről, 1991 (23., 26. o.)
10. Dzsakartai Nyilatkozat, 1997. „Egészségmegőrzés a XXI. században” (30., 32 o.)
11. Ötödik Globális Egészségfejlesztési Konferencia, Mexikóváros, 2000 (35. o.)
12. Egészségügyi Világjelentés, 2002. Kockázatok csökkentése és az egészséges életmód propagálása. Genf, Egészségügyi Világszervezet
13. ENWHP Luxemburgi Deklaráció, 1997. Országos Egészségfejlesztési Intézet: Egészséges munkavállaló egészséges munkahelyeken, 2004 (9. o.)
14. 2000. évi LXXV. törvény a munkavállalók biztonságáról, egészségéről és a munkakörnyezetről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1981. 67. ülészakán elfogadott 155. sz. Egyezmény kihirdetéséről

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Dr. Bognár Ilona, Dr. Várhelyi Krisztina – Humán erőforrás egészségi állapota, egészségfejlesztés  
lehetőségei, a foglalkozás-egészségügyi ellátás rendszere

---

15. 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
16. 2007. évi CLXI. törvény a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény módosításáról
17. Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 194. sz. Ajánlás, 2002
18. 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról
19. Dr. Makara Péter OEFI főigazgató helyettes előadása, 2008
20. Egészséges munkavállaló egészséges munkahelyeken. Egészségesebb munkahelyekért egyesület, 2004 (22–23. o.)
21. Tájékoztató jelentés a Kormány részére a nemzetgazdaság 2007. évi munkavédelmi helyzetéről. Szociális és Munkaügyi Miniszter, 2008
22. [www.oefi.hu](http://www.oefi.hu)
23. OSAP 1514. nyilvántartási számú Egészségbiztosítási Statisztikai jelentés I. lapja

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



SZALAI PIROSKA

## Áldás vagy átok? Gondolatok az egész életen át tartó tanulásról

*„A mai kor embere élete folyamán több változást él meg, mint az ókori Mezopotámiában 100 egymást követő generáció” (Marx György)*

### Áldás vagy átok?

Miért kap oly nagy hangsúlyt manapság e téma? Hisz a tudást, a tudós embereket minden kor társadalma értéknek tekintette korábban is. Elődeink is úgy tartották, hogy a környezeti kihívásokra a legjobb válaszokat a tanulás segítségével találhatjuk meg. Bizonyítják ezt régi mondásaink: a jó pap holtig tanul, más kárán tanul az okos, bolond ember az, aki ugyanazt a hibát kétszer is elköveti. Mégis sokszor érezzük úgy, hogy az egész életen át tartó tanulás emlegetésével egy életfogytig tartó béklyót kaptunk. Mennyivel nyugodtabb volt az élete az előző generációknak – halljuk sokak reakcióit. („... vajon inkább lehetőségként (élethossziglaniság) vagy inkább kényszerként (életfogytiglaniság) kell felfogni ezt a változás-együttest? Amit megtanulunk ma, kevésbé érvényes holnap, és egyre kevésbé segít minket a boldogulásban, sőt, ha mereven ragaszkodunk hozzá, akkor az adekvát válaszok megadását is gátolhatja idővel (mivel olyan értékek, elvek, tudás alapján reagálunk, amelyeket régebben tanultunk, de az új, megváltozott környezetben már részben idejét múltak” – írta dr. Pintér Róbert az „Életfogytig vagy élethosszig?” c., a CEO konferenciakötetben megjelent cikkében; [www.ceo.hu](http://www.ceo.hu))

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Így igaz, a körülöttünk lévő világ folyamatai változnak, a változás sebessége hihetetlenül felgyorsult, s várhatóan ez a gyorsulás nem fog leállni. Ezekről számos konkrétumot gyűjtött össze dr. Besenyei Lajos professzor a CEO 2008/4. számában, „Az életen át tartó tanulásról...” címmel megjelent írásában. Itt írja: „... aki a tanulmányai során felnevelt „tudásfája” árnyékában elégedetten pihenget, az rövidesen azt veszi észre, hogy a fa levelei hervadnak, lehullanak, s ő maga árnyék és védelem nélkül marad, kiteve az időjárás zord veszélyeinek.”

Ahhoz, hogy ezeket a változásokat kezelni tudjuk, személyesen és szervezeti szinten is mindenképp hatalmas alkalmazkodóképességgel, tanulóképességgel kell rendelkezünk. S nemcsak képesnek kell lenni a tanulásra, de gyakorolni is kell azt. A megszerzett tudás elavulása hihetetlenül gyors. Gondoljunk arra, hogy milyen szoftvereket használtunk 10 évvel ezelőtt. Számítások szólnak arról, hogy mire a diák az egyetemi diplomáját megkapja, az első tanévben megszerzett tudásának több mint fele elavult. „A tudás felezési ideje - az az idő, amely alatt a megszerzett tudás 50%-a elavul - rohamosan csökken. Ez jelentős mértékben rontja az ismeretbázison történő versenyelőny megszerzésének lehetőségét” olvashatjuk dr. Gaál Zoltán: „A szánhúzó kutyák közül is csak az első élvezi a szép kilátást” című, a CEO konferencia-kiadványában megjelent cikkében.

Természetesen mindez nemcsak egyéni szinten igaz, hanem a munkahelyeken, a vállalatoknál és egyéb szervezeteknél, illetve települési, regionális és társadalmi szinten is.

Ezzel szeretném igazolni annak létjogosultságát, hogy egy térség fejlesztésével foglalkozó konferencián helye van az egész életen át tartó tanulás gondolatának.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





## Előzmények

A lifelong learning jelenleg is elfogadott koncepciójának gyökerei a múlt század 60-70-es éveire nyúlnak vissza.

- Az UNESCO montreali felnőttoktatási konferenciája 1960-ban elsőként állapította meg, hogy a társadalmi átalakulások, valamint a tudomány és a technika fejlődésének felgyorsulása következtében „felbomlóban van az életkoroknak az a hagyományos felosztása, amely szerint a gyermek- és ifjúkor a tanulás, a felkészülés, a felnőttkor pedig az alkotómunka időszaka. Új helyzet állt elő, új igények jelentek meg, amelyek egy nemzedék életén belül is állandóan új ismeretek elsajátítását, új készségek megszerzését írják elő.”
- Philip H. Coombs a változó társadalmi környezetre, valamint az oktatási rendszerek változatlanóságára visszavezethető oktatási válságot diagnosztizált a 1960-as években. Elemzése szerint az oktatási rendszer nehézkessége miatt a társadalom képtelen volt alkalmazkodni a képzettség iránti kereslet nagymértékű növekedéséhez. A témával foglalkozó szakirodalom az élethosszig tartó tanulás (lifelong learning) koncepciójának megszületését Paul Lengrandnak az 1970-ben megrendezett, velencei UNESCO-konferencián *Introducing to lifelong learning* (Bevezető az egész életen át tartó tanulásba) címmel elhangzott jelentéséhez köti. A jelentést követően az UNESCO felállított egy nemzetközi bizottságot az oktatás fejlesztésére (International Commission on the Development of Education), amely hét különböző ország magasan képzett szakembereiből állt.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



- 1973-ban a Recurrent education: a strategy for life-long learning (Visszatérő oktatás: stratégia az egész életen át tartó oktatás számára) című OECD jelentés a globális gazdaság és a versenyképesség igényei mentén építette fel gondolatmenetét, és különösen a tanuláshoz a foglalkozással, és az egyéni tanulással való összefüggéseivel foglalkozott.
- Az Európai Unióban jelenleg is használt koncepció, illetve fogalom meghatározásának közvetlen előzménye: 1997-ben a kormányfők és államfők az Amszterdami Szerződés preambulumban kifejezték szándékukat, „hogyan az oktatáshoz való széles körű hozzáférés és az ismeretek folyamatos frissítése által népeik számára elősegítsék a lehető legmagasabb szintű tudás elérését”.
- Majd 2000. márciusában az Európai Tanács lisszaboni ülésén Európa számára stratégiai célként jelölték ki, hogy 2010-re a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudásalapú társadalmává váljon. Következtetése igazolják, hogy „Európa vitathatatlanul átlépett a tudás korába, és vállalnia kell mindazt, ami ezzel jár a kulturális, gazdasági és társadalmi életben. Rohamosan változnak a minták a tanulás, az élet és a munka területén. Ez nem egyszerűen azt jelenti, hogy az egyéneknek alkalmazkodniuk kell a változáshoz, hanem ugyanilyen fontos az is, hogy a kialakult cselekvési módok is megváltozzanak.” (Memorandum on Lifelong Learning SEC(2000) 1832)

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



- Ezek után 2000. októberében az Európai Bizottság Memorandumot adott ki az egész életen át tartó tanulásról. Ebben megfogalmazza a következőt: „az Európai Tanács lisszaboni értekezletének következtetési a következő: „az Európai Tanács lisszaboni értekezletének következtetési azt igazolják, hogy az egész életen át tartó tanulás a tudásalapú gazdaság és társadalom felé való sikeres átmenet velejárója. Ezért az elkövetkezendő változások motorjául Európa átalakításra szoruló oktatási és képzési rendszereinek kell szolgálniuk. Az Európai Tanács feirai értekezlete alapján felkéri a <<Tagállamokat, a Tanácsot és a Bizottságot, hogy (...) illetékességi körük szerint határozzanak meg koherens stratégiákat és gyakorlati intézkedéseket a mindenki számára elérhető egész életen át tartó tanulás elősegítése érdekében>>. Ez a memorandum az Európai Tanács lisszaboni és feirai értekezletének mandátumát veszi át az egész életen át tartó tanulás megvalósításában. Célja az egyéni és intézményi szinten, a köz- és magánélet minden területén megvalósítandó, egész életen át tartó tanulás átfogó megvalósítási stratégiájának megvitatása Európa-szerte.”
- Az Európai Tanács 2002-ben elfogadott Tanácsi Határozata kimondta, hogy az egész életen át tartó tanulás központi szerepet tölt be a tudástársadalom létrehozásában, és hozzájárul ahhoz, hogy mindenki egyenlő mértékben részesüljön a tudástársadalom társadalmi és gazdasági előnyeiből. Ezért az EU előírta, hogy 2006-ra minden tagállam dolgozza ki a nemzeti egész életen át tartó tanulás stratégiáját.
- 2006-ban az EU Bizottság „Tanulni soha nem késő” közleményében kiemelte a felnőttkori tanulás alapvetően fontos szerepét az egész életen át tartó tanulásban: az aktív polgári szerepvállalás és a kompetenciák kialakításában alapvetően fontos szerepet játszik.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



- 2007-ben az EU Bizottság cselekvési tervet fogalmazott meg a felnőttkori tanulásról, amely azokra irányul, akik alacsony iskolázottságuk, nem megfelelő szakmai képzettségük, illetve a társadalmi beilleszkedést elősegítő készségek hiánya miatt hátrányos helyzetűek. Ide tartozhatnak a migránsok, az idősebbek, a nők vagy a fogyatékkal élők. Az írás megállapítja, hogy „a kiváló minőségű, hozzáférhető felnőttoktatási rendszer szükségessége már nem képezi vita tárgyát, tekintettel azokra a kihívásokra, melyekkel Európának az elkövetkező években szembe kell néznie:
  - a demográfiai változások előidézte munkaerőhiány csökkentése a képzettségi szint általános emelésével és az alacsonyan képzettek szaktudásának növelésével (2006-ban 80 millió a számuk). A felnőttkori tanulás ehhez gyorsan és hatékonyan tud hozzájárulni;
  - Az iskolából lemorzsolódók továbbra is nagy számának (2006-ban csaknem 7 millió) csökkentése azáltal, hogy a képzettséggel nem rendelkező felnőttek számára második esélyt biztosítanak;
  - A társadalom peremére szorult csoportokat sújtó szegénység és társadalmi kirekesztettség továbbra is fennálló problémáinak mérséklése. A felnőttkori tanulás nemcsak az egyén szakértelmét növeli, de aktív polgári szerepvállalását és személyes autonómiáját is erősíti;
  - A migránsok társadalomba és a munkaerőpiacra való beilleszkedésének elősegítése. A felnőttkori tanulás testreszabott képzéseket, például nyelvtanulást ajánl fel, hogy hozzájáruljon a beilleszkedés folyamatához. Emellett a fogadó államban szervezett felnőttkori tanulásban való részvétel a migránsoknak lehetőséget nyújt arra, hogy biztosítsák a magukkal hozott végzettségek jóváhagyását és elismerését;

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



- Az egész életen át tartó tanulásban való részvétel növelése, elsősorban arra a tényre koncentrálva, hogy a 34 évnél idősebbek körében a részvétel csökken. Miközben Európában egyre nő az átlagéletkor, növelni kell az idősebb munkavállalók részvételét is a felnőttkori tanulásban. A felnőttoktatásba való befektetés szükségességét erősítik a legfrissebb referenciaértékek mutatóinak eredményei, amelyek szerint a felnőttkori (25-64 év közöttiek) részvétel aránya az egész életen át tartó tanulásban megtorpant, sőt 2006-ban kismértékben, 9,6 %-ra vissza is esett.”

A cselekvési terv célja a felnőttoktatási szektor megerősítése, hogy annak teljes kapacitása kihasználható legyen. A szektor összetett, számos szolgáltató működik benne, melyek különböző célcsoportokat szólítanak meg. A cselekvési terv elismeri a felnőttkori tanulás ágazatközi jellegét.

*A cselekvési terv fő célkitűzése, hogy végrehajtsa a Tanulni sohasem késő című közlemény öt legfontosabb üzenetét: a részvétel előtti akadályok megszüntetése; az ágazat minőségének és hatékonyságának növelése; a jóváhagyás és elismerés folyamatának felgyorsítása; a megfelelő befektetés biztosítása; az ágazat figyelemmel kísérése.”*

- 2005-ben elkészült a Magyar Köztársaság Kormányának stratégiája az egész életen át tartó tanulásról. Az életen át tartó tanulás szerepel a Nemzeti Fejlesztési Tervben (2004-2006) és az Új Magyarország Fejlesztési Tervben (2007-2013) is.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



### Fogalmak - beszéljünk egy nyelven!

A már említett Memorandumban számos fogalmi definícióval találkozunk. Javaslom, hogy mi is ezeket használjuk annak ellenére, hogy egyes szakirodalmakban még találhatóak más definíciókat.

*„Lifelong learning, azaz egész életen át tartó tanulás: az egész életre kiterjedő tanulás olyan átfogó és folyamatos – formális vagy informális módon történő – tanulási tevékenység, amely a tudás, az ismeretek és a képességek fejlesztése céljából történik.”*

Az okszerű tanulási tevékenység három alapkategóriáját különbözteti meg:

- **Formális tanulás:** *oktatási és képzési intézményekben valósul meg, és oklevéllel, szakképesítéssel ismerik el.*
- **Nem formális tanulás:** *a rendes oktatási és képzési rendszerek mellett zajlik, és általában nem ismerik el hivatalos bizonyítvánnyal.* A nem formális tanulás lehetséges színtere a munkahely, de megvalósulhat civil társadalmi szervezetek és csoportok (pl. ifjúsági szervezetek, szakszervezet, politikai pártok) tevékenysége keretében is. Megvalósulhat a formális rendszert kiegészítő szervezetek vagy szolgáltatások révén is (pl. művészeti, zenei kurzusok, sportoktatás vagy vizsgára felkészítő magánoktatás).
- **Informális tanulás:** *a mindennapi élet természetes velejárója. A formális és nem formális tanulási formákkal ellentétben, az informális tanulás nem feltétlenül tudatos tanulás, és lehet, hogy maguk az egyének sem ismerik fel tudásuk és készségeik bővülését.”* A hétköznapi élet bármely más színterén megvalósulhat - például a médián keresztül, a munkahelyen vagy a családban történő, személyiségformáló tapasztalatszerzés is ide tartozik.

Mint látható, az egész életen át tartó tanulás mindenki számára hozzáférést kíván biztosítani a tanuláshoz, és a tanulás iskolán kívüli formáit is felöleli.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



**Lifewide learning**, azaz *az élet teljes körére kiterjedő tanulás*: „az „egész életen át tartó” tanulás kifejezés az időtényezőre utal: az életünk során folyamatosan megvalósuló vagy időszakosan ismétlődő tanulásra. Egy új kifejezés, az „élet teljes körére kiterjedő” tanulás (lifewide learning) életünk egy adott szakaszában, az életünk teljes körét átfogó tanulás kiterjedésére hívja fel a figyelmet. Az „élet teljes körére kiterjedő” dimenzió erőteljesebben hangsúlyozza a formális, nem formális és informális tanulási formák egymást kiegészítő jellegét. Arra emlékeztet bennünket, hogy hasznos és élvezetes tanulás valósulhat meg a családban, szabadidőben, közösségi tevékenységek vagy a napi munka során is. Az élet teljes körére kiterjedő tanulás ráébreszt bennünket arra, hogy az oktatás és tanulás olyan szerep és tevékenység, ami időtől és helytől függően változhat és felcserélődhet.”

**Felnőttképzés:** *a felnőttkorú tanulók iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli képzése*. Lehet szakképzés és általános képzés is. Mindegyik fogalmat a 2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről definíciói szerint érdemes használni.

Ezt a fogalmat a Memorandum nem ismeri, nálunk viszont nagyon sokan keverik, illetve számos esetben szinonimaként használják a lifelong learninggel. A fenti kategorizálásból is kiderül, hogy a felnőtt korú tanulók képzése maximum két kategóriában, a formális és a nem formális tanulás esetén értelmezhető. Az informális tanulás a felnőttképzés fogalmán kívül értelmezhető csak, de természetesen a lifelong learning fogalmán belül találjuk.

A lifelong learning fogalma az életkori kategóriák tekintetében is kiterjedtebb, mint a felnőttképzés. Magában foglalja az iskola előtti, alap-, közép- és felsőfokú, a posztgraduális és a felnőttképzést is.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



## Tudásfajták tudásmenedzsment alapú megközelítése

A tudás fogalma a menedzsment-tudományok számára is fontos kategóriává vált. A menedzsment a szervezetek oldaláról közelít a kérdéshez. A tudást mára már a legértékesebb szervezeti erőforrásként tartják számon, amely versenyelőnyt és fejlődést biztosít a szervezet számára. Népszerű kifejezésekké váltak a tudásbázisú szervezet és a tudástársadalom. E fogalmi megközelítést használja számos Európai Unió kiadvány is.

A tudásmenedzsment által is használt felfogás gyökerei a jeles magyar tudós, Polányi Mihály által kidolgozott az explicit és implicit tudás megkülönböztetésének elméletéig visszavezethetők. Sokat idézett megállapítása: „Többet tudunk, mint amennyit el tudunk mondani.”

Polányi tudásunkat egy jéghegyhez hasonlította, amelynek a vízszint feletti része tudásunk explicit, artikulálható része, míg a többi „tacit”, azaz hallgatólagos. Véleménye szerint a tudás jelentős része rejtett, melynek személyes vetülete is van. Többek között ez teszi nehezzé a formalizálását és kommunikálását. Polányi számos példát hoz a hétköznapi élet, a tudományok és az oktatás területén megjelenő, nem leírható, csak gyakorlatok segítségével tanítható tudásról (pl. bizonyos betegségek azonosításának megtanítása rámutatás segítségével, egy arc felismerése stb.). Szerinte a tacit tudást rámutatással történő definiálással tudjuk átadni, aminek feltétele a tanuló értelmes együttműködése. A tanár támaszkodik arra, hogy a tanuló megragadja a demonstráció lényegét, azaz az említett szakadékat (amit nem tudunk elmondani) a tanuló személy értelme erőfeszítésével áthidalja. A befogadás feltétele tehát az, hogy a címzett „kitalálja”, amit nem tudunk közölni; véleménye szerint a „kitalálás”-hoz pedig egy speciális fajta viszony, a mester-tanítvány kapcsolat szükséges.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





Az új vállalati megközelítés a szervezeteket tudásbázisú rendszereknek tekinti, szorgalmazza a vállalatok tanulórendszerként való működését, hiszen működésük rugalmasságát leginkább így növelhetik. Peter Senge szerint a tanulószervezet, illetve a szervezeti tanulás egy olyan kollektív információfeldolgozás folyamat, mely a szervezeti tudáskészlet továbbfejlődését eredményezi. A tanulás egyéni és kollektív szinten zajlik.

A szakemberek tehát úgy tartják, hogy a tudás a vállalat központi termelési tényezőjévé vált, csak azok a vállalatok maradhatnak sikeresek, amelyek rendszeresen új tudást hoznak létre, ezt az egész szervezetben gyorsan elterjesztik, és mindez meg is jelenik valamilyen új termékben vagy szolgáltatásban. A vállalat menedzsmentje így egyre inkább tudás- és tanulásmenedzsmentté válik. E témában számos szakcikk jelent meg a CEO Magazin Tudásmenedzsment rovatában ([www.ceo.hu](http://www.ceo.hu)) illetve a „Tudástőke” konferenciák záró kiadványában dr. Bencsik Andrea és dr. Noszkay Erzsébet tollából ([www.tudastoke.hu](http://www.tudastoke.hu)).

### **Kompetenciafejlesztés a felnőttoktatásban – az EU memoranduma alapján**

Az előbbi kis kitérés után folytassuk tovább a 2000-ben kiadott memorandum tanulmányozását. Találunk még egy nagyon fontos fogalmat: kulcskompetencia. Sokan sokféleképpen használják. Javaslom, ezután ahol lehet, a memorandumbeli értelmezést kövessük. Az Európai Unió nyolc kulcskompetenciát határoz meg, amelyeket minden európai polgárnak birtokolnia kell. Ezek: *anyanyelvi nyelvhasználat; matematikai, természettudományi és technológiai gondolkodás és alapkultúra; idegen nyelvek; információs és telekommunikációs eszközökkel való bántás tudás (IKT-készségek); tanulási képesség és tanulni akarás (a tanulás megtanulása); szociális kompetenciák; vállalkozói készség (enterpriseurship); valamint a kulturális tudatosság kialakítása.*

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



A lifelong learning koncepciójában a legfontosabb tanulási tartalom a kulcskompetenciák elsajátítása. Ahogy az Európai Bizottság Memoranduma fogalmaz: „A tagállamok formális oktatási és képzési rendszereiben ... amennyire lehetséges, biztosítani kell, hogy minden egyén megszerezhesse, felfrissíthesse és szinten tarthassa a kívánatos ismereteket és készségeket.”

A felnőttképzésben kiemelten figyelembe kell venni a munkavállalással kapcsolatos kulcskompetenciákat – a problémamegoldó képesség, a kreativitás, a tanulási és gondolkodóképesség, az indoklás és az értékelés képessége, az együttműködési és a kommunikációs, a felelősségvállalásra, valamint önállóságra való képesség és a teljesítőképeség.

„A legtöbb ember számára élete nagy része során a fizetett munka jelenti a függetlenség, az önbecsülés és a jólét alapját. Ezért a fizetett munka kulcsfontosságú az emberek általános életminősége szempontjából.” – írja a memorandum. A munkaerő versenyképessége döntő kritériumának számít ma az, hogy az egyén mennyire van a munkatevékenység-centrikus tudás birtokában.

Az OECD két csoportba: a tanulók és nem tanulók csoportjába sorolja a felnőtteket. Ezen belül is két-két kategóriát állapít meg. A tanuló felnőttek csoportján belül megkülönbözteti azokat, akik bármilyen formában hajlandók tanulni, tehát a formális, a nem formális és az informális lehetőségeket egyaránt igénybe veszik, és azon felnőttek csoportját, akik kizárólag segítségnyújtással tanulnak, tehát elsősorban a formális tanulást gyakorolják. A nem tanuló felnőtteket is két csoportba sorolja: az egyikbe tartoznak azok, akik nem tudnak (legtöbbször anyagi okokból), a másikba, akik nem akarnak (általában feltételezett presztízsveszteség miatt) tanulni. Az élethosszig tartó tanulás megvalósítása érdekében minden csoport motiválásához más-más ösztönzési stratégia szükséges.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



## A Memorandumban megfogalmazott 6 üzenet az egész életen át tartó tanulás terén

### *1. üzenet: új ismeretek és készségek hozzáféréseinek biztosítása mindenki számára*

Célkitűzés: a tanuláshoz való egyetemes és folyamatos hozzáférés biztosítása a tudás társadalmában fenntartható részvételhez szükséges ismeretek és készségek megszerzése és frissítése céljából.

Az új alapismeretek és készségek a tudásalapú társadalomban és gazdaságban való tevékeny részvételhez nélkülözhetetlenek. Ezen ismeretek és készségek némelyike, például a digitális műveltség, valóban új, míg más jártasság, például az idegennyelv-ismeret, sokkal több ember számára válik fontossá, mint a múltban. Egyre fontosabbá válnak a társadalmi készségek is, mint például az önbizalom, önirányítás és kockázatvállalás, mivel az emberektől sokkal nagyobb fokú önálló fellépést követelnek meg, mint a múltban. A vállalkozási készségek felszabadítják az egyéni munkateljesítmény javításához és egy cég sokoldalú tevékenységének megteremtéséhez szükséges cselekvőképességet; egyaránt hozzájárulnak a már létező vállalkozásokon belüli munkahelyteremtéshez – különösen kis- és középvállalkozásokban – és az önfoglalkoztatáshoz. Megtanulni tanulni, a változásokhoz való alkalmazkodás és a hatalmas információs áramlatban való eligazodás ma már olyan általános (generikus) készségnek számít, amellyel mindenkinek rendelkeznie kell. A munkaadók egyre inkább megkövetelik a munkavállalóktól, hogy képesek legyenek új készségeket gyorsan megtanulni és elsajátítani, új kihívásokhoz és helyzetekhez alkalmazkodni.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



*2. üzenet: nagyobb befektetés biztosítása az emberi erőforrások területén*

**Célkitűzés:** Az emberi erőforrásokba történő befektetés szintjének látható emelése, ami által Európa legfontosabb tőkéje – az ember – élvezzi a legfőbb elsőbbséget.

A munkahelyhez vagy a munkához kötődő tanulás esetén az elkövetkezendő évtizedben különös figyelmet kell szentelni a 35 év feletti korcsoportra. Ez részben azért is szükséges, mert a demográfiai trendek növelik az idősebb munkavállalók stratégiai fontosságát. Jelenleg az idősebb munkavállalók, különösen az alacsonyabb szintű munkát végző dolgozók továbbtanulási és továbbképzési lehetőségei korlátozottak.

*3. üzenet: innováció az oktatásban és a tanulásban*

**Célkitűzés:** Hathatós oktatási és tanulási módszerek és kontextusok kifejlesztése az egész életen át tartó és az élet teljes körére kiterjedő tanulás terén.

Az egyének csak akkor válhatnak aktív tanulóvá, ha javítunk a létező gyakorlaton és új, sokoldalú megközelítéseket dolgozunk ki, kihasználva az ICT és a tanulási terek teljes skálája nyújtotta lehetőségeket.

A tanári hivatás döntő változáson fog átmenni az elkövetkező évtizedekben: a tanárookra és trénerekre útmutatói, mentori és közvetítői szerep fog hárulni. Ez a szerep döntő fontosságú, mivel ők fogják segíteni és támogatni a tanulókat, akik a lehető legnagyobb mértékben önmaguk fogják tanulásukat irányítani. A nyitott és részvételen alapuló tanítási és tanulási módszerek kifejlesztéséhez és gyakorlatához szükséges képességnek és önbizalomnak a formális és nem formális környezetekben dolgozó oktatók és trénerek lényeges szakmai készségévé kell válnia.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Az aktív tanulás előfeltétele a motiváció, a helyes ítélőképesség és a tanulni tudás készsége. A tanári munka középpontjában pontosan ezen emberi képességek gondozásának kell állnia a tudás megteremtése és használata érdekében.

#### *4. üzenet: a tanulás értékelése*

Célkitűzés: Jelentősen javítani kell a tanulásban való részvétel és a tanulás eredményének értelmezési és értékelési módjait, különösen a nem formális és informális tanulás területén.

A szakképzett munkaerő iránti növekvő kereslet és a foglalkoztatás megszerzésért és megtartásáért a munkavállalók között folyó verseny azt eredményezi, hogy a korábbinál sokkal nagyobb az igény az elismert tanulásra. Hogyan lehet a legmegfelelőbb módon modernizálni a nemzeti certifikációs/minősítési rendszereket és gyakorlatot, hiszen az új gazdasági és társadalmi feltételek fontos ágazatpolitikai és szakmai kérdést képeznek mindenütt az Európai Unióban?

#### *5. üzenet: az útmutatás/orientálás és tanácsadás újragondolása*

Célkitűzés: Mindenki számára, az élet minden szakaszában könnyen elérhető, minőségi információ és tanácsadás biztosítása az Európaszerte létező tanulási lehetőségekről.

A tudásalapú társadalomban való élet és munka csak aktív állampolgárokkal képzelhető el, akik kellő motiváltsággal bírnak ahhoz, hogy saját egyéni és szakmai fejlődésüket megvalósítsák. Ez azzal jár, hogy az ellátó rendszereknek kínálati megközelítésüket a keresleti megközelítés felé kell eltolniuk, és a felhasználók szükségleteit és igényeit kell a középpontba állítaniuk.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



*6. üzenet: közelebb vinni a tanulást az otthonokhoz*

Célkitűzés: Amennyire csak lehet, az egész életen át tartó tanulás lehetőségeit közel kell vinni a tanulókhöz és azok közösségeihez, valamint szükség szerint fejleszteni kell az ICT-alapú ellátást.

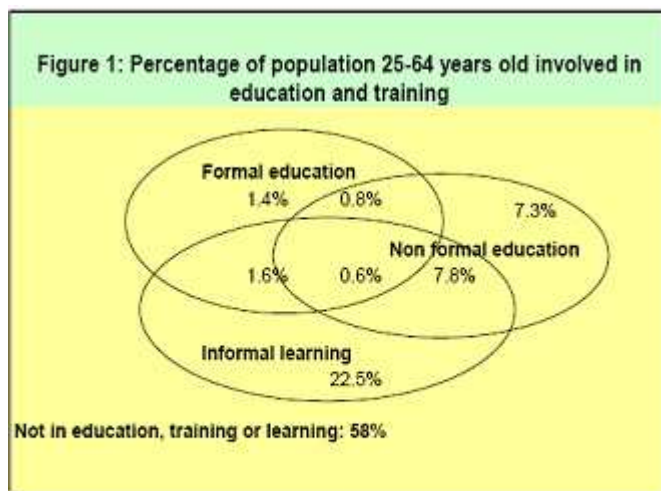
Arra kell törekedni, hogy mindenkinek legyen lehetősége kiválasztani a számára megfelelő egyéni tanulási ösvényeket, ahelyett, hogy előre meghatározott tanulási utak igénybevételére kényszerülnének

**Számok, összefüggések**

Mindenképp érdemes látnunk, hogy a különböző dokumentumokban meghatározott célok elérésének útján hol tartunk. Úgy vélem, hogy a következő ábrák fontos összefüggésekre világítanak rá. Változtatás nélkül illesztettem be mindegyiket, meghagytam az angol feliratokat is. Remélem, nem nagyon zavaróak.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*

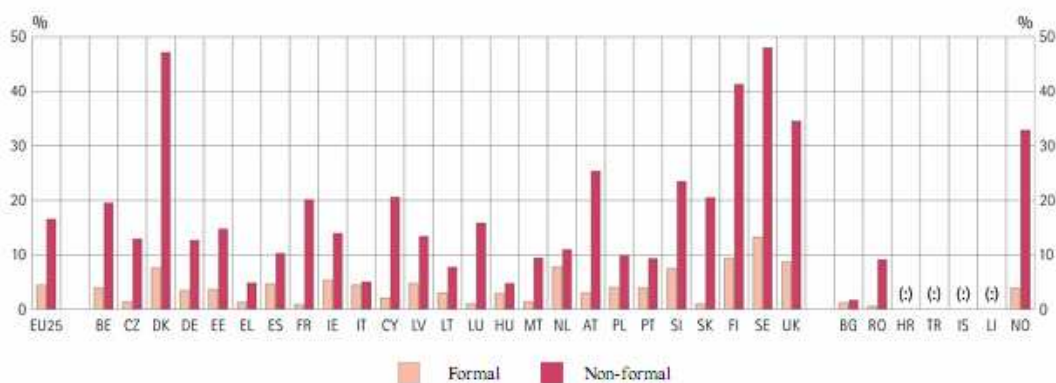




Source Eurostat LFS, Ad hoc module on lifelong learning 2003  
Target population: 25-64 years old

A 25-64 éves népesség képzéseken és tréningeken történő részvételi aránya képzési típusonként (2003. évi adatok) (forrás: Az Európai Bizottság közleménye: Tanulni sohasem késő)

**Rate of participation (%) of 25-64 year olds in formal and non-formal education and training (2003)**



Source: Eurostat LFS, ad-hoc module on Lifelong Learning 2003. Target population: 25-64 years, reference period: 12 months.

A 25-64 éves népesség részvételi aránya a formális és a nem formális képzéseken és tréningeken országonként és az EU 25-ök átlaga. (2003. évi adatok) (forrás: Az Európai Bizottság közleménye: Tanulni sohasem késő)

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Participation in lifelong learning by age and educational attainment (2005)



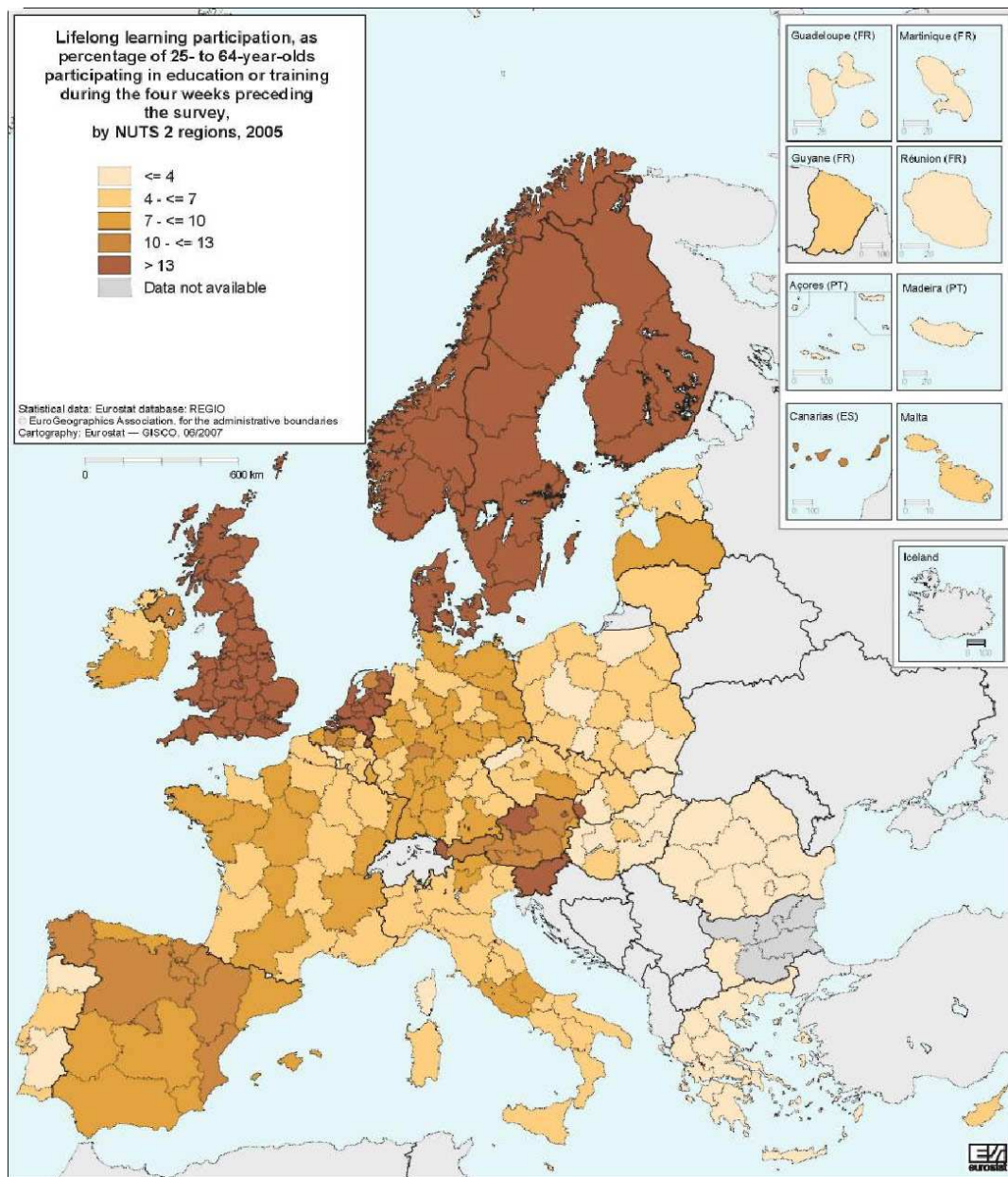
Source: Eurostat (Labour Force Survey)

A részvételi arányok az egész életen át tartó tanulásban, korosztályok szerinti és a résztvevők iskolai végzettsége szerinti megoszlásban. (2005. adatok) (forrás: Az Európai Bizottság közleménye: Tanulni sohasem késő)

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





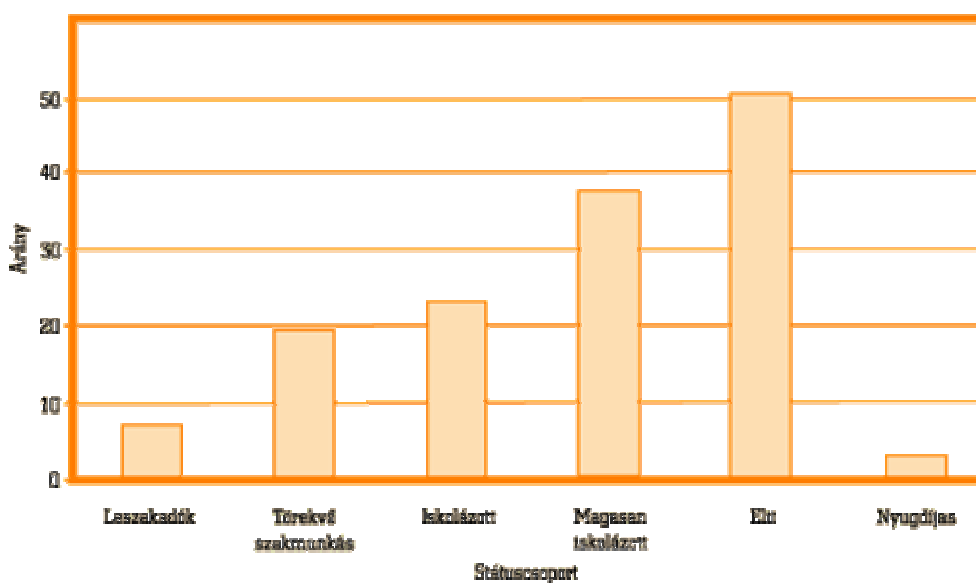


A 25-64 éves korosztály részvétele az egész életen áttartó tanulásban esetében (%) – a legalább 4 héten át tartó képzések vagy tréningek esetében a NUTS2 régiókban, 2005. évi adatok - Eurostat regional yearbook 2007. Map 11.4: 19. oldal.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



### Részvétel a felnőttképzésben Magyarországon

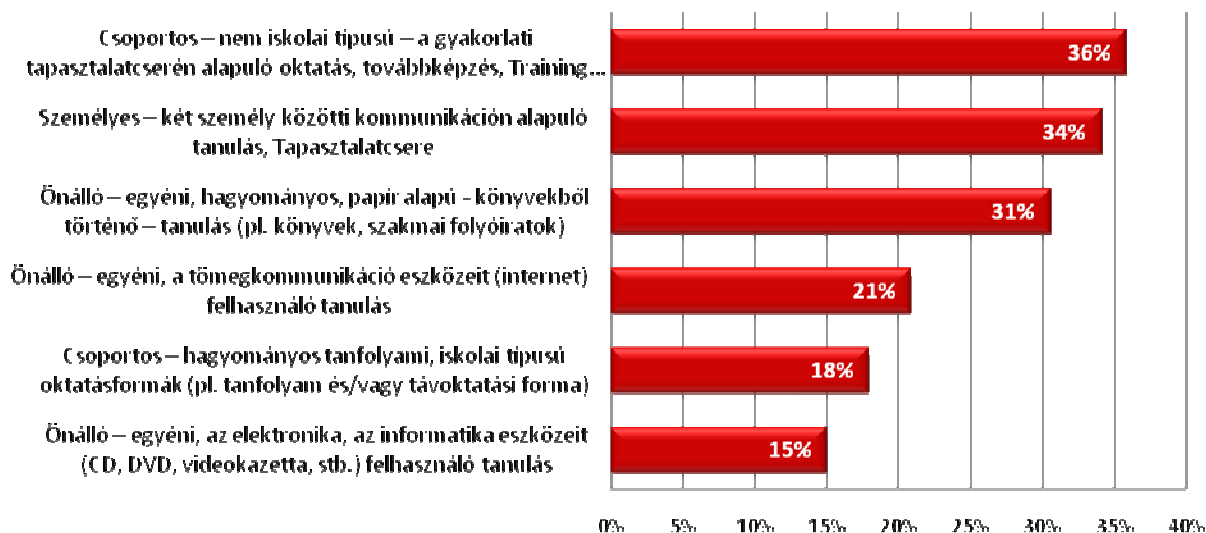


Forrás: Györgyi 2004

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*

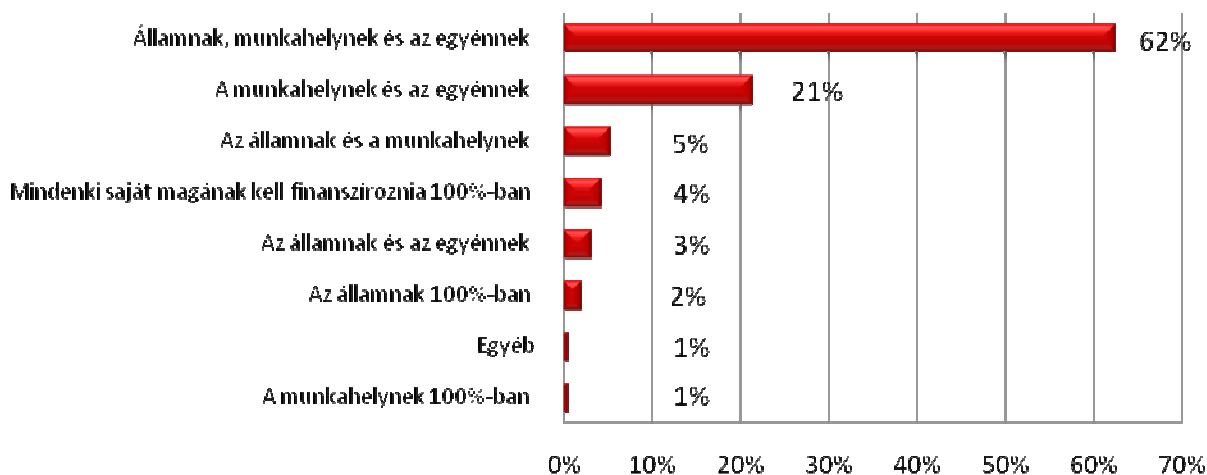


### Ön milyen típusú képzést részesít előnyben?



(forrás: a LifeLong Learning Magyarország Alapítvány 2008. évi kutatása)

### Ön véleménye szerint kinek kell elsősorban finanszírozni az egész életen át tartó tanulás költségeit?



(forrás: a LifeLong Learning Magyarország Alapítvány 2008. évi kutatása)

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



## Irodalom

dr. Besenyei Lajos (2008): Az életen át tartó tanulásról... in: CEO Magazin 2008/4. szám

dr. Gaál Zoltán (2008): A szánhúzó kutyák közül is csak az első élvezi a szép kilátást in: CEO konferenciakötet; [www.ceo.hu](http://www.ceo.hu)

dr. Pintér Róbert (2008): Életfogytig vagy élethosszig? in: CEO konferenciakötet; [www.ceo.hu](http://www.ceo.hu)

dr. Bencsik Andrea (2008): A jó pap és az üzleti stratégia in „Tudástőke” konferenciakötet; [www.tudastoke.hu](http://www.tudastoke.hu)

dr. habil. Noszkay Erzsébet (2008): Tanuljunk egy életen át ... de biztos, hogy erre van szükség?! Kinek szól, és mit üzen a „lifelong learning” intelme a profitorientált cégek és szervezeti résztvevők közül? in „Tudástőke” konferenciakötet; [www.tudastoke.hu](http://www.tudastoke.hu)

Polányi Mihály (1994): A személyes tudás (Atlantisz Kiadó Bp.)

Commission Staff Working Paper (2000) A Memorandum on Lifelong Learning SEC(2000) 1832 Brussels, 30.10.2000

az Európai Bizottság közleménye: Tanulni sohasem késő, COM(2006) 614 végleges, 2006.10.23., [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006\\_0614en01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0614en01.pdf)

az Európai Bizottság közleménye a tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának (2007): Cselekvési terv a felnőttkori tanulásról - Tanulni sohasem késő COM(2007) 558 végleges. Brüsszel, 27.9.2007

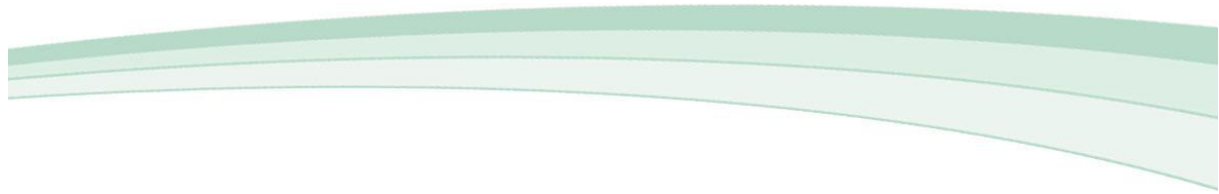
Eurostat regional yearbook 2007. Map 11.4: 19. oldal

a LifeLong Learning Magyarország Alapítvány 2008. évi kutatása – [www.lifelonglearning.hu](http://www.lifelonglearning.hu)

Györgyi Z. (2004): Tanul-e a magyar társadalom? In Mayer J. – Singer P. (szerk.): A tanuló felnőtt – a felnőtt tanuló. Országos Közoktatási Intézet, Budapest, 145–163.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





Nemoda István – A foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek tevékenysége

---

NEMODA ISTVÁN

## A foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek tevékenysége

Hazánkban a nem kormányzati szervek, civil szervezetek újrászerveződése, megerősödése egybeesett az állam által közvetlenül ellátott *közszolgáltatások folyamatos visszaszorulásával, a piaci viszonyok térébódításával, a tömeges munkanélküliség megjelenésével.*

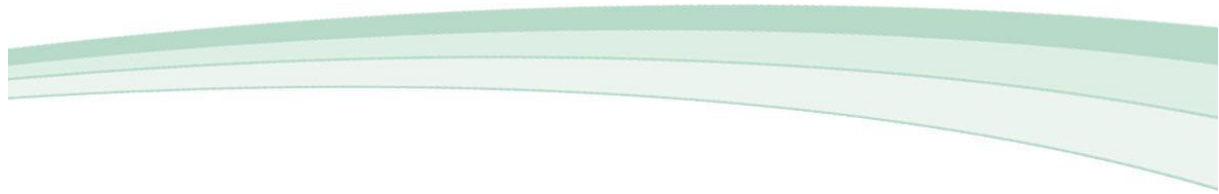
Napjainkban a bejegyzett nonprofit szervezetek száma meghaladja a hatvanezret (a szakértők szerint az aktív működők száma 30-35.000), együttes társadalmi, gazdasági súlyuk számottevő. A nonprofit szektor foglalkoztatáspolitikai szempontból kettős megközelítésben elemezhető. Egyfelől, mint munkáltatók, növekvő munkáltatói szereppel bírnak, másfelől, mint program-megvalósítók, a munkaerőpiacról tartósan kiszorult emberek számára munkavégzési lehetőséget biztosítanak. E megközelítésben a gazdaság - és településfejlesztési, valamint szociális és foglalkoztatási célú szervezetek (számuk együttesen 7%), valamint oktatási, képzési tevékenységet végző szervezetek köre (arányuk 2,5 %) releváns a vizsgált téma szempontjából. A szervezetek munkáltatói teljesítményét jelzi, hogy a szervezetek egyhatoda rendelkezik fizetett munkaerővel. Közülük 75 ezer főt főállásban, további 24 ezer főt részmunkaidőben és mellékállásban foglalkoztatnak. A foglalkoztatottak 46% nő, 31 %-a felsőfokú végzettségű, 11 %-a nyugdíjas.<sup>1</sup> A teljes munkaidős létszámban a növekedés 1993-2007 között kétszeres volt.

---

<sup>1</sup> Nonprofit szervezetek Magyarországon, 2006. KSH 2008.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





A munkaerőpiaci kötődésű, *szolgáltatást, képzést, foglalkoztatást végző nonprofit szervezetek* az elmúlt évtizedben növekvő mértékben vállaltak át feladatokat az államtól, önkormányzatoktól, illetve kínáltak fel *alternatívát, innovatív, személyközpontú eszközöket és módszereket a munkanélküliség enyhítése terén.*

### **A foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek főbb jellemzői, tipológiája**

1992-ben a Munkaügyi Minisztérium az Országos Foglalkoztatási Alapítvány (OFA) létrehozásával teremtette meg a feltételeit a foglalkoztatási célú – *„a munkaerőpiac nem állami szerveződései”*, – civil, nonprofit szervezetek anyagi támogatásának. Az elmúlt években a foglalkoztatás-munkaügy területén feladatot vállaló nonprofit szervezetek legnagyobb szakmai és pénzügyi támogatója az OFA volt. 1992-2007 között mintegy 2500 munkaerő-piaci szolgáltatási, ill. helyi foglalkoztatás-fejlesztő civil projektet támogatott (közel 1500 szervezet közreműködésével). Ennek révén jelentősen hozzájárult ahhoz, hogy a hazai civil szervezetek a foglalkoztatási feszültségek enyhítésében cselekvően részt vegyenek. Kezdeményezőként és támogatóan lépett fel a szektor megszerveződése, ernyőszervezetek, hálózatok létrejötte érdekében is (1997. évi közalapítvánnyá válását követően).

A szektor megerősödéséhez Magyarország sok nemzetközi segítséget is kapott. Kiemelendők közülük az Európai Unió, továbbá kétoldalú kormányközi megállapodások, különösen az osztrák és a brit tapasztalatok megismeréséhez és alkalmazásához nyújtott támogatások.

Az elmúlt 16 év tapasztalata, hogy a civil-közösségi szférában jelentős foglalkoztatási kapacitás rejlik, az *„első” munkaerőpiacon esélytelen munkanélküliek igen nagy száma jut segítségükkel munkához, szakmai képzéshez, munkaerő-piaci információhoz, szolgáltatásokhoz.*

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Az évtizedes támogatói-fejlesztő munka jelentősen hozzájárult

- a foglalkoztatásban közreműködő civil - nonprofit szervezetek megerősödéséhez, számuk gyarapodásához,
- kialakultak a foglalkoztatást elősegítő projekt típusok,
- létrejöttek a jó gyakorlat bázis szervezetei, és segítő szolgálatai (EU – Háló Partnerség Program, Civil Foglalkoztatási Műhely, stb.),
- megindult a programhálózatok létrehozása, az ernyőszervezetek, a regionális információs fórumok működése,
- megalakult a foglalkoztatási civil érdekképviseleti, érdekegyeztetési rendszer makroszintű fóruma a Konzultatív Tanács (FMM – CFM Megállapodás 2005.).

Mіндеzen feltételek együttesének (is) köszönhetően, a Nemzeti Fejlesztési Terv (NFT) I. keretében rendelkezésre álló EU- s forrásokat, – közel 23 milliárd Ft nagyságrendben – az érintett nonprofit szervezetek „lehívták” és eredményesen fel is használták.

A munka világához kötődő nonprofit szervezetek választ adnak arra, hogy miként vezethetők vissza a szervezett munka világába a tartós munkanélküliek, a marginalizálódott rétegek. Ezért a magyar foglalkoztatáspolitikai prioritások részévé vált az ezredfordulóra *a munkaerőpiac fő áramlatain kívüli munkahelyteremtés.*

*A Szociális és Munkaügyi Minisztérium (2006.) tevékenységi köréhez elsősorban azok a szervezetek tartoznak – számuk 1000-1200-ra tehető – amelyek az EU-n belül a harmadik szektor keretébe sorolhatók.*

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



A harmadik szektorhoz sorolható szervezetek főbb jellemzői:

1. olyan kielégítetlen szükségletekre reagálnak, amelyet sem az állami, sem a magánszektor nem teljesít,
2. önrányító módon, társadalmi kontroll mellett működnek,
3. a helyi közösségekre alapozzák tevékenységüket és irányítják figyelmüket,
4. nem profit-orientáltak abban az értelemben, hogy profitjukat nem osztják szét,
5. támaszkodnak az “adományozó” gazdaságra, beleértve az önkéntes munkát is,
6. a kölcsönös előnyökért való együttműködés érdekében hozzájárulnak a hálózatok, a normák és bizalmi tőke építéséhez.

*A munka világához kötődő nonprofit szervezetek szerepe és lehetőségei a foglalkoztathatóság javítása és a foglalkoztatási szint növelésében az alábbi területeken jelentős:*

1. munkaerőpiaci szolgáltatás,
2. képzés, emberi erőforrás-fejlesztés,
3. foglalkoztatás.

A kutatási eredmények egyértelműen jelzik, hogy amíg az EU-ban a munkavállalók 8-10 %-át a harmadik szektor foglalkoztatja, addig hazai szinten ennek mértéke 2,4 %, azaz, a fejlett országokétól messze elmaradó foglalkoztatott létszámmal bír a magyar nonprofit szektor<sup>2</sup>. Ugyanakkor a KSH adatai szerint a települések több mint 80%-a nem számíthat nonprofit szervezetek közreműködésére a helyi gazdaság fejlesztésében és a munkahely-teremtésben.

---

<sup>2</sup> Frey Mária: Munkahely-teremtés a munkaerőpiac fő áramlatán kívül (OFA 2001., 2004.)

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





### ***A munkaerő-piaci irányultságú nonprofit szervezetek csoportjai***

#### **1. A munkaügyi rendszerben betöltött szerep**

A foglalkoztatási törvény 1998. óta teszi lehetővé, hogy a megyei Munkaügyi Központok (MMK, 2006. óta Regionális Munkaügyi Központok) a decentralizált foglalkoztatási alapból a közhasznú szervezetek munkaerő-piaci szolgáltatásait támogatásban részesítsék. Így számos közhasznú szervezet részesült támogatásban, amely a tartós munkanélküliek, megváltozott munkaképességű személyek, fogyatékkal élők, és pályakezdő munkanélküliek foglalkoztatásának elősegítésére vállalkozik. 2000-től lehetőség nyílt arra, hogy bizonyos munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtásához az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) külső, elsősorban a nonprofit szektorba tartozó szervezeteket is igénybe vehessen. Napjainkra e téren jelentős tapasztalat halmozódott fel, több területen a szakmai standardok rögzítik a civil szervezetek által végezhető munkaerő-piaci szolgáltatásokat. Ugyancsak 2000-ben került bevezetésre a munkaerő-piaci programok támogatása, amely módot ad arra, hogy az egyedi aktív munkaerő-piaci eszközöket egyidejűleg és egymásra épülve is alkalmazni lehessen.

Az RMK-k részesei a második munkaerőpiac kiépítésének (szociál-ökonómiai üzem, termelő iskolai projektek támogatása, stb.), ugyanakkor tevékenységüket nagyban megnehezíti, hogy a munkaerő-piaci programok, mint aktív eszközök nem a projektfinanszírozás gyakorlatát követik. A szektor foglalkoztatási kapacitásának „felfutó” kihasználását jelzi, hogy csupán 2002-2005. között az OFA, az MMK, a képzési és rehabilitációs támogatási források régi és új csatornáin keresztül 5500 szervezet 16,2 milliárd Ft támogatást vehetett igénybe, közel 129 000 ember – többségükben hátrányos helyzetű munkanélküli – élethelyzetének javítása céljából.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





Az utóbbi évek intenzív együttműködési gyakorlata mind az RMK-k, mind a civil szervezetek és azok ernyőszervezetei, fejlesztő intézményei kapcsolatára pozitívan hatott, ugyanakkor továbbra is differenciáló tényező az eltérő nyitottság és kooperációs szándék (több régió központ kötött együttműködési megállapodást a CFM tagszervezeteivel). Mérföldkő volt e téren az FMM 2003. évi civil stratégiája, mely megfogalmazta az ágazat és civil szervezetek közötti együttműködés fő irányait, és 2006-ig ütemezte a minisztérium és intézményei feladatait. Ezt a jó gyakorlatot folytatja a 2006-2010. évekre megfogalmazott minisztériumi civil stratégia és cselekvési terv is.

2004-2007. között a Strukturális Alapok fogadása keretében elsősorban az OFA által megerősített projektszervezetek jutottak új, jelentős forráshoz: a ROP – HEFOP - EQUAL keretek között mintegy 300 nonprofit szervezet részesült 22,5 milliárd Ft támogatásban.

## 2. Közfeladat ellátó szerep

A közhasznú szervezetekről szóló (1997. évi CLVI.) törvény megjelenését követően megkezdődött, egyes ágazatokban kiszélesedett az állami, önkormányzati feladatok átvállalásában, a társadalmi szükségleteket is kielégítő tevékenységekben való közreműködés. Mivel a szervezetek jelentős hányada – erőforrás és infrastrukturális háttér hiányában – nem tud ezzel a lehetőséggel élni, e szerepkörben a nonprofit szervezetek munkaerő-piaci hatása még nem számottevő. Biztató jel az önkormányzatok, a nonprofit szervezetek és a munkaügyi szervezet közötti együttműködés kiteljesedése, melyet a foglalkoztatási partnerségek számának gyarapodása, és a közfeladatok „kiszervezését” elősegítő jogharmonizáció is elősegít. Mindezek hozzájárulnak ahhoz, hogy a támogatott foglalkoztatásra épülő második munkaerőpiac kiépülése, - ha lassan is – de egyre erősödik.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





Tény ugyanakkor, hogy a munkaerő-piaci orientációjú nonprofit szervezetek részvétele az állami/önkormányzati feladatok, a közszolgáltatások ellátásában messze elmarad az oktatási és szociális ágazat érdekszférájába tartozóképtől, ahol a normatív támogatás igénybevétele, széleskörű alkalmazása biztosítja a szervezetek kiszámítható és biztonságos működésének is.

### 3. Munkahely-teremtés az első munkaerőpiacon

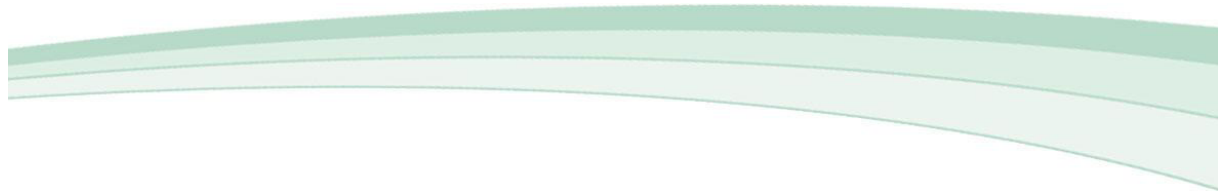
A szociális, közösségi vállalkozások megjelenésével, különösen a személyi jellegű szolgáltatások terén nyílt meg a lehetőség a nonprofit szervezetek első munkaerőpiacon is betölthető szerepe előtt. E területen a tapasztalatok még korlátozottak, mivel a jelenlegi jogszabályi környezet a szervezetek üzleti tevékenységét nem ösztönzi. A civil szervezetek foglalkoztatási kapacitása növelése érdekében a szabályozást a szervezetek jogi státuszától független, szektor-semlegessé szükséges tenni. Ez azonban feltételezi azt is, hogy rendezésre kerüljön a harmadik-szektor vállalkozási, gazdasági tevékenységét meghatározó szabályzó rendszer.

### 4. Térségi integrátori szerep

Napjainkban szinte teljesen kihasználatlan annak a közel 170 (kis)térségi együttműködésre létrejött társulásnak, egyesületnek a foglalkoztatás – humán erőforrás gazdálkodás (képzés, átképzés) – terén betölthető szerepe, kapacitása, mely az egész országot lefedve tevékenykedik (a hálózat koordinálása kormányzati ciklusonként eltérő volt, MeH, illetve FVM irányítás mellett). Mivel a térségi összefogáson alapuló programokat az Európai Unió támogatáspolitikája is preferálja, kormányzati szinten összehangolt (SZMM, FVM, NFGM, ÖM, stb.), az ágazati érdekeken felülemelkedő gyakorlat felé szükséges elmozdulni a helyi gazdaságfejlesztés, a kistérségi és regionális foglalkoztatás fejlesztése érdekében.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





E téren a 2004-től hazánkban is megszorodó foglalkoztatási megállapodások (Paktumok) új aktivitást jelentenek, melyben kezdeményező és gyakran koordináló szerepet vállal az ÁFSZ helyi szervezeti egysége. (A paktumok ma már „laza” hálózatot alkotnak, számuk 65.)

***A foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek tapasztalatai az alábbiak szerint összegezhetők:***

A nonprofit szervezetek fontos szerepet töltenek be abban, hogy helyi szinten összekapcsolják a kielégítetlen lakossági, közösségi szükségleteket a kihasználatlan munkaerő-forrásokkal, ill. új lehetőségeket tárnak fel a munkahely-teremtésre. Erre azért van szükség, mert:

- A foglalkoztatási ráta Magyarországon meglehetősen alacsony (8-9%-kal elmarad az EU-tagállamok átlagától).
- A munkanélküliségi ráta ugyan kedvezőbb a legtöbb fejlett piacgazdaságénál, ugyanakkor az inaktívak aránya aggasztóan magas.
- A foglalkoztatáspolitikának jelenleg mintegy 600-700 ezer, a munkaerőpiachoz szorosabban-lazábban kötődő ember munkába helyezésére kell megoldást találnia, (közülük csak 280 000 ezer minősül álláskeresőnek!) ráadásul nagy többségük hátrányos helyzetű.
- Két társadalmi rétegnél a hátrányok halmozódása tapasztalható, ezek: a csökkent munkaképességű és fogyatékossgal élő emberek, valamint a roma népesség. Kevésbé súlyos, de az átlagosnál rosszabb az elhelyezkedési esélye a fiataloknak, a kisgyermekes anyáknak és az 55 éven felülieknek.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Van továbbá két jellemző, aminek a jelenléte az egyébként minden más szempontból foglalkoztatható embereket a munkaerőpiacon ugyancsak esélytelenné teszi: az alacsony iskolai végzettség, ill. a szakképzettség hiánya, az elavult szakképesítés, a kevés munkatapasztalat, továbbá az, ha valaki foglalkoztatási szempontból válság régióban él.

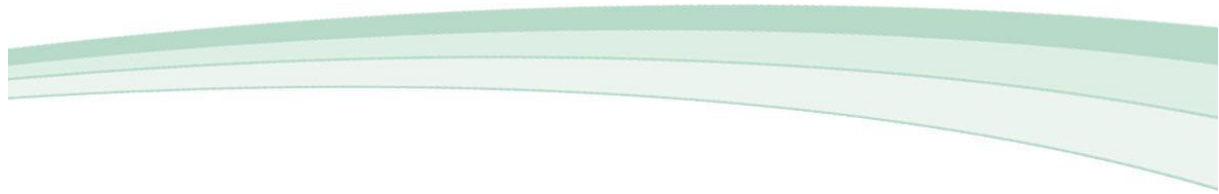
Az elmúlt tíz évben, a munkanélküliség enyhítésében, a foglalkoztatás bővítésében „sajátos” *munkamegosztás* alakult ki a három szektor között:

- a *forprofit szervezetek* a legkvalifikáltabb munkaerőt, ill. piacképes tudással rendelkező munkanélkülit „válogatják ki” és alkalmazzák;
- az *Állami Foglalkoztatási Szolgálat* azon álláskeresőkre koncentrál, akik együttműködnek velük (regisztráltatják magukat), s akiket a Ft. biztosította aktív eszközök segítségével tudnak képezni, átképezni, munkahelyhez juttatni;
- a *foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek* többsége ugyanakkor a *munkaerőpiac*, s így a *társadalom periferiájára sodródott, hátrányos helyzetű* (szakképzetlen, megváltozott munkaképességű, roma, regisztrálatlan tartós munkanélküli, stb.) *emberek körében vállal és tölt be mással nem pótolható szerepet a foglalkoztathatóság javítása és a foglalkoztatás bővítése terén.*

Empirikus kutatások bizonyítják, hogy *van néhány terület, ahol a nonprofit szervezetek alkalmasabbak a feladat ellátására, mint a nyereségorientáltak. Ilyenek a szociális gazdaság körébe tartozó tevékenységek.*

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





A nonprofit szervezetek előnyét az alkalmazottaik és a fogyasztók közötti bizalmi viszony létrejötte, a rugalmas munkaerő-felhasználás, továbbá az ingyenesen, vagy alacsony ráfordítással megszerezhető források jelentik, melyek jellemzői (Frey M. 2006.):

- az érintettek részvételére épülő döntéshozatali struktúra és demokratikus vezetés, amely nemcsak a bizalmi viszonyt alapozza meg, hanem a szervezet küldetésével való azonosulást is,
- a többes tulajdonosi struktúra, amely a fogyasztók, az alkalmazottak, és gyakran a helyi önkormányzat részvételét garantálja a szervezet irányításában,
- szoros kapcsolat a helyi önkormányzattal mind a szükségletek beazonosítása, mind pedig a források rendelkezésre bocsátása tekintetében,
- együttműködés a nonprofit szervezetek között, amely gyakran vezet ún. második szintű kooperációk (ernyőszervezetek) létrehozásához, ellensúlyozandó a kis méretstruktúrából adódó hátrányokat,
- elkötelezettség az innováció és a kísérletezés mellett mind a szolgáltatások választékát, mind pedig azok nyújtásának módját illetően.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





E jellemzők kihasználásával a harmadik szektor szervezetei - még azok is, amelyek közfinanszírozásban nem részesülnek - képesek arra, hogy (Kuti É. 2005.):

1. zéró profit mellett is professzionálisan nyújtsanak szolgáltatásokat,
2. serkentsék a lakossági igények fizetőképes keresletté válását, továbbá alacsony költségeiknek köszönhetően – növeljék fogyasztóik számát és ezáltal nettó foglalkoztatást, – bővülést produkáljanak,
3. a kínálat differenciálásával és a költségek csökkentésével felszínre hozzák és formalizálják a rejtett szükségletek egy részét, amelyek e nélkül az informális gazdaságban, vagy a családi keretek között végzett nem-fizetett munkák révén találnák meg fedezetüket.

### **A szervezeti kapacitás hasznosításának lehetőségei**

*A Munkaerőpiaci Alap Irányító Testülete (MAT) és az OFA támogatáspolitikájának eredményeként az elmúlt évtizedben kifejlődtek a hazai nonprofit szektor munkaerő-piaci programjainak főbb alaptípusai:*

- az alternatív munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújtó projektek,
- a tranzitfoglalkoztatást nyújtó projektek,
- a védett foglalkoztatást, illetve tartós foglalkoztatás lehetőségét biztosító projektek,
- képzési, átképzési programok,
- nonprofit szolgáltató, fejlesztő, hálózatépítő projektek.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





1., Az **alternatív munkaerőpiaci szolgáltatásokat** nyújtó nonprofit szervezetek, az állami munkaügyi intézményrendszer által *nehezen elérhető és ellátható, a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű munkanélküliek* körében érnék el eredményeket.

A célcsoport fő jellemzői:

- a regisztrált és nem regisztrált tartósan munkanélküliek, az ellátásból kikerültek és pályakezdő fiatalok,
- az alacsony iskolai végzettségűek, nem piacképes szakmával, diplomával rendelkezők, munkatapasztalat nélküli pályakezdők, veszélyeztetett fiatalok, a hajléktalanok, a büntetés-végrehajtási intézetből kikerültek,
- megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élők.

A program *elsősorban* a célcsoportok tagjaival közvetlen, *személyes kapcsolatot* teremtő és tartó helyi kezdeményezéseket támogatja. A program *másodsorban* a *komplex*, a munkaerő-piacon való elhelyezkedést sokoldalúan segítő megoldásokat preferálja. *Harmadsorban* a munkanélküliségnek és hatásainak mérséklésében érintett valamennyi helyi szereplő összefogására, *együttműködésére ösztönöz*.

Az OFA és az ÁFSZ 2000-óta együttesen mintegy 280 projekttervet támogatott 4,5 milliárd Ft-tal és közel 95 000 munkanélküli élethelyzetének jobbra fordulását segítette elő e programtípus keretében.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*







Az alternatív munkaerőpiaci szolgáltatási programok munkaerőpiacra be-, illetve visszailleszkedést elősegítő *eredménye* és járulékos hatása, hogy:

- *hiányt pótol* a munkanélküliek számára rendelkezésre álló szolgáltatások területén és hozzájárul a munkanélküliség hátrányos hatásainak mérsékléséhez,
- a rendelkezésre álló anyagi és humán erőforrásokat *koncentrálja néhány fontos célcsoportra*,
- gyarapodik *a segítő-szolgáltató nonprofit szervezetek száma*, fejlődik a munkaerő-piaci *szolgáltatások szakmai színvonala*,
- a sikeres programok révén elfogadottabbá vált a *helyi partnerség, az együttműködés igénye* az állami és a nonprofit foglalkoztatási szektor között,
- megerősödött a nonprofit szervezetek együttműködése, a közös módszertani, szervezeti megoldások keresése és a *kétségséges programfejlesztés* is.

2., A **tranzitfoglalkoztatási program** a szakképzetlen munkanélküli fiataloknak nyújt iskolarendszeren kívüli szakképzést, melynek keretében a foglalkoztatás egyidejűleg cél és eszköz (munkaszocializáció). E projektek a foglalkoztatással összekapcsolt szakképzéssel jelentősen növelik a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű munkanélküliek elhelyezkedési esélyeit, elősegítik munkába állásukat, munkaerő-piaci és társadalmi (re)integrációjukat.

Az eddigi tapasztalatok szerint a programból kikerülő, halmozottan hátrányos helyzetű fiatalok 60-70%-ának sikerült munkába állnia.

A program célcsoportja:

- regisztrált álláskereső pályakezdők, regisztrált tartós munkanélküliek, jövedelempótló támogatásban részesülők vagy onnan kikerültek,
- a szenvedélybetegséggel küszködő munkanélküliek,
- az állami gondoskodásban részesülő vagy onnan kikerült, illetve álláskereső fiatalok.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



A program keretében végzett tevékenységek:

- a foglalkoztatás és képzés tárgyi feltételeinek biztosítása,
- a projektrésztvevők felkutatása, kiválasztása, motiválása, pályaorientációja,
- a hiányzó alapismeretek pótlása,
- foglalkoztatással összekapcsolt képzés, kulcsképeségek fejlesztése,
- elhelyezkedés elősegítése, a munkáltatók felkészítése a képzésből kilépők fogadására,
- munkahelyi beilleszkedés segítése, hat hónapig tartó utógondozás.

Az OFA és a HEFOP programok keretében mintegy 20-25 szervezet bír tranzitprojekt tapasztalatokkal, szakmai munkájukat a CFM tag, Országos Tranzitfoglalkoztatási Egyesület (OTE) koordinálja 2001. óta.

3., *A védett foglalkoztatást* vállaló nonprofit szervezetek a megváltozott munkaképességű embereket vonják be a *foglalkozási rehabilitációba*.

A nonprofit szervezetek által megvalósított *tartós foglalkoztatási projektek* az alábbi fő elemekre épülnek:

- humán erőforrás-fejlesztés, munkára való alkalmassá tétel,
- foglalkoztatás üzemi körülmények között, és
- a munkában maradáshoz (szociális integrációt) segítő támogatás, szolgáltatás.

Háromféle módon teremtenek új munkahelyet:

- létszám bővítéssel a már létező szervezeteknél, a szükségletek növekedéséhez, vagy új szolgáltatások bevezetéséhez kapcsolódva,
- új munkahelyek létrehozásával, új szolgáltató egységek beindításával,
- új foglalkoztatási lehetőségek feltárásával a munkahely-teremtés számára.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





A **személyi szolgáltatási programok** keretében – a helyi foglalkoztatás támogatásával – a nonprofit szervezetek elsősorban az egészségügyi és szociális területen hoznak létre új munkahelyeket.

A támogatási program célkitűzései:

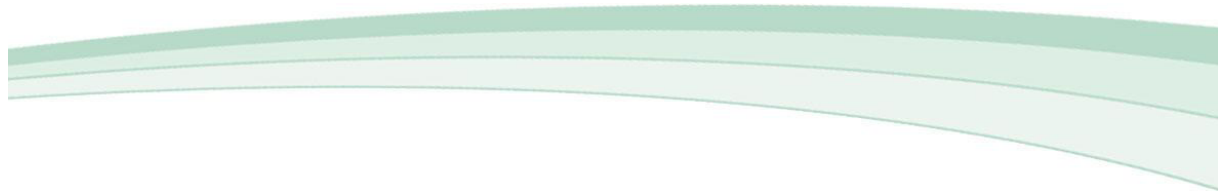
- a magánháztartásokban ingyen és/vagy feketén végzett otthoni személyi-segítő szolgáltatásnak a szervezett munka világába való integrálása;
- a szociális ágazat foglalkoztatási kapacitásának növelése nonprofit mikro- és kisvállalkozások létrehozásával;
- helyi szükségletek kielégítése piac-érzékeny szervezetek által nyújtott szolgáltatásokkal;
- segíteni a költségkímélő és minőségileg hatékony szociális szolgáltatások biztosítását a helyi önkormányzatok és a gazdálkodást folytató nonprofit szervezetek együttműködése révén.

E projektek a *szociális gazdaság* fejlesztésére irányulnak. Távlatos céljuk, hogy a közpénzen elindított szociális vállalkozások idővel *önfenntartóvá* váljanak és így biztosítsák a résztvevők visszatérését a nem támogatott munkák világába.

4., A **képzési, átképzési programok**, az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés területén hazánkban mintegy 140-150 nonprofit szervezet tevékenykedik (ez a közel 3000 képzést folytató szervezet elenyésző része). Többségük „tisztá” képzési profillal kínálja szolgáltatásait a regionális (korábban a megyei) munkaügyi központoknak, illetve a komplex programokat megvalósító szervezeteknek. A Nemzeti Felnőttképzési Intézet 2004-ben 117 felnőttképzési civil szervezet akkreditációját 54 millió forinttal támogatta; a – normatív és egyéb – támogatási keretből éves szinten pedig 600-800 millió forinttal részesednek. E szervezeti kör tevékenysége alkalmazkodott legjobban a munkaerő-piaci igények kereslet-kínálat rendszeréhez.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





5., A **nonprofit szolgáltató fejlesztő programok** köre 1997. óta fejlődik és egyre differenciáltabb elsősorban az OFA, később a CFM, illetve 2004-től a HEFOP IH közreműködésével. Kezdetben a Szakmai Támogató Rendszer (SZTR) a hat legnagyobb hazai ernyőszerkezetet vontta be foglalkoztatás területén működő civil szervezetek fejlesztésébe MAT támogatással. 2002-2004. között az EU csatlakozást előkészítő szakmai fejlesztő segítő program részeként intézményesült az „EU – Háló Partnerségi Program”, mely több éven át az OFA anyagi támogatásával működött. E szolgáltató rendszerek a „kezdők” és „haladók” számára egyaránt biztosítottak segítséget az információáramlásban, a projektfejlesztésben, a menedzsment és szervezeti kapacitás megerősítésében. Napjainkban az OFA-Hálózat regionális irodáival koordinálja a szakmapolitikai és civil fejlesztési szándékokat, gondozza a szociális-gazdaság kiépítésével összefüggő feladatokat, és nyújt szolgáltatásokat a civil szervezeteknek (konferenciák, tréningek szervezése, kiadványok megjelenítése, projekttervezés, stb.).

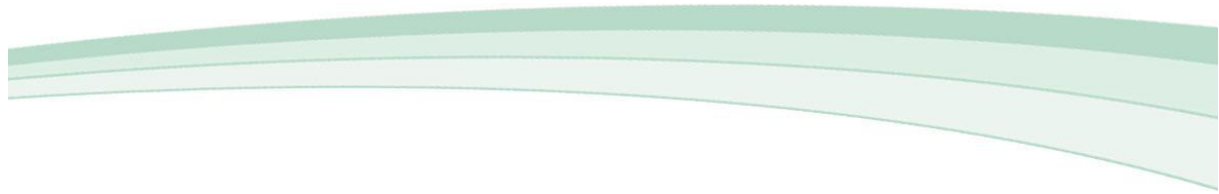
### **Kihasználatlan lehetőségek a munkahely-teremtésre a nonprofit szektorban**

1997. óta a gazdasági teljesítmény növekedése ellenére kevés munkahely teremődik. 4-5%-os évi átlagos GDP-növekedés párosul a foglalkoztatottak számának 1-2%-os gyarapodásával, amely jelzi, hogy a versenyképesség javítása mellett nagyobb figyelmet kell fordítani a munkaintenzív tevékenységek fejlesztésére.

Az el nem végzett munkák köre szinte kiapadhatatlan. Ezek egyik fő területe a *kommunális infrastruktúra*: az árvíz- és belvízvédelem, a csatornázás-szennyvízrendszer kiépítése, a környezetvédelem, erdőtelepítés, szociális lakásépítés, városi rekonstrukció, faluszépítés, stb.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





Ezen a területen a transzformációs válság közepette úgy szűntek meg költségvetési munkahelyek, hogy az emberek munka nélkül, a feladatok pedig elvégzetlenül maradtak, amely sokszor okozott már nagy károkat (ld. az utóbbi évek árvizeit). Az e téren mutatkozó hiányosságok pótlása megkezdődött: partnerségi együttműködések kialakítása (foglalkoztatási paktumok) az önkormányzatokkal, minisztériumokkal, állami és magáncégekkel, kisvállalkozásokkal és a nonprofit szervezetekkel.

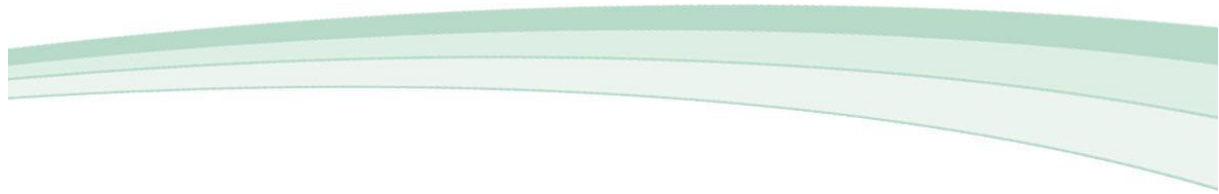
A másik nagy terület a *személyi szolgáltatások* fejlesztése, ahol az a cél, hogy az otthonteremtő munkából, munkahely-teremtő otthon váljék (Frey M.). A helyzet főbb jellemzői:

- A szervezett munkaerőpiac összezsugorodott, a nem-regisztrált és nem-fizetett otthoni munkák köre jelentősen bővült.
- A munkavállalás infrastruktúráját képező szolgáltatások egy része leépült, a kiesők helyébe gyakran megfizethetetlen árú magánszolgáltatók léptek.
- Új szolgáltatási igények jelentek meg, a népesség öregedésével és rossz egészségi állapotával összefüggésben.
- A növekvő nyugdíjkorhatár miatt az idősebb munkavállalók egyre kevésbé tudják vállalni idős szüleik és unokáik gondozását.

Az elmúlt évek időmérleg-felvétel adatai szerint a háztartások közel 40%-ában él tartós beteg és egyharmadában legalább egy kiskorú eltartott. Az otthoni gondozás kötelezettsége ezekben a családokban akadályát képezi a munkavállalásnak. Azoknak a személyi szolgáltatásoknak a kiépítése ugyanakkor, amelyekkel pótolhatók ezek a hiányok, forrását képezik a munkahely-teremtésnek.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





Az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány 1996. óta támogat ilyen szolgáltatási projekteket, amelyek eddig több ezer embernek biztosítottak munkalehetőséget. 2004-2007. között szerveződött az a *Phare projekt* is a gyermekgondozási szabadságukat töltő és a 40 éven felüli inaktív nők munkaerő-piaci reintegrációjára, amely személyi szolgáltatásokat nyújtó nonprofit szervezetekben biztosít állást a célcsoport tagjainak, szabaddá téve ezáltal a szolgáltatást igénybevevőket más területeken is a munkavállalásra. Az e területen szerzett tapasztalatok, modell projektek alkalmasak arra, hogy a 2007-2013. közötti EU források felhasználása során a prioritások között szerepeljenek (a modellprojekt-kataszter összeállítása).

### **A továbblépés irányai**

Az Új Magyarország Fejlesztési Terv (UMFT 2007–2013.) előkészítésével kapcsolatos szakmai munka során stratégia kérdésként fogalmazódik meg az ágazati és civil partnerség és a munkamegosztás továbbfejlesztése, valamint a civil foglalkoztatási érdekegyeztetési rendszer teljes körű kiépítése, melyre később több TAMOP program is alapozódott.

Az ÁFSZ modernizációja az Emberi Erőforrások Fejlesztése Operatív Program (EMEROP) előkészítése, megvalósításában és értékelésében való együttműködés új távlatot nyit, mely a konkrét célok és feladatok megfogalmazását és azok szakaszolását igényeli. Jól jelzi e folyamatot, hogy az SZMM-ben működő Konzultatív Tanács 2006. májusában megtárgyalta azt a koncepciót, mely a civil szféra szolgáltatói és foglalkoztatási szerepének növelését fogalmazta meg.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



**A 2006-2010. közötti időszakra javasolt átfogó szakmapolitikai célok:**

- a hazai *második munkaerő-piac*, a támogatott (védett) foglalkoztatás kiépülését segítő jogszabályi és piaci környezet fejlesztése, intézményi stabilitás erősítése, forrás harmonizáció, kooperáció kiszélesítése;
- a *közszolgáltatás-ellátásban való részvétel* jogi, pénzügyi, szervezeti kereteinek megerősítése, a szektor-semleges támogatás elvének érvényesítése a foglalkoztatáspolitikai egészében (kormányzati stratégia, intézkedések részeként);
- a harmadik szektor részvételének erősítése az első munkaerő-piacon történő munkahelyteremtésben, a *szociális-gazdaság szervezeti kereteinek* stabilizálása, fejlesztése által;
- az aktív támogatási formák rendszerének átalakítása során a *projektfinanszírozás jogi, pénzügyi és módszertani* hátterének kialakítása;
- a térségi együttműködések kiszélesítése civil részvétellel, a *foglalkoztatási partnerségek*, a hálózatok és a konzorciumok tevékenységében;
- a humán erőforrás fejlesztést, az iskolarendszeren kívüli képzést végző civil szervezetek számának, működőképességének növelése, stabilitásuk erősítése, *képzés - fejlesztés* intézményes feltételei között;
- az érdekképviselést, a *civil kontroll rendszerének teljes körű kiépítése*, a jelző szerep kiterjesztése, a joggyakorlás garanciáinak biztosítása;
- a *pályázati rendszer „felhasználóbarát” átalakítása*, kétoldalú partneri szerződések, garanciák kialakítása (kormányzati stratégia, intézkedések részeként).

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*



Az együttműködés új szakaszának előkészítése azt igényli, hogy:

- az eddigi programok (OFA, HEFOP, EQUAL, megyei programok) *átfogó értékelése* elkészüljön, a szükséges korrekciók megkezdődjenek,
  - a foglalkoztatási civil szervezetek *kapacitás térképe* (programtípus, és földrajzi elhelyezkedés) elkészüljön, a szükséges fejlesztések összehangoltak legyenek,
  - *szabályozott keretek* között, szükséges jogi háttérrel kiszámítható, garantált szolgáltatásokat, sikeres munkaerő-piaci programokat megvalósító stabil szervezetek álljanak rendelkezésre.
1. *A munkaügyi kormányzat és a vele együttműködő civil szervezetek munkamegosztását érintően* stratégiai döntés szükséges. Az ÁFSZ és a civil szervezetek együttműködése új alapokat igényel, melyben differenciáltan kerül megfogalmazásra az önkormányzati feladatok (közfoglalkoztatási programok), a munkaügy területén végzett programok, és a nemzeti programokban való részvétel (NFT II.) tartalma, formája és a finanszírozás gyakorlata.
  2. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnak *stratégiai partnerként kell kezelni a civil szervezeteket* is a foglalkoztathatóság javításában és az inaktivitás visszaszorításában, törekedni kell arra, hogy hosszú távú és eredményes *partnerségi struktúrákat építsen ki*, s alkalmassá váljon a *koordinatív szerep* betöltésére.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





Az együttműködés lehetséges tartalma, feltételrendszere és főbb formái:

- munkaerő-piaci programok normatív finanszírozásának, a szerződéskötés feltételeinek megteremtése (több évre szóló állami kötelezettség vállalással) az akkreditált szolgáltatást végző szervezetek számára,
- a harmadik szektor foglalkoztatási kapacitásának kihasználását szolgáló munkahelyteremtő támogatási keretek, programok biztosítása,
- helyi foglalkoztatási projektek, modellprogramok széleskörű elterjesztése, fenntartásukhoz szükséges elemző, fejlesztő, módszertani szolgáltatás biztosítása,
- a munkaerő-piacon hátrányos helyzetű rétegek érdekképviselését és foglalkoztatását elősegítő civil szervezetek számára szakmai fejlesztő műhely, hálózati keret biztosítása,
- közreműködés a civil szervezetek aktív részvételére építő kistérségi munkaerő-piaci projektek kidolgozásában és megvalósításában, a kistérségi hálózati kezdeményezések felkarolásában,
- a Társadalmi Megújulás Operatív Program (TAMOP) előkészítésében és végrehajtásában való együttműködés,
- a civil szervezetek érdekérvényesítő képességének erősítése a döntéshozatali folyamatokban (Regionális Munkaügyi Tanácsok), szakmai kommunikáció, tájékoztatási és információs rendszer működtetése,
- ágazati civil - nonprofit adatbank és információs rendszer létrehozása, fejlesztése és karbantartása.

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





A szektorközi együttműködés kiszélesítésének várt hozadéka az ÁFSZ szempontjából:

- A jelenlegi kapacitás – célcsoport orientált – bővítése, gazdagítása,
- a munkaerőpiaci szolgáltatások körének fejlesztése, az innovációs eszköztár, akkreditációs modellek számának gyarapodása,
- komplex reintegrációs munkaerő-piaci programok körének bővülése munkahelyteremtéssel,
- a szervezet rugalmasságának növekedése, funkciójának mennyiségi és minőségi szempontú növelése, a nem kormányzati kapcsolati hálójának megerősödése.

A szektorközi együttműködés kiszélesítésének hozadéka a civil szervezetek szempontjából:

- üzemszerű működés feltételeinek megteremtése, stabilitás, garantált finanszírozás,
- tevékenységeken keresztüli kapacitásfejlesztés (képzések, jó gyakorlatok),
- TAMOP források rendelkezésre állása innovatív programokra,
- kapacitás kihasználás hosszú távú, 2-3 éves szerződések keretében
- a hálózati és érdekképviselői munka megerősödése.

## Irodalom

Nemoda István: „Az állami foglalkoztatási szolgálat és a civil szervezetek együttműködése”  
(Bp. 2006.)

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*





## A SZERZŐK

KULINYI MÁRTON	Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht. ügyvezető igazgatója
CSEPPENTŐ LÁSZLÓ	Közép-Magyarországi Regionális Munkaügyi Központ szakmai főigazgató-helyettese
KOMKA NORBERT	Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht. Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda és Programiroda módszertani vezetője
DR. ADLER JUDIT	GKI Gazdaságkutató Rt. közgazdász – szociológus kutatásvezető
KOLTAI LUCA	Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht. innovációs igazgatóhelyettese
PAÁL KÁLMÁN	Táv munka Tanács tagja, Budapest Főváros IX. Kerület Ferencváros Önkormányzata, polgármesteri tanácsadó
DR. BOGNÁR ILONA	Budapest Főváros Főpolgármesteri Hivatala, Egészségügyi Ügyosztály vezetője
DR. VÁRHELYI KRISZTINA	Egészségügyi menedzser, szakközgazdász
SZALAI PIROSKA	Lifelong Learning Magyarország Alapítvány szakmai igazgatója
NEMODA ISTVÁN	Miniszterelnöki Hivatal Társadalmi Párbeszéd Koordinációs Iroda, főosztályvezető
ROSTÁSNÉ PÁTKAI ZSUZSANNA	Budapesti Agglomerációs Fejlesztési Tanács munkaszervezetének igazgatója

*A kiadvány az OFA támogatásával készült.*

