

AJÁNLÁSOK KÖNYVE

„Az esély bölcsődéje” EQUAL program tapasztalatai

2007.

Készítette:

Ács Barbara és Medgyesi Ágota
Kopernikusz Innovációs Egyesület

TARTALOMJEGYZÉK

1. Az EQUAL programról	5
2. Békés megye közelről – Babák és mamák egymás közt	8
3. A kisgyermekes nők foglalkoztatása Magyarországon	13
4. A kisgyermekes anyák helyzete Békés megyében	17
5. Integrált szolgáltatások kisgyermekes anyák munkaerőpiaci helyzetének javításáért	27
6. Hasonló projektek tapasztalataiból...	54
7. A kisgyermekes nők foglalkoztatása	64
8. Ajánlások	73
Irodalomjegyzék	79

1. Az EQUAL programról

Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés célja olyan innovatív megközelítések és módszerek kidolgozása és elterjesztése, amelyek hozzájárulnak a munkaerőpiachoz kapcsolódó diszkrimináció és egyenlőtlenségek megszüntetéséhez.

A hazai munkaerő-piaci helyzet elemzéséből kitűnik, hogy bizonyos tényezők, úgymint az alacsony iskolai végzettség, a képzettség és az alkalmazkodóképesség hiánya, a hajléktalanság, a rossz egészségi állapot, a hátrányos helyzetű térségben vagy településen lévő lakóhely, etnikai vagy nemi hovatartozás, fogyatékoság vagy életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetés, vagy esetenként a munkáltatók hozzáállása jelentős munkaerő-piaci hátrányok kialakulásához vezetnek. Az elemzés azt is megmutatja, hogy bizonyos társadalmi csoportok, különösen a romák és a fogyatékos emberek körében, a fenti hátrányok előfordulása sokkal gyakoribb.

A nők is hátrányokkal szembesülnek a munkaerőpiacon: egyrészt a társadalomban jelenlévő, női társadalmi szerepekkel kapcsolatos sztereotip elvárások és szocializációs minták, másrészt a háztartási tevékenység hagyományosan egyenlőtlen női-férfi munkamegosztása sok esetben korlátozza a nők munkaerő-piaci lehetőségeit. A nők munkaerő-piaci esélyegyenlőségének és foglalkoztatásának szem-

pontjai horizontális célként megjelennek az EQUAL minden intézkedésében. A tevékenységek tervezésénél és megvalósításánál figyelembe kell venni a hátrányos helyzetű csoportokon belül a nők speciális helyzetét és szükségleteit. Ezenkívül a program a nők munkaerő-piaci esélyeinek és helyzetének javítását célzott intézkedésekkel is támogatja. A munkaerő-piaci programokban és a hazai foglalkoztatáspolitikában mindeddig kevés figyelmet kapott a nők foglalkozási szegregációja, ezért ezen a területen különösen nagy jelentősége lehet az EQUAL által támogatott innovatív kezdeményezéseknek.

A magyar EQUAL program azokat a kísérleti kezdeményezéseket támogatja, amelyek a hátrányos helyzetű emberek az etnikai vagy nemi hovatartozással, a fogyatékkal, az életkorral kapcsolatos diszkrimináció, az alacsony iskolai végzettség, a szakképzettség hiánya, a befogadó munkahelyi gyakorlatok hiánya miatt munkát vállalni nem tudók képzését, munkához jutását, foglalkoztatását segítik elő. A program segítségével számos fontos kezdeményezés valósulhatott meg civil szervezetek együttműködésével, melyek ilyen mértékű támogatás nélkül egyáltalán vagy sokkal nehezebben jöhettek volna létre. A megvalósítást követően az igazi feladat a projektek során kialakított modellek, kezdeményezések, jó gyakorlatok elterjesztése, továbbvitele.

Ez a könyv az „Esély bölcsődéje” projekt tapasztalatait foglalja össze és ajánlásokat fogalmaz meg annak érdekében, hogy a projekt eredményei hosszú távon hasznosíthatók lehessenek.¹



¹ Az EQUAL program bemutatása a <http://www.equalhungary.hu> honlapon található szöveg felhasználásával készült.

2. Békés megye közelről – Babák és mamák egymás közt

Panelházak Békés szélén. Se szebbek, se kevésbé tetszetősek, olyanok, mint bárhol másutt az országban. A 12 éves Norbert a közeli parkban szokásos útvárára indul 16 hónapos kisöccsével, Leventével. A szünidőben ő így is segít édesanyjának. A mama csinos fiatalasszony, Lászlóné Fábri Andrea már a kapuban vár. Találkozásunk oka, hogy részt vesz „Az esély bölcsődéje” elnevezésű programban. A program az Európai Szociális Alap és a Magyar Kormány támogatásával a gyes-en és gyed-en lévő kismamák munkába visszakerüléséhez nyújt segítséget, miközben gyermekeik egy békéscsabai, kijelölt európai színvonalú bölcsődében tölthetnek hasznosan az idejüket.

Andrea a konyhába invitál a negyedik emeleti bérelt lakásban. Nem kis büszkeséggel és várakozással a hangjában mondja és a szomszéd telekre mutat, hogy ott épül a házuk. Az alap kontúrjai jelzik kényelmes otthon lesz a négytagú családnak. De addig sok víz folyik még le a Tiszán. Mert a fiatalasszony férje a császárvárosban, Bécsben méri a lapockát, a bélszínt és a marhafelsált. Hentesként ott több pénzt keres, jobban megalapozhatja a jövőt, mint helyben. A távollétnek azonban ára van. Több tekintetben is, hiszen hét végén hazasiet, közben a jövedelem és munka nélküli feleség tartja a frontot. Aki elméletben gyesen van, a gya-

korlatban sem az erre járó pénzt, sem a családi pótlékot nem veheti a kezébe. A férje uniós országból uniós országban dolgozik és a bürokrácia határtalan...

Az anyuka bizakodó – mi mást is tehetne? – és tele van tervekkel. Két szakmája is van, élelmiszertartósító és női ruhakészítő. Talpraesett, önkifejező, kapcsolatteremtő fajta, aki távolabbi elképzelése szerint emberekkel szeretne foglalkozni. És érettségit tenni a további tanuláshoz, amint lehet. Addig a program tantárgyait tanulja lelkesen. A gazdasági ismeretek, az angol nyelv, a számítástechnika március óta gyarapították ismereteit. Levente pedig heti egy alkalommal a bölcsődében remekül érzi magát, azóta egyedül, önállóan eszik, ügyesen bánik az evőeszközökkel.

Hidasiné Gombkötő Veronika a két esztendő, szőke Csabával a kapujuk előtt vár bennünket. Mezőberényben csak úgy, mint az ország más településein, nehéz a tájékozódás. Az utcanevek alig olvashatóak a számok egymásutánja valahogyan eltér a szokásostól. Mégis sikerült a találkozás a projekt másik résztvevőjével, Veronikával.

A kerítésen túl takaros kert, díszes növények, házőrző német juhász és nem utolsó sorban a családfő, Hidas László a helyi gimnázium testnevelő tanára fogad. Veronika története töredékében is megkapó. A helyi bank egykori munkatársa – pontosítok, hiszen papíron ma is az – sok évi próbál-

kozás után, hatodik alkalommal sikerrel mondhatta magát egy lombikbébi édesanyjának. Aki természetes módon lesz szülőanya, nehezen értheti meg milyen érzelmi, lelki és fizikai, valamint anyagi megterhelés egy leendő családnak a kísérletezés. De némi empátiával ez egyértelművé válik. Gondolnánk. Különösen, ha a főnök nő és anya. Nem így történt, Veronikának felmondtak a munkahelyén, erre ő mély depresszióba esett és ennek okán érthetően betegállományba került. Az előbbiből Csabi léte kisegítette, most gyesen van. Munkaviszonya pedig hivatalosan még tart. Veronika szakközépiskolai érettségi után különféle banki tanfolyamokon tanult tovább, most boldog családanya és ha elegendő pénz állna rendelkezésükre nem biztos, hogy állásba vágy-na. Ha sikerülne, szívesen dolgozna önkormányzatnál vagy a közigazgatás más területén. A projektről a védőnő tájékoztatta és megtetszett azonnal a program. Sajátos humorral megáldott teremtés, aki az élet fonákját a gyermeke mellől már bölcs derűvel fogadja.

Kis Lajosné, Andrea háromgyermekes édesanya, Mezőmgyeren lakik a családjával. Lajos a legidősebb, éppen első osztályba készül, hét éves. Őt követi a cserfes és tejfogait elvesztett hat esztendőes Anita, a legifjabb a mozgékony két éves Tibor. Andrea hirdetésből értesült a programról és rögtön úgy érezte, neki való. A vonzó külsejű fiatalasszony gimnáziumban érettségizett, majd egy OKJ-s kereskedelmi vizsga birtokában egy élelmiszerboltba került.

Később Andrea egy cipőboltban dolgozott Békéscsabán. Ott abban a pillanatban, hogy megtudták jön a harmadik gyerek, szerződést módosítottak, határozatlan időről határozott időre változtatták a munkaviszonyát. A köpenyére télen a legnagyobb hidegben sem engedett a főnöke pulóvert húzni, mondván „hogyan néz az ki?” Andrea nem tűrte tovább a megalázó helyzetet és azonnali hatállyal felmondott. Szerencsére a férje a Körös Volán megbecsült embere és módja van még az édesapja vállalkozásába is besegíteni. Andrea most nem csak a program előadásait hallgatja, hanem főiskolára jár Békéscsabára. Pénzügyi és számviteli tudnivalókat sajátít el és később ezen a területen is keresné a kenyerét. A projekt során az angol nyelvet és a számítástechnikát illetően sok új ismeretre tett szert. Sőt még új barátokat is talált.

Altné Jantyk Márta a megyeszékhely egyik külterületén lakik férjével és öt gyermekével. Sorrendben a 14 és fél éves Balázst a 13 éves Benedek követi, utána született a 8 éves Barnabás, Bálint négy és fél éves, majd a legifjabb a 3 éves Bernát. Márta a védőnőtől hallott a nemzetközi projektről és részt akart venni rajta. Szakközépiskolai érettségét követően varrónő lett, majd sablonkészítő lett a város híres egykori kötöttáru gyárában. Két gyerek után – velük négy és fél évig otthon volt – egy maszek céghez került az anyuka, majd amikor bejelentette, hogy jön a harmadik baba, ezt már nem nézték jó szemmel a munkaadói.

A Rutex-nél később még volt munkája, majd ahogy nőtt a család, úgy fogyott a munka lehetősége. Most családjában, aki „csak” rendet tart, a gyerekeket neveli, mos, főz, takarít, teszi a dolgát és feleség. Nő több szerepben, ahogy azt tőle elvárják. Mindehhez csinos, jó kedélyű és minden iránt érdeklődő. Csütörtökön a program előadásaira igyekszik és örül az ott hallott újdonságoknak. Érthetően leginkább távmunkát, vagy részmunkaidőben történő lehetőséget keres. A férje pedig, aki élelmiszeripari főiskolát végzett, s eddig a Barnevál nevű cég üzemvezetője volt teljes idejű szakirányú munkát keres.

A program résztvevői közül négyüket sikerült megtalálnom, sajátos felmérés és „merítés” ez így, Szikora Mihálynénak, Ilonának köszönhetően. Ő a Békés Megyei Nők Egyesületének elnöke, aki alapítóként 1998 óta jegyzi a civil szervezetet. A személyes találkozás arról győzött meg, hogy ha a 24. órában nem sikerül az embertelenedést megállítani, az szó szerint is bekövetkezik. Amíg ugyanis nem éri meg kismamát foglalkoztatni, a szülőképes generáció alaposan meggondolja a családalapítást, több gyerekről nem is beszélve.

*Várhegyi Andrea
újságíró²*

² A cikk a Mi Nők magazin számára készült.

3. A kisgyermekes nők foglalkoztatása Magyarországon

Helyzetkép

Magyarországon kiemelkedően magas a nem foglalkoztatottak aránya. Ebben mindazok beletartoznak, akik nem folytatnak kereső tevékenységet: a munkanélküliek és az inaktívok. Ezek aránya a munkavállalási korú népességhez viszonyítva 22,8% volt a rendszerváltás utáni évben, 2000 óta 38% körüli azoknak az aránya, akik szociális-jóléti ellátásból vagy eltartóik jövedelméből élnek. A nők esetében ez a mutató megközelíti a 45%-ot.

A nem-foglalkoztatottak egy részét a munkanélküliek alkotják, a másikat pedig a munkavállalási korú inaktívok, ide tartoznak többek között a gyermeknevelési támogatásokat igénybe vevők, akik az inaktívok kb. 20%-át képezik. A kisgyermekes anyák (5 éven aluli gyermeke van) közül Magyarországon vállalnak legkevesebben fizetett munkát az EU 25 tagállamán belül, mindössze 32,1%. Ebben meghatározó szerepet játszik a gyermekgondozási támogatási rendszer, melynek kedvezményezettjei inaktívnak minősülnek.

A gyermeknevelés miatti hosszú távollét a munkáltató és munkavállaló közti kapcsolatot fellazítja, sok esetben meg is szűnik a kapcsolat a korábbi munkáltatóval, az ismeret-

tek kopnak, a munkavállalói készségek romlanak. A nagy többség számára a korábbi munkahelyre való visszatérés egyre nehezebb. 2005-ben kevesebb, mint az ellátást igénybe vevők 40%-át képezték azok a nők, akik a gyermekgondozási idő letelte után korábbi munkáltatójuknál szeretnének és tudnának újra dolgozni (KSH 2006). Ezt az arányt igazolja a projekt során Békés megyében elvégzett felmérésünk is.

Békés megyében száz vállalkozás körében elvégzett (nem reprezentatív) felmérésünk válaszadói közül közvetlenül GYED, illetve GYES után lévő jelentkezőt 21% nem alkalmazna semmiképpen.



Arra a kérdésünkre, hogy vajon a kisgyermekes nők munkabírása alacsonyabb, mint a többi alkalmazotté, a

válaszadók 23%-a adott helyeslő választ. A cégek 43%-a gondolja, hogy a kisgyermekes nők kevésbé terhelhetőek, mint a többi alkalmazott. Azon kérdés vonatkozásában, hogy a kisgyermekes nők fajlagos költsége magasabb-e, mint a többi alkalmazotté, 26% adott igen választ.

A közelmúltban számos intézkedés született a kisgyermekes anyák munkaerőpiacra történő visszatérésének megkönnyítésére.

A GYES igénybevétele mellett a gyermek egyéves korától korlátlanul lehet munkát vállalni, miközben a gyermek napali intézményben elhelyezhető. A bölcsődei férőhelyek hiánya azonban jelentős problémát okoz a dolgozni kívánó 3 év alatti gyermeket nevelő szülők számára.

A munkaerőpiaci képzés támogatása a munkanélküli vagy a munkanélküliséggel veszélyeztetett rétegek képzésével kívánja az elhelyezkedési esélyeket növelni illetve a munkahely megtartását elősegíteni. Ezeket a támogatott képzéseket igénybe vehetik a gyermekgondozási támogatásokat igénybe vevő kisgyermekes anyák is. Ezek jellemzően idegen nyelvi és számítástechnikai képzések. A felsőoktatási felvételi eljárásban történő előnyben részesítés szintén segíti a kisgyermekes anyák továbbtanulási lehetőségeit és ezáltal munkaerőpiaci esélyeiket is növeli.

A Kormány Start Plusz programjának keretében a GYES, GYED, GYET megszűnését követően munkába állókat és a GYES alatt munkát végzőket foglalkoztató munkáltatók érvényesíthetnek járulékkedvezményt két éven át.

Az Európai Unió Strukturális Alapjaiból a 2004–2006-os időszakban a Humán Erőforrás Operatív Program keretein belül több intézkedés is támogatta a nők munkaerőpiaci esélyeinek növelését, ezek közül néhány projektet a későbbiekben bemutatunk.



4. A kisgyermekes anyák helyzete Békés megyében

Projektünk újszerű megközelítésben segíti a kisgyermekes anyák munka világába történő visszailleszkedését illetve önálló vállalkozás elindítását. Az „esély bölcsődéje” elnevezésű projekt közvetlen célja a résztvevő kisgyermekes anyák számára versenyképes gyakorlati ismeretek átadása valamint a munkába való visszatérés sikerességét elősegítő személyre szabott mentálhigiénés, jogi és vállalkozói tanácsadás nyújtása. A projekt hosszú távú célja a vállalkozások és a munkavállalók körében is megismertetni és elterjeszteni azokat az alternatív foglalkoztatási formákat, melyek lehetővé teszik az otthoni, a munkahelyi és a gyermeknevelési feladatok hatékony elvégzését, harmonikus összeegyeztetését.

A projekt részeként, a megvalósítás első szakaszában, felmérés készült a Békés megyei kisgyermekes nők helyzetéről, melynek eredményeit ebben a fejezetben foglaljuk össze.

A védőnők közreműködésével készült felmérésben 600 nő vett részt, túlnyomó többségük 1970–81 között született, tehát a 24–36 év közötti korosztályhoz tartozik. A kérdőívet kitöltők összesen tizenkilenc településen laknak, legnagyobb számban a két Békés megyei középváros, Békéscsaba és Gyula lakosai (válaszadók 48%-a).



A hölgyek 63%-a férjezett, 27 %-a élettársi kapcsolatban él. Az országos statisztikai átlaghoz képest igen kevesen, mindössze három százaléknyan váltak el eddigi életük során.

A döntő hányad egy vagy kétgyermekes nukleáris családban él. 38%-a háromfős, 34%-a négyfős családban élnek.

A válaszadók 46 %-ának egy gyermeke van, 35 %-ának kettő, 13 %-ának három és összesen 6%-nak van négy vagy több gyermeke.

A megkérdezettek legnagyobb hányada – 40%-a – érettségizett, egyetemi végzettségű, a nyolc elemi el nem végzett alig található közöttük. A legnagyobb arányt a szülés előtt

beosztott szellemi dolgozóként munkálkodók teszik ki. A szülés előtt a szolgáltatások, a kereskedelem és a közintézményekben betölthető munkakörök adták számukra a legtöbb munkalehetőséget, az ipar, de különösen a mezőgazdaság alig nyújt a nők számára elhelyezkedési esélyt. A megkérdezettek 20% beszél valamilyen szinten angolul, 10% németül.

Életminőség

Nagyon kicsi azoknak a családoknak az aránya (3%), amelyek anyagi gondok nélkül élnek. Negyede a hölgyeknek úgy érzi, hogy beosztással jól kijönnek a jövedelmükből, kis megszorításokra 28% kényszerül. A családok közel harmadának néha kisebb anyagi gondjai vannak és 6%-nyian jelzik azt, hogy gyakran kell nélkülözniük. A jövedelmek mértékét természetesen nem tudjuk, de a megélhetés nehézségének érzete, a nélkülözés szintjén vagy peremén élők magas száma – és a válaszmegtagadók aránya, bár a nem-válaszolás okát nem tudhatjuk biztosan – azt mutatja, hogy a létminimum, a társadalmi minimum körül él a családok közel negyven százaléka. Összefügghet a szociális helyzet azzal, hogy mennyire előre tervez egy család, milyen tervei, céljai vannak a családtagoknak. A kilátástalanságot (is) tükrözheti az a jelenség, hogy 17%-nyian egyáltalán nem terveznek előre, ők néhány fővel többen vannak, mint azok, akik öt évnél hosszabb időtávra tekintenek előre.

A megkérdezettek ötfokozatú skálán értékelhették az országot, az általuk lakott település helyzetét és személyes körülményeiket. Legkevésbé azzal vannak kibékülve, ahogyan az országban mennek a dolgok, a településük sorsával valamivel többen elégedettek és a legmagasabb értéket a saját sorssal való elégedettség kapta. Feltűnő azonban, hogy még ez a mutató sem éri el az egytől ötig terjedő skálán a hármas értéket.

A jövőt sokféle életesemény kalkulálásával lehet tervezni. Gyermeket néhány éven belül a megkérdezetteknek csak 23%-a, 139 nő tervez, nyilvánvalóan nem az a közel 50% (288 édesanya), aki szeretne a következő egy-két esztendőben főállásban elhelyezkedni. A gyés mellett, részmunkaidőben kb. egyharmad (209 személy) vállalna munkát, vállalkozó alig hat százalék (38 fő) szeretne lenni. A tanulás 275 nőnek, 46%-nak szerepel a terveik között az elkövetkező pár évben, viszont jóval többen vannak, 65% (388 asszony), akik a távolabbi, nyilvánvalóan bizonytalanabb és nem is biztos, hogy megvalósuló vágyak-szándékok szintjén tartják számon, hogy újra iskolapadba üljenek. Aki pedig szeretne újra tanulni, főképp tanfolyami formában képzelel ezt el.

A megkérdezett nők, dacára a több területen is érzékelhető relatív hátrányaiknak, a jövőjüket túlnyomórészt derűlátóan ítélik meg. Nagyon optimista 10% (62 nő), inkább optimista

pedig a megkérdezetteknek éppen egyharmada (397 nő). A 20%-nyi (117 nő) inkább pesszimista mellett nem éri el a két százalékot a nagyon pesszimisták aránya (11 nő). A derűlátás a megkérdezettek élethelyzetében tulajdonképpen biológiai-társadalmi szükségszerűség, hiszen akinek kisgyereke van, szinte elképzelhetetlen, hogy a gyereke ne adjon számára optimizmust, örömet, feltöltődést, ne alakítsa pozitív irányban az anyaszerep az életfelfogását, életszemléletét. A gyermekvállalás kitágítja a horizontot, új értelmet ad az életnek, valószínűleg ez tükröződik a derűlátók magas arányában. Ez az optimizmus még akkor is tetten érhető, ha csak 11% biztos abban, hogy a gyés, gyed után visszatérhet a munkahelyére és mindössze 27% tartja valószínűnek a korábbi munkahelyen való újbóli elhelyezkedést.

Visszatérés a munka világába

A válaszadók 59%-a szerint fontos az egészséges önbizalom ahhoz, hogy valaki a szülés után visszatérjen a munka világába. A képzés, átképzés még több nő (63%) szerint szükséges tényező. Mindenek felett azonban a biztonságos családi háttér a leginkább perdöntő körülmény, 78% vallja ezt, a megfelelő tömegközlekedést pedig 38% értékeli fontosnak.

A család rendkívüli fontosságára és a családi funkciók változatlan fontosságára utal az a tény, hogy az édesanyák

kilenc tizede a család támogatására számít, ha valamilyen baj bekövetkezik. A többi szervezet, csoport (barátok, önkormányzat, munkahely, civil szervezetek) összesen nem érik el a tíz százalékos értéket. A válaszadók közel 52%-a állítja, hogy a család kellő mértékben támogatja személyes ambícióit a munkában vagy a tanulásban, 30 % érzi, ha nem is maximális mértékben, ezt a támogatást.

Az iskolai végzettség meghatározza a lehetőségeket és sok esetben a szándékokat is. A munka világába való reintegráció azok számára könnyebb, akiknek magasabb az iskolai végzettségük, ők nagyobb arányban tervezik, hogy a következő egy-két évben újra főállású munkahelyük legyen. A maximum alapfokú végzettségűek munkába állási szándéka tíz százalékkal alacsonyabb, mint a diplomásoké.

Érdekes képet mutat a nők gazdasági aktivitásra való törekvése és a férj iskolai végzettsége közötti összefüggés. Az a szerepmodell, amely a férjet családfenntartónak, a nőt a család összetartójának tekinti, többé-kevésbé ma is érvényesnek látszik. Közvetetten bizonyítja ezt az a képlet, mi szerint a férjnek minél magasabb az iskolai végzettsége, tehát minél nagyobb biztonsággal és magasabb jövedelemmel van jelen a munkaerőpiacon, annál kisebb a törekvés a feleségben arra, hogy munkát vállaljon.

Jellemző az alacsony iskolai végzettségű nők munkavállalási illetve jövedelemmaximalizálási kényszere, míg a magasabb végzettségűekre ez kevésbé érvényes. A szakmunkás bizonyítvánnyal rendelkezők több mint 60%-a, míg a diplomásoknak kevesebb mint egyharmada szeretne munkát vállalni a gyes mellett.

A magasabb gyerekszám a tanulás iránti igény csökkenésével jár. Aki már a második gyermekét megszülte, átlagosan idősebb, mint az egy gyerekesek és idősebb korban általában alacsonyabb a tanulás iránti motiváció. Figyelembe kell venni azt is, hogy a két gyerek több kötött elfoglaltságot jelent és több kiadással jár, sokan ezért mondanak le a tanulás szándékáról.

Hogy egy anyának milyen esélye van szülés után visszakerülni a munkaerőpiacra vagy legalább is az az érzet, amire a nők építik terveiket, nagymértékben összefügg a gyermekeik számával. Akiknek több gyerekük van, jellemzően úgy gondolják, kisebb eséllyel pályáznak arra, hogy újra állásuk legyen.

Az iskolázottság rendkívül fontos szempont a munkaerőpiacra való visszakerülés szempontjából. Jól tudják ezt a megkérdezettek is, hiszen a legalacsonyabb végzettségűeknek mindössze négy százaléka bízik abban, hogy el tud helyezkedni, míg a diplomásoknak csaknem negyede

gondolja így. A maximum nyolc általánossal rendelkezők hattizede alig lát esélyt az elhelyezkedésre, míg a felsőoktatási oklevéllel rendelkezőknek egynegyede gondolja ugyanezt.

Képzés

A kérdőívben felmértük, hogy a válaszadók eddig milyen típusú iskolán kívüli képzésben, tréningeken vettek részt és ezeket mennyire tartották hatékonynak illetve milyen típusú képzést tartanak szükségesnek a munkaerőpiacon való elhelyezkedés megkönnyítése érdekében. Ez a felmérés segítette az EQUAL programban eltervezett képzések kialakítását.

A válaszokból kiderült, hogy a felvételi elbeszélgetésre való felkészítést, az önéletrajz összeállításra, álláskeresési technikákra történő felkészítő tréninget, a személyiségfejlesztő és kommunikációs készségfejlesztő tréninget a válaszadók átlag 30%-a tartja fontosnak.

Ugyanez az arány a számítógép kezeléssel kapcsolatos képzések esetében is, a válaszadók közel 40%-a venne részt szívesen valamilyen számítástechnikai képzésen.

A következő kérdéskör speciális tudásterületekre fókuszál, olyanokra, amelyeket eddig szinte kizárólag legalább érett-

ségivel rendelkezők sajátítottak el és ilyen jellegű képzésekre is legfőképp középiskolát illetve felsőoktatási intézményt végzettek szeretnének járni.

A személyzeti menedzsment, stratégiai tervezés, üzleti terv készítés, vállalkozói jogi ismeretek, adózás, marketing és piackutatás, pénzügyi ismeretek tárgyakat eddig kevesebb, mint a válaszadók 10% -a hallgatta valamilyen képzés formájában.

A fenti hét tantárgy a válaszadók átlag 25%-át érdekelné.

Atipikus foglalkoztatás



A kutatásba bevont nők döntő hányada szükségesnek véli, hogy a rész-munkaidős foglalkoztatás jobban elterjedjen, mert ez nagyobb mértékben biztosítaná az elhelyezkedés lehetőségét. Ez a vélemény alig függ az iskolai végzettségtől, hiszen mindegyik iskolai szint képviselői 71 és 81%

között tartják szükségesnek az atipikus foglalkoztatásnak ezt a formáját.

A gyermekek száma is csak némiképp befolyásolja a rész-munkaidős foglalkoztatás szükségességének megítélését. A magasabb gyerekszámú családok tagjai tartják szükségesnek, hogy ne csak nyolc órában lehessen dolgozni. Ez teljesen érthető, hiszen ők azok, akiknek igazán fontos, hogy a gyerek(ek) mellett rész munkaidőben helyezkedhessenek el.

Összefoglalva a kérdésekre adott válaszok tapasztalatait, a kérdőívezés és az interjúzás során gyűjtött ismereteket, sok más tényező mellett a gyermeket nevelő édesanyák helyzetének javulásához a férfiak és nők közötti esélykülönbségek csökkenésére, a munkaerőpiaci integráció segítésére, a diszkrimináció ellenes küzdelemre, a munka kifizetődővé és vonzóvá tételére, a munka közterheinek és a regionális munkaerőpiaci különbségeknek a csökkenésére, használható tudást nyújtó képzésre és korszerű ismereteket adó átképzésre valamint, mindezek előfeltételeként szemléletváltásra volna szükség.

Herczeg Tamás³

5. Integrált szolgáltatások kisgyermekes anyák munkaerőpiaci helyzetének javításáért

Nemzetközi partnerségünk észt tagja által megvalósított, „Integrált szolgáltatások kisgyermekes anyák munkaerőpiaci helyzetének javításáért” című projekt tapasztalatainak összefoglalása.

A projekt célja a rizikó csoporthoz tartozó (6 éven aluli gyermeket nevelő, alacsony iskolai végzettségű, korábbi munkatapasztalattal nem rendelkező) nők munkaerőpiaci helyzetének javítása. A projekt során a résztvevők különféle támogató szolgáltatásban (eset – menedzser, segítő személy), képzésben és tanácsadásban (motivációs tréning, álláskeresési tréning, karrier tanácsadás) részesültek.



A partnerség tagjai a Viljandi Megyei Önkormányzat, Viljandi Megyei Önkormányzatainak Társulása és a Munkaerőpiaci Tanács Viljandi Megyei részlege. A partnerség tagjain kívül a projekt megvalósításában részt vettek Viljandi megye önkormányzatainak szociális munkásai, vállalkozások, óvodák, különböző oktatási intézmények és egyéb közintézmények.

³ A tanulmány teljes szövege olvasható a <http://www.eselybolcsodeje.org> honlapon

A projekt szükségességét alátámasztó okok:

1. Munkanélküli szülők hatása a gyermekek munkaerőpiaci esélyeire

Észtországban sok olyan család van, ahol a szülők hosszú távú munkanélküliek vagy inaktívak. Ebből a helyzetből igen nehezen lépnek ki az elkeseredettség, alacsony önbecsülés, a motiváció hiánya miatt, sokan megszokták, hogy kizárólag segélyekből élnek. Azok a gyermekek, akik ilyen családokban nőnek fel nagyobb eséllyel kerülnek a szüleikéhez hasonló helyzetbe.

2. Kisgyermeket nevelő nők számára nagyon nehéz a munkavállalás

A Viljandi városi önkormányzat által 2002-ben elvégzett „A Viljandi térség munkaerőpiaci helyzetének áttekintése” című felmérés szerint a munkanélküli nők egynegyede nem tudott a gyermeke születését követően újra elhelyezkedni (nem tudják fizetni az óvodát, stb..). Ugyanez a felmérés kimutatta, hogy a szakképzettséggel nem rendelkező általános iskolai és középfokú végzettséggel rendelkező nők körében a legmagasabb a munkanélküliség.

3. A munkanélküliek nem kellőképpen motiváltak a munkavállalásra

Munkanélküliekkel foglalkozó szakemberek tapasztalatai alapján kijelenthető, hogy a munkanélküliek aktivizálása és szocio-kulturális támogatása nagyon fontos szerepet játszik munkaerőpiaci esélyeik növelésében és a munkaerőpiacon történő megtartásukban. Korábbi projektek tapasztalatai bizonyítják, hogy a célcsoport intenzív bevonása, képzése nagymértékben hozzájárul felelősségérzetük és elkötelezettségük növekedéséhez.

4. Integrált és hatékony szociális és munkaerőpiaci szolgáltatások hiánya

Észtországban nagy probléma a szociális és foglalkoztatási intézmények közti együttműködés hiánya vagy gyengesége. Feladataik megosztása és hatáskörük nem tiszta, párhuzamosan nyújtanak azonos szolgáltatásokat, melynek következtében az érintettek nem jutnak hozzá a megfelelő szolgáltatáshoz.

A projekt célja, hogy a személyes, szülői és a munkaerőpiaci versenyben való sikeres részvételhez szükséges képességek egyéni fejlesztési igényeinek felismerésével és ezeknek a létező szociális és foglalkoztatási szolgáltatásokhoz történő illesztésével a fenti problémák kialakulását megelőzze.

A legfontosabb munkamódszer az eset-menedzser alkalmazása, az integrált szolgáltatások kulcs-figurája, aki felismeri a szolgáltatási igényt és az ügyfelet a megfelelő helyre irányítja, követi és értékeli az eredményeket.

Célcsoport

A kísérleti projekt célcsoportját 30 fiatal nő alkotja, akik hat évnél fiatalabb gyermeket nevelnek, alacsony iskolai végzettségűek vagy tanulmányaikat megszakították (általános vagy középiskola alatt) és jellemzően nincs korábbi munkatapasztalatuk.

A résztvevők képzettségi és szociális helyzetének jellemzői:

1. Alacsony iskolai végzettség, megszakított tanulmányok;
2. Munkatapasztalat hiánya;
3. Munkaerőpiacon még nem jelent meg illetve azért van távol mert kisgyermeket nevel;
4. Gyermeknevelés miatt vált hosszú távú munkanélkülivé;
5. Nem kellőképpen motivált, hogy szakmát szerezzen és / vagy munkát keressen;
6. Nem rendelkezik kellő tapasztalattal a hatóságokkal történő kommunikációban és nincs tisztában a jogaival;

7. Megfélemlítettség, stressz, elkeseredettség érzése (nem érzi, hogy segítségre szorul és nem tudja kihez fordulhatna);

8. Nem képes meghatározni, hogy milyen munka terület felelne meg leginkább személyiségének: jellemző, hogy elfogadja a legelső kínálgató lehetőséget, mely általában alacsonyan fizetett, egy számára nem megfelelő területen ahonnan hamar távozik vagy marad, de nem elégedett, depressziója erősödik;

9. Rossz anyagi helyzet, nem tudja tervezni a családi költségvetést;

10. Alacsony önértékelés, mely bátortalanná teszi a munkakeresésben;

11. Nincs tapasztalata munkáltatókkal történő kommunikációban (önéletrajz készítés, interjúzás) – nem tudja eladni önmagát;

12. Nincs kellő munkaerőpiaca ismerete (jogszabályok, szolgáltatások, álláskeresés) – nincs tisztában a jogaival és kötelezettségeivel;

13. Gyermek napközbeni felügyelete nem megoldott – nincsenek óvodai várólistán.

Az eset-menedzser

Az eset-menedzsment szolgáltatások lényege és célja, hogy személyre szabott támogatást biztosítson az ügyfelek számára, ezáltal az erőforrások hatékonyabb felhasználását eredményezze. (Case Management in Human Service, Weil & Karls 1985).

Az eset-menedzser leírásánál a kulcsszó a segítség – koordinálás, céljai az alábbiakban foglalhatók össze:

1. Ügyfelek támogatásokhoz való hozzáféréseinek megkönnyítése az adminisztrációs akadályok leküzdése által;
2. Ügyfél számára biztosítani a különböző szolgáltatásokhoz való hozzáférést, kapcsolatokat;
3. Szolgáltatások folytonosságának biztosítása;
4. A felelőségek egy kulcs – szereplőre történő összpontosítása (eset-menedzser);
5. Szociális és munkaerőpiaci támogatások hatékonyságának növelése, a támogatás a megfelelő időben a megfelelő mértékben legyen elérhető.

Az eset-menedzser főbb feladatai:

1. Az eset menedzser az ügyfél teljes szociális helyzetét megismeri és tanulmányozza azzal a céllal, hogy elmagyarázza az adott személyes helyzetben elérhető lehetőségeket és korlátozásokat;
2. Az eset menedzser tervez, feladata az ügyfél számára a megfelelő lehetőségek feltárása, melyek képesek az ügyfél és környezete helyzetének megváltoztatására, javítására;
3. Az eset menedzser közvetít, a megfelelő időben irányítja az ügyfelet a megfelelő szolgáltatás nyújtó szervezetéhez és biztosítja a támogatás folytonosságát;
4. Szükség esetén az eset menedzser ellenőrzi, hogy az ügyfél hozzájutott-e a neki járó szolgáltatáshoz, támogatáshoz.

Az eset-menedzsment alapelvei:

(Manual of Case Management, Payne 2000):

1. Az eset-menedzsment munka alapelve a szükséglet alapú szolgáltatás, vagyis a szolgáltatást nyújtót az egyedi ügyfél igényei vezérlik és nem az aktuálisan elérhető szolgáltatás kínálat;

2. Összetett szolgáltatási csomag összeállítása minden ügyfél számára. Az ügyfélnek különféle szolgáltatásokra, támogatásokra van szüksége problémái megoldásához. Egyszeri szolgáltatás vagy segítség-nyújtás helyett az esetmenedzser összeállít egy könnyen hozzáférhető csomagot az ügyfél igényeinek megfelelően;

3. Folyamatos monitoring és a szolgáltatások alkalmazásának értékelése. Ahelyett, hogy az ügyfél megkapja az eredetileg kijelölt szolgáltatást a probléma megszűnéséig illetve a jogszabályok által megengedett mértékig, az esetmenedzser figyelemmel követi és értékeli a szolgáltatási csomag alkalmazását és szükség esetén fejleszti, javítja azt.

Az eset-menedzser tevékenységének leírása:

1. A célcsoport felkutatása.

A célcsoport felkutatásához egyrésztől szükség van egy hivatalos adatbázisra, másrésztől személyes kapcsolatokra. Meggyőző erőre is szükség van a célcsoport bevonásához, a sokszor önbizalomhiánnyal küzdő személyek nem érzik magukat képesnek arra, hogy tovább lépjenek.

2. Problémák és okok feltérképezése.

A célcsoporthoz tartozó nők problémáinak feltérképezése és az okok feltárása.

3. Egyéni akció tervek kialakítása és alkalmazása minden ügyfél számára.

Az akció tervek követése hatékonyan hozzájárul a munkaerőpiaci beilleszkedésben és a munkahely megtartásában.

4. Kapcsolatok kialakítása és együttműködési hálózat létrehozása.

A szükséges szolgáltatások kijelölése és a szolgáltatás nyújtó szervezettel való kapcsolat kialakítása. Ennek megvalósításához szükséges a kapcsolati és együttműködési hálózat kialakítása, melyben részt vesznek a helyi hatóságok, a szociális és gyermekvédelmi szakemberek, gyermekek napközbeni ellátását végző intézmények, a Munkaerőpiaci Tanács alkalmazottai, áldozatvédelemmel foglalkozó szervezetek, vállalkozások (vezetők és alkalmazottak), kijelölt segítő személyek, családtagok, rokonok, stb...

5. Szakmai alkalmasság és képzési igények felmérése.

Minden esetben személyre szabottan fel kell mérni a szakmai alkalmasságot és a képzési igényeket és a szakmai illetve karrier tanácsadáson való részvétel lehetőségét (önéletrajz készítés, interjúzás, munkajogi kérdések, stb..).

6. Szocializációs és motivációs tréningen történő részvétel biztosítása.

Legtöbb esetben a célcsoport tagjainak szüksége van szocializációs és motivációs tréningen való részvételre illetve ennek megfelelő egyéni tanácsadásra. Nagyon fontos a motiváltsági szint növelése és az ügyfél meggyőződésének erősítése, hogy képes lesz helyt állni a munkaerőpiacon. A szolgáltatás keretében lehetőséget biztosítunk a hasonló helyzetben lévő nőknek, hogy egymás között kapcsolatot teremtsenek, megbeszéljék problémáikat és segítsék egymást. Néhány esetben pszichológus bevonása is szükséges.

7. Munkaszerzési lehetőségek feltárása.

A munkaszerzéshez szükség lehet valamilyen képzésre, ami lehet munkahelyi betanítás, a Munkaerőpiaci Tanács által szervezett szakmai képzés vagy a szakképzési rendszerből választott hosszabb képzés.

8. Munkakeresési tanácsadás.

Nagyon fontos a munkakeresési technikák elsajátításához, az interjúkon való részvételhez és általában a munkáltatókkal történő kapcsolattartáshoz segítséget nyújtani. A tanácsadás célja, hogy a kiválasztott munkakör megfeleljen az ügyfél kívánságának.

9. Munkahelyi segítő szolgáltatás kialakítása, konzultáció a munkahelyi segítő személyekkel.

Szükség esetén lehetővé kell tenni, hogy a beilleszkedési időszak alatt (általában a próbaidő ideje) egy segítő személy támogassa az új munkatársat és elkerülhető legyen, hogy az első akadály felmerülésekor otthagyja a munkahelyet (munkaszokások kialakítása, a család alkalmazkodása az új helyzethez, gyermekmegőrzési gondok, stb.).

10. Támogatás gyermekmegőrzési szolgáltatások megtalálásához.

Szükség esetén a célcsoport tagjait segíteni kell a megfelelő gyermekmegőrzési szolgáltatás megtalálásában és a különböző lehetőségek kombinálásában.

11. Hatóságokkal történő kommunikáció támogatása.

A hatóságokkal történő kommunikációtól való félelem, az ebben való tapasztalat hiánya hozzájárul ahhoz, hogy a célcsoport tagjai nem képesek kilépni a munkaerőpiacra; Az eset-menedzser feladata elkísérni az ügyfelet a hatóságokhoz.

12. Munkáltatókkal történő tárgyalások.

A munkáltatókat tájékoztatni kell a célcsoport különleges igényeiről, kisgyermekes nők számára rugalmas foglalkoztatási lehetőséget kell biztosítani, fel kell őket világosítani a munkahelyi segítő személy alkalmazásának fontosságáról

és hasznosságáról a munkáltató és a munkavállaló szempontjából egyaránt, támogatás az interjú során, stb...

13. Információk átadása.

A célcsoport és az együttműködési hálózat tagjainak tájékoztatása.

14. Visszajelzések értékelése.

A célcsoporttól érkező információk és vélemények alapján.

15. Jelentések elkészítése.

Dokumentáció és elemzések elkészítése a célcsoport tagjairól. Az eset-menedzser szolgáltatásai igénybe vehetők részben vagy egészben. A szolgáltatás részleges igénybe vétele esetén az eset-menedzser munkája a szociális vagy gyermekvédelmi szakember munkáját egészíti ki. Ennek a módszernek hátránya, hogy a szociális szakemberek gyakran túlterheltek, az egyéni figyelem és személyre szabott megközelítés sokszor nem valósul meg, a szolgáltatás nem hatékony és nem kellőképpen eredményes. Az eset-menedzseri feladatok teljes körű alkalmazása egy felkészült szakembert igényel. Ez a módszer jelentősen növeli a szolgáltatás hatékonyságát.

Az eset-menedzser tevékenysége kiterjedhet egy vagy több önkormányzat illetve egy megye területére. A munkáltató lehet az önkormányzat, a megye központ vagy a Munkaerőpiaci Tanács helyi kirendeltsége. Biztosítani kell, hogy az

ügyfelek számára elérhető legyen az iroda. Az eset-menedzser állandó mozgásban van és tevékenységi területén személyesen találkozik az ügyfelekkel (a szolgáltatáshoz való hozzáférésnek nem lehetnek logisztikai akadályai).

Az eset-menedzser alkalmazásának előnyei

Az eset-menedzser munkakör létrehozása számos érzékelhető előnnyel jár a jelenleg létező hagyományos munkaerőpiaci integrációs módszerekhez képest.

Főbb eredmények és előnyök:

1. Kisgyermekes anyák munkaerőpiaci esélyei javultak, a nők foglalkoztatásának javítására új módszerek kerültek bevezetésre;
2. A célcsoporthoz tartozó nők munkavállalás iránti elkötelezettsége javul és kellő információval rendelkeznek a munkaerőpiacra történő belépésre vonatkozóan;
3. A következő generáció rizikó csoportba sodródásának veszélye csökken;
4. Szociális támogatások igénybevételének csökkenése;
5. Munkanélküliség csökkenése, a helyi önkormányzat jövedelem adó bevétele nőtt;

6. A projekt által kezelt problémák iránti tudatosság szélesebb körben történő növelése.

Főbb versenyelőnyök:

1. Olyan csoportokat vonunk be, melyek sem a szociális, sem a munkaerőpiaci rendszernek nem közvetlen ügyfelei;
2. Együttműködési hálózat születik (önkormányzatok, segítő szervezetek, vállalkozások, szolgáltatók), mely biztosítja minden egyes esetben a megfelelő szolgáltatások elérését, a jövőben képes lesz arra, hogy közvetítő (pl. eset menedzser) nélkül, önállóan működjön;
3. Személyre szabott megközelítés, mellyel csökkenthető a felesleges és nem megfelelő szolgáltatások száma;
4. Különböző területek integrációja, mely az egyéni problémák, helyzetek komplex kezelésén keresztül (pl. családi problémák, gyermekmegőrzés, egészségügyi problémák) elősegíti a célcsoport munkaerőpiaci esélyeinek javulását;
5. Az együttműködési hálózat tagjaival közvetlen kapcsolat épül ki, ez elősegíti új megoldások születését és bevezetését (rugalmas foglalkoztatási formák, gyermekmegőrzési szolgáltatások, stb).

Tanulságok

1. A célcsoport tagjainak tájékoztatására, toborzására a hagyományos hirdetési csatornákon (újság, helyi szociális intézmények dolgozói, óvodák) kívül más eszközöket is igénybe kell venni. A célcsoport véleménye szerint az információ számukra könnyebben elérhető Internetes portálon, háziorvosi rendelőkben, óvodai jelentkezéseket fogadó szervezeteknél és képző intézményeknél.
2. A munkaerőpiaci integráció nem az egyetlen pozitív eredmény. Pozitívan kell értékelni a képzés folytatását is, különösen ha a korábban megszakadt alap – vagy középfokú képzésről van szó. Ezen a téren is szükségesnek tartjuk tájékoztató és motivációs intézkedések bevezetését.
3. A kisgyermekes anyák számára biztosított eset-menedzseri szolgáltatásnak a lehető legrugalmasabbnak kell lennie és figyelembe kell vennie az anyák és gyermekek valós igényeit.
4. Nem az elhelyezés az elsődleges cél. A fő cél, hogy a célcsoport tagjai anyaként és emberként megtalálják önmaguk helyét a világban. Egyes esetekben jobb megoldás háztartásbeliként otthon maradni és a gyermekek nevelésével foglalkozni.
5. A célcsoport tagjainak elképzelése a kívánt munkahelyről nem mindig átgondolt és gyakran változik. Nem elég külön-

féle lehetőségeket felkínálni. Az ügyfeleket irányítani kell a döntés meghozatalában.

6. Figyelni kell az eset-menedzser idejének beosztására, mivel a célcsoport egyes tagjai hozzászoktak ahhoz, hogy segélyeken éljenek, nagy tapasztalattal rendelkeznek különféle támogatások fogadásában és nem járulnak hozzá kellő mértékben helyzetük javításához.

7. Az eset-menedzser alkalmazása nem minden ügyfél esetében kulcs a sikerhez. Az eset menedzser csak segíti az ügyfelet az előrejutásban és nem kezelheti túl személyesen az eseteket.



Ajánlások

1. Nagyobb önkormányzatok esetében ajánlott egy teljes munkaidős eset menedzser alkalmazása, kisebb önkormányzatok esetében társulásonként egy eset menedzser alkalmazása ajánlott;

2. A célcsoporthoz tartozó kisgyermekes anyák esetében az eset menedzser a gyermek születése után minél előbb vegye fel a kapcsolatot az anyával, hogy a lehető leggyorsabban tudjon reagálni a család igényeire a megfelelő szolgáltatásokkal és megelőzze a tehetetlenség érzés és önbi-zalom vesztes kialakulását;

3. Az eset menedzser módszer ajánlott azon anyák esetében is, akiknek a gyermeke most kezdi az iskolát. A gyakorlat azt igazolja, hogy az első években nagy igény van rugalmas foglalkoztatási lehetőségekre, részmunkaidős foglalkoztatásra, hogy időben le tudjanak menni a gyermekért az iskolába, hiszen a délutáni felügyelet nem megoldott és azok akik nem tudnak segítőt fizetni, azoknak felügyelet nélkül marad a gyermekük az iskolában.

Segítség a munkahelyen, segítő személy alkalmazása

A segítő személy egy olyan munkatárs, aki már elég hosszú ideje dolgozik a vállalatnál ahhoz, hogy segíteni tudjon egy új munkatársnak a beilleszkedésben, megismerteti a szervezeti kultúrával, támogatja a problémák megelőzése és megoldása érdekében, a vezetéssel és a kollégákkal történő kommunikációban.

A segítő személy szerepe, hogy biztosítsa az új belépő számára a lehető leggyorsabb beilleszkedést és hogy segítse megelőzni, hogy az új munkatárs az első nehézség alkalmával elhagyja a munkahelyet. A segítő személy kapcsolattartó az új munkatárs és a szervezet között.

A segítő személynek nem feladata (de egyes esetekben lehet) a szakmai ismeretek átadása és a szakmai betanítás.

A segítő személynek rendelkezésre kell állnia az új munkatárs számára (azonos munkaidőben kell dolgoznia de legalább telefonon rendelkezésre kell állnia munkaidőben), időt kell szánnia arra, hogy beszélgessen az új munkatárssal és megoldja a felmerülő problémákat, kapcsolatot tartson a vezetéssel és az eset menedzserrel és jelentéseket készítsen.

A segítő személy egy tapasztalt munkatárs, aki képes arra, hogy utasításokat adjon, kövesse a problémás helyzeteket és megoldásokat javasoljon, konfliktushelyzeteket oldjon meg és elemezzen, segítőkész és bátorító jellem.

A segítő személy szolgáltatását a projektben részt vevő kisgyermekes anyák számára fejlesztettük ki. A szolgáltatást az új munkahelyre történő belépést követő 4 hónapig biztosítottuk (átlag próbaidő) és gyakorlatilag minden résztvevő a maximális ideig igénybe vette.

A segítő személyek két napos tréningen vettek részt, ahol a tréner felkészítette őket a feladatra. A tréning lényege a szerepre történő felkészülés volt (szerep elképzelése, az elképzelt szerep hatása a magatartásra, megfelelés, szerep biztonság), a meggyőződés (hit, hogy ez a siker alapja, logikai szintek hatása) és testbeszéd.

A résztvevők minden esetben értékelték a szolgáltatás hatékonyságát és szerepét a munkahelyen.

A segítő személy szolgáltatás kialakítása a vállalatoknál

A segítő személy szolgáltatás beindítása a projekt tapasztalatai alapján:

1. Tárgyalások a munkáltatóval a programhoz történő csatlakozásról.

2. Segítő személy kijelölése. A segítő személy szolgálatban való részvétel önkéntességi alapon történik, a segítő személynek motiválnak és felkészültnek kell lennie az új munkatárs támogatására.

3. Szerződés-kötés a munkáltatóval a segítő szolgálat nyújtására. Külön szerződés típust alkalmaztunk a segítő szolgáltatás nyújtására, a szolgáltatás értékelésére és a négy fél (vállalat vezető, segítő személy, új munkatárs és eset menedzser vagy szolgáltató) közös tevékenységeire.

4. Segítő személy felkészítése. A segítő személyeknek az eset menedzser tartott egy bevezető felkészítést a szolgáltatás céljáról. Ezt követte a két napos felkészítő tréning.

5. A segítő személy és az új alkalmazott közti kapcsolat. Az első találkozást az eset menedzser szervezte meg a segítő személy, az új munkatárs és a vállalat vezetője között.

A találkozás célja az ismerkedésen túl a munka módszerek és az általános munkarend ismertetése volt. A segítő személy szerepe, hogy kezdeményező legyen és irányítsa az új munkatárs tájékoztatását a vállalat tevékenységeiről és munkatársairól.

6. A segítő szolgáltatás tevékenységei:

- A munkatársak bemutatása, kapcsolatteremtés (bemutatkozás, beszélgetés, közös kávészünet szervezése, az új munkatárs egyéb közös tevékenységekbe, eseményekbe történő bevonása);
- A vállalat bemutatása, a szabályok és szokások bemutatása;
- A munkahely bemutatása, a helységek funkciói, szokások (pl. étkezés, mosdók, stb.);
- Tanácsadás egyes munkatevékenységekhez;
- Munkamódszerek, gyakorlatok átadása (hatékony munkavégzési technikák);
- Segítség a különböző csoportokkal történő kommunikációban (diákok, kollégák, vezetők);
- Közbenső jelentések készítése a munkahelyi beilleszkedés folyamatáról, a felmerült problémákról;
- Segítség, tanácsadás új helyzetek megoldásában – a leggyakrabban előforduló segítő tevékenység;
- Munkával kapcsolatos kérdések megvitatása, tanácsadás és közös döntéshozatal;

- Konzultáció az eset menedzserrel a segítő szolgálat működéséről;
- A segítő személy felkészíti az új munkatársat az önálló munkavégzésre és munkaszervezésre (feladatok prioritási sorba állítása, tervezés, ütemezés);
- Munkával kapcsolatos személyes problémák és helyzetek megbeszélése és megoldása (munkaidő tervezése, családi kötelezettségekkel történő összehangolása; lehetőség a gyermekeket bevinni a munkahelyre, gyermekek betegsége esetén megoldás, feladatok átadása kollégáknak, stb..)
- Gyermekfelügyelettel kapcsolatos kérdések megoldása (a segítő személy segítséget ad a gyermekfelügyeleti szolgáltatások megszervezésében);
- A segítő személy támogatja az új munkatársat egy szélesebb szociális háló kialakításában;
- A segítő személy segíti az új munkatársat telefonon történő ügyintézésben;
- Bátorítást ad a vezetéssel történő tárgyalásokhoz (munkaszerződés módosítása, megújítása), engedélyek kéréséhez (pl. korábban elmenni vagy később érkezni a munkába);
- Váratlan helyzetek megoldása, helyzetek megoldásának gyakorlása példa esetekkel;
- Rugalmas foglalkoztatási formák igénybe vételének lehetősége – tájékoztatás és szervezés (pl. otthonról történő munkavégzés);

- Támogatás a kollégák között előforduló konfliktus helyzetek megoldására;
- Rendelkezésre áll, meghallgat;
- Érdeklődést mutat munkatárs iránt, rendszeresen kérdez, támogat;
- Motivál, biztat és támogatja az új kezdeményezéseket;
- Segít az ügyintézőkkel és hivatalnokokkal történő kommunikációban és adminisztrációs tevékenységekben (pl. könyvelő, bérelszámoló, önkormányzati ügyintéző, stb..);
- Támogatott személy elismertségének növelése;
- Többi munkatárs tájékoztatása a segítő szolgáltatásról;

7. *Jelentések elkészítése és visszacsatolások.* A segítő személy elkészíti a tevékenységekre, problémás helyzetekre, megoldásokra vonatkozó jelentéseket az eset-menedzser és a vállalat vezetősége számára.



Előnyök

Fenntartható szolgáltatás: az együttműködés a program lezárása után is folytatódik.

A segítő szolgáltatás alkalmazásából származó előnyök minden vállalkozásra értelmezhetők, az új munkatárs és a kollektíva egyaránt részesül belőlük:

1. A vállalat rendelkezik olyan munkatárssal, aki elvégezte a segítő személyek számára kialakított felkészítő képzést, ez egy új tapasztalat, mely gazdagítja a vállalat szellemi tőkéjét;
2. A vállalatnál uralkodó hangulat jelentősen javult a segítő szolgáltatás hatására. A problémás helyzetek már az elején megoldódnak, nem alakul ki súlyosabb konfliktus helyzet, mely esetleg a munkatársak kilépéséhez vezet;
3. Az új munkatárs beilleszkedése a kollektívába garantált;
4. A vállalaton belüli információáramlás jelentősen javul, általánosságban és a munkatársak valamint a vezetőség között is;
5. A munkatársakat támogató rendszerek kreatívabbá és korszerűbbé váltak;

6. A belső kompetenciák mobilitása növekszik: a segítő személy átadja tapasztalatait és tudását az új munkatársnak;

7. Az új munkatárs gyorsan beletanul a feladatok elvégzésébe, mert váratlan helyzetekben mindig számíthat a segítőre;

8. Az új munkatárs gyorsan beilleszkedik a kollektívába, a nehéz beilleszkedési időszak jelentősen lerövidül. A munkatársak szolidáris érzéke növekszik.

Tanulságok

1. A munkahelyi segítő szolgáltatás rendkívül fontos és szükséges szolgáltatás, mely hozzájárul ahhoz, hogy az új munkatárs gyorsan beilleszkedjen a kollektívába, megismerje a munkafeladatokat és a problémák felmerülése esetén gyors választ kapjon;
2. A vállalatok munkahelyi segítő szolgálatba történő bevonásához a vezetőség nagyon alapos felvilágosítása szükséges, ismertetni kell a program céljait, a vállalat és a munkatársak számára jelentkező közvetlen előnyöket;
3. A segítő személynek mindenképpen szüksége van előzetes képzésre és motiválásra és megerősítésre;

4. A legelterjedtebb tevékenység, amikor egy új munkatárs tanácsot kér a segítőől új illetve váratlan helyzetekben. A leggyakoribb problémák a gyermekfelügyelettel illetve a gyermek betegségével kapcsolatos kérdések vagy helyzetek megoldása;

5. A segítő személy és az új munkatárs közötti kommunikációnak a munka területére kell szorítkoznia. Annak ellenére, hogy a megoldandó problémák között előfordulnak személyes jellegűek is, a támogatásnak elsősorban a munkával kapcsolatosnak kell lennie;

6. A vállalat vezetésnek tájékoztatni kell a többi kollégát a segítő szolgáltról, a félreértések és az irigykedés megelőzése érdekében;

7. Az új munkatárst el kell magyarázni, hogy a segítő szolgáltatás miért szükséges, ugyanis azt tapasztaltuk, hogy a célcsoport tagjai először úgy nyilatkoznak, hogy nincs szükségük erre a szolgáltatásra. A program végén az érintettek 100%-ban nagyon hasznosnak és szükségesnek értékelték a segítő szolgáltatást.

Ajánlások

1. A szolgáltatások elindítása előtt a munkáltató által kijelölt segítő személynek feltétlenül részt kell vennie a felkészítésen, hogy tisztában legyen a szolgáltatás céljával, a tevékenységekkel és feladatokkal;

2. A segítő személyt tájékoztatni kell a tevékenységgel kapcsolatos eddigi tapasztalatokról, egyes helyzetekben alkalmazandó viselkedésről, megoldásokról;

3. A munkahelyen minden munkatársat értesíteni kell a segítő szolgáltatásról, annak céljairól, hogy minden munkatárs motivált legyen az új kolléga támogatásában és elkerülhető legyenek a programmal kapcsolatos félreértések;

4. A vállalat vezetőségének feladata a segítő személyek hitelesítése és motiválása;

5. Biztosítani kell, hogy a segítő személy tapasztalatait át tudja adni a többi munkatárstnak és potenciális segítőnek.

6. Hasonló projektek tapasztalataiból...

Az Európai Unió közösségi kezdeményezéseinek és a Strukturális Alapok támogatásainak köszönhetően az elmúlt években számos kezdeményezés valósulhatott meg a nők – ezen belül a kisgyermekes anyák – munkaerőpiaci esélyeinek javítására. Ebben a fejezetben ezek közül mutatunk be néhányat.

6.1. „Nők újra munkában”

A **Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht.** az éppen aktuális foglalkoztatási és munkaerő-piaci tendenciákat és tényeket figyelembe véve indította el az Európai Unió és a Magyar Kormány támogatásával (HEFOP



1.3.1. program) **„Nők újra munkában”** című projektjét partnerségben a Ferencvárosi Szociális Foglalkoztató és Ellátó Kht.-val (FESZOFÉ Kht) és a KAMILLA Munkahelyteremtő Kht-val. A projekt 29 fő budapesti lakhellyel rendelkező kisgyermekes anyának nyújt komplex képzési és foglalkoztatási szolgáltatást.

A **„Nők újra munkában”** című projekt a fővárosban élő Gyed-en, Gyes-en, Gyet-en lévő kismamák, illetve a munkaerőpiacról tartósan kiszoruló, nem piacképes szaktudással rendelkező vagy munkájuk elvesztésével veszélyeztetett nőknek nyújt komplex szolgáltatást foglalkoztatási esélyük növelésében. A szolgáltatás keretében egyénenként feltárták a munkavállalást akadályozó tényezőket, közös stratégiát terveztek a jövőbeni elhelyezkedés sikeressége érdekében.

Előzetes felmérések és egyéni beszélgetések alapján erőteljes igény mutatkozott munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetben lévő gyermekes nők között a képzés és továbbfoglalkoztatás iránt. Így a **cél** az volt, hogy a gyermeknevelési kötelezettségek miatt a munkaerőpiacról távol maradó édesanyák számára megkönnyítsük az újbóli munkavállalást.

A projektben három OKJ-s **szakirányú képzést** biztosítottak 29 fő részére: számítógép-kezelő (használó), pénzügyi és számviteli ügyintéző, irodavezető angol „C” típusú alapfokú nyelvvizsgálóval. A képzés mellett folyamatos **mentori szolgáltatást** is biztosítottak. A mentorok képzett és felkészült szakemberek, akik szociális és mentális segítséget tudnak nyújtani, illetve ismeretük szerint közvetítő szerepet töltenek be szükség szerint a résztvevők és egyéb szociális, munkaügyi, foglalkoztatási szer-

veknél. A résztvevők ezen kívül egyéni szükség szerint **pszichológus segítségét** is kérhették a projekt folyamán. A képzési időben **napközbeni gyermekfelügyeletet** szerveztek igazodva a gyermekek életkorához, valamint **utazási hozzájárulást** (BKV bérlet) is biztosítottak. A képzés befejeztével intenzív álláskeresésben nyújtottak segítséget, valamint vállalták 10 fő 6 hónapos **továbbfoglalkoztatását**.

A komplex szolgáltatás hozzájárult az egyéni kompetenciák növeléséhez, valamint a nyílt munkaerőpiacon való elhelyezkedéshez.

„A képző intézmény (CSÚCS'91 Kft.) és a megfelelő piacképes szakmák kiválasztása után hirdettük meg programunkat. A jelentkezők három OKJ-s **képzés** közül választhattak: Irodavezető (angol nyelvből alapfokú vizsgával) – 9 hónap, pénzügyi és számviteli ügyintéző – 8 hónap, valamint számítógép kezelő (használó) – 4 hónap. A gyermeknevelési időt is figyelembe véve a képzés maximum heti 20 órát tartalmazhat. Az órarend kialakításánál is figyelembe vettük, hogy az anyai kötelezettségek és a képzésben való részvétel, tanulás összeegyeztethető legyen. Akiknek nehézségük támadt a tananyag elsajátításában, azoknak korrepetálási lehetőséget is nyújtottunk.

Minden olyan édesanya jelentkezését vártuk, akik 6 hónaposnál idősebb, de 6 évesnél fiatalabb gyermeket nevelnek, GYÁS, GYED, GYES, vagy GYET ellátásban részesülnek, vagy regisztrált álláskeresők.

A jelentkezéseket a projektben résztvevő szervezetek által biztosított mentorok várták leginkább Budapest három kerületéből: VII., IX. és XXI. (Csepel) kerület.

A képzések befejeztével indult a foglalkoztatási szakasz. **A konzorciumi partnerek vállalták összesen 10 fő fél éves továbbfoglalkoztatását.** A résztvevőknek ez lehetőség, hogy gyakorlatot szerezzenek a friss végzettségükhöz, és emellett mentori segítséggel tovább kereshetnek egy hosszú távú, megélhetést biztosító állást. A támogatott továbbfoglalkozásban sikerült elhelyeznünk 10 főt. A képzések végére összeállítottunk egy **tájékoztató anyagot** a munkakeresőknek, mely olyan fontos információkat tartalmaz az álláskeresés megkönnyítésétől az igénybe vehető (munkáltatói és munkanélküli) támogatások formájáig, melyek segítséget nyújthatnak az álláskereséstől, az állásinterjún keresztül a munkaszerződésig.



A képzés hatásának vizsgálatakor eltérő vélemények születtek az elhelyezkedést illetően:

Mennyire segít a képzés az elhelyezkedés, illetve a munkavégzés során a válaszadók szerint csoportonként.

	Számítógépkezelő (használó) (fő)	Pénzügyi-számviteli ügyintéző (fő)	Irodavezető (fő)	Összesen (fő)	%
Nagyon	8	6	5	19	67,86
Közepesen	1	1	4	6	21,43
Egyáltalán nem	0	0	0	0	0
Nem tudom	1	1	1	3	10,71
Összesen	10	8	10	28	100

A táblázatból kiolvasható, hogy a résztvevők bíznak abban, hogy a képzés megszerzésével nagyobb eséllyel találhatnak munkát, illetve nagyobb biztonsággal és felkészültebben végezhetik már meglévő munkájukat. Ennek ellenére a válaszadók 25%-a bizonytalan abban, hogy a most megszerzett képesítésével szeretne elhelyezkedni.

Munkába állási aktivitásuk is eltérő, melyet jelez a kérdőív kitöltéskor aktuális élethelyzetük (milyen ellátásban részesülnek).

Jelenlegi élethelyzet			Jövőbeni munkába állás tervezése		
	Fő	%		Fő	%
Van munkaviszonya	3	10,7	Már talált munkahelyet	4	14,3
Gyás, Gyed, Gyet	9	32,2	Hosszabb időre még otthon marad (Gyed, Gyás, Gyet)	5	17,9
Munkanélküli	6	21,4	Minél előbb (legalább szeptembertől)	12	42,8
Gyes	10	35,7	Bizonytalan, nem tudja	4	14,3
Nem válaszolt	0	0	Nem válaszolt	3	10,7
Összesen	28	100	Összesen	28	100

A keresendő állás típusában kisebb a szórás, van, amit egyáltalán **nem igényelnek**, ilyen az **alkalmi munkavégzés, többműszakos munkarend, önfoglalkoztatás, saját vállalkozás, határozott idejű munkaszerződés** (kivétel a támogatott továbbfoglalkoztatás).

Választott munkatípusok*

	Számítógép-kezelő (használó) (fő)	Pénzügyi-számviteli ügyintéző (fő)	Irodavezető (fő)	Összesen (fő)	%
Bejelentett	7	6	1	23	82,1
8 órás	4	4	3	11	39,3
Határozatlan idejű munkaszervezés	4	2	5	11	39,3
Részmunkaidő	3	2	5	10	35,7
Bedolgozás	1	0	0	1	3,6
Nem tudja	1	0	0	1	3,6

*Több válaszlehetőséget jelölhettek meg.

A válaszokból feltételezhető, hogy még mindig a hagyományos munkavégzés az uralkodó. A rugalmas foglalkoztatási típusok közül egyedül a részmunkaidős foglalkoztatás keresett a válaszadók körében. A felajánlott választási lehetőségeken kívül egyéb formát nem adtak meg.

A válaszadók közül a képzés befejezése után 59%-uk **igényel további segítséget**, támogatást leginkább az **álláskeresésben, adminisztrációban**, címkeresésben, illetve amiben csak lehet.

A komplex szolgáltatás eredményességét segítette a személyre szóló segítségnyújtás, a tanácsadást nyújtó mentor folyamatosságot biztosító jelenléte, az őszinte, nyílt, segítőkör, valamint az új szakképzés megszerzése és az utána való álláskeresési tanácsadás, aktív támogatás.

6.2. Kismama Reintegrációs Centrum

A projekt célja, hogy családbarát foglalkoztatási formákat tegyen elérhetővé kisgyermekes anyák számára, távmunka és/vagy részmunkaidős munkavégzés keretében.

Ennek érdekében az INFONIA Alapítvány 2006. májusában létrehozta a Mamacentrumot, amely integrált térként működik. Itt folyik a kisgyermekes anyák felkészítése az infokommunikációs eszközök segítségével (számítógép, internet) végezhető, rugalmas foglalkoztatási lehetőségekre. Szükség esetén a Mamacentrum távmunkahelyként is működik. Itt kap helyet a projekt iroda is. A képzéssel szomszédos teremben oldják meg a programokban résztvevő anyák gyermekinek magas szintű, játszóházi ellátást a képzés és a munkavégzés ideje alatt.

Képzés

Képzési idő: 12 hónap - heti 2x4 óra

- web-tartalom-készítés és kezelés (60 óra),
- on-line kutatási asszisztens képzés (80 óra),
- vállalkozói ismeretek oktatása (60 óra),
- önismeret, személyiség fejlesztés (60 óra),
- egyéni életvezetési konzultációs lehetőség munkavégzéssel összekötött szakmai tapasztalatszerzés (gyakorlat).

Ingyenes kiegészítő szolgáltatás:

- Gyermekmegőrzés és játszóházi foglalkoztatás képzett gondozókkal, pedagógusokkal.

Összesen 24-en jelentkeztek a projektbe. A képzést 19-en végezték el. A támogatott foglalkoztatásban 10 fő vesz részt. A foglalkoztató partnerek az Infonia Alapítvány, az Infnit-Intelligence Bt. és a NetContact Kft. A féléves támogatott foglalkoztatás alatt a Kismama Centrum ingyenes távmunka állomást és gyermekfelügyeletet biztosít. A projekt során a foglalkoztatottak többnyire otthonról dolgoznak (a Kismama Centrum által biztosított laptopok segítségével), néhányan rendszeresen bejönnek a munkahelyre, illetve a Mamacentrum távmunka állomásra, de a többiek is megfordulnak ott, csak nem teljes rendszerességgel.

A megvalósítók egyelőre nem találtak támogatást a projekt folytatásához, nem tudják biztosan mi lesz a Mamacentrum sorsa.



7. A kisgyermekes nők foglalkoztatása



A projekt keretében 2007-ben felmérés készült száz békés-megyei vállalkozás körében, hogy feltérképezzük a kisgyermekes anyák munkahelyi elhelyezkedésének kritikus faktorait, illetve a lehetséges megoldásokat. A fejezet első részében a kérdőívek eredményeit összegző tanulmány rövid összefoglalását találják, a második részben a koráb-

ban bemutatott „Kismama reintegrációs centrum” projekt keretében végzett kutatás eredményeiről írunk

7.1. Felmérés Békés megyei vállalkozások körében a kisgyermekes nők foglalkoztatásáról és a rugalmas foglalkoztatási formákról.

7.1.1. A vizsgált cégek

Viszonylag egyenletesen képviseltették magukat a mintában a kis-, a közepes- és a nagy forgalommal bíró cégek, még ha a közepes forgalommal bíróak kissé túlsúlyban voltak is.

A cégek 80%-a száz százalékosan hazai tulajdonban van, míg 12%-a külföldi tulajdonosokkal bír, és mindössze 8% a vegyes vállalatok aránya.

Iparág tekintetében a vizsgált cégek 42%-a feldolgozóipari, 14–14%-a mezőgazdasági, illetve kereskedelmi, 11%-a építőipari, míg a maradék 19% egyéb iparágban tevékenykedik.

Üzleti profil szempontjából tehát a mintába került cégek 60%-a termelő vállalat, 25%-uk szolgáltató, 15%-uk pedig kereskedelmi cég.

7.1.2. Képzés

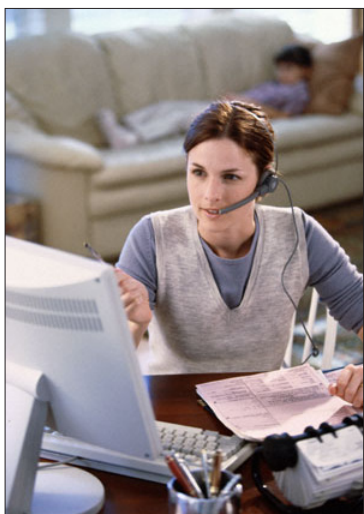
Az alkalmazottak képzése tekintetében nagyon vegyes képet mutatott a száz vizsgált cég. 57%-a egyáltalán nem képzeti alkalmazottait. 12% TB-, adó- és munkaügyi- és gazdasági ismeretek területén, 6% pedig számítógépes ismeretek tekintetében képezte a dolgozóit. A többi cég speciális szakterületeken való képzésekre járattja egyes munkavállalóit.

Az éves szinten képzésre fordított összeg megoszlása alapján a cégek 57%-a – az előző ponttal összhangban – semmit nem költ képzésre, míg 15%-a 100.000 forint alatti összeget, 23%-a 100.000 és 1 millió forint közötti összeget,

5%-a 1 és 5 millió forint közötti összeget költ. Az átlagosan képzésre fordított összeg a vizsgált 100 cég viszonylatában 240 ezer forint volt. A tekintetben, hogy milyen irányú képzést tartanának fontosnak a cégek dolgozóik számára, ismételten megosztott a kép. 52%-uk semmilyen képzést nem tart hasznosnak, míg 25% szerint szakmai képzésre, 12%-uk szerint számítástechnikai képzésre, 6%-uk szerint gazdasági képzésre, 3%-a szerint pedig nyelvi képzésre lenne szükség.

7.1.3. Rugalmas foglalkoztatás

A vizsgált cégek 61%-ánál nincsen rugalmas komponense a munkarendnek, míg 39% alkalmaz ilyen elemet is. 51%-nak tapasztalata sincsen rugalmas munkarendi tényezővel.



A módszer előnyei között legnagyobb számban a hatékonyság növekedés, az optimális munkaidő-kihasználás, az alacsonyabb bér- és járulékkerhek, a túlóra megszűnése, a kedvező munkahelyi légkör szerepelt, mint válasz. A módszer hátrányait tudakoló kérdésünkre 52 cég adott választ. Közülük 36 cég látta úgy, hogy a rugalmas

munkarendnek nincsenek hátrányai. A többiek a munkaszervezés nehézségeit és a dolgozók eseti túlterheltségét említették. A legismertebb rugalmas munkaszervezési modell a megkérdezett cégek körében a részidős munka, míg a legkevésbé a projekt alapú munkaszerződés ismert.

Arra a kérdésre, hogy miben különböznek (amennyiben van különbség) a rugalmas munkarendben dolgozó munkavállaló jogai és kötelességei a többi munkavállalóétól, a cégek többsége szerint nincsen semmilyen különbség.

Azon kérdésre, hogy vajon elképzelhetőnek tartja-e a válaszadó a részmunkaidős foglalkoztatást a cégénél, 44% azt a választ adta, hogy már jelenleg is élnek ezzel a megoldással. A többiek közül az összes cég 18% tartotta elképzelhetőnek, hogy ilyen megoldással éljen a jövőben, míg 36% nem tervezi részmunkaidős dolgozók foglalkoztatását.

Azon kérdésre, hogy vajon elképzelhetőnek tartja-e a válaszadó a távmunkában foglalkoztatott dolgozók alkalmazását a cégénél, 3% azt a választ adta, hogy már jelenleg is élnek ezzel a megoldással. A többiek közül az összes cég 9% tartotta elképzelhetőnek, hogy ilyen megoldással éljen a jövőben, míg 86% nem tervezi távmunkában foglalkoztatott dolgozók alkalmazását.

7.1.4. Kisgyermekes anyák foglalkoztatása

Az új munkaerő nemével kapcsolatos kérdéseinkre 81% válaszolt úgy, hogy nincsenek nemi preferenciái, míg 16% inkább férfiakat, 3% pedig inkább nőket alkalmaz. Közvetlenül GYED, illetve GYES után lévő jelentkezőt a cégek 21%-a nem alkalmazna semmiképpen.

A válaszadók közel egynegyede gondolja úgy, hogy a kismamák munkabírása alacsonyabb, mint a többi alkalmazotté, közel 20% szerint a kismamák kevésbé megbízhatóak, mint a többi alkalmazott és 43% szerint a kismamák kevésbé terhelhetőek, mint a többi alkalmazott. A válaszadók negyede Azon kérdés vonatkozásában, hogy a kismamák fajlagos költsége vajon magasabb-e, mint a többi alkalmazotté, 30 % adott igen választ.

7.1.5. Munkáltatói elvárások és a projekt keretében nyújtott képzés kapcsolata

Az új alkalmazottak képzettségével kapcsolatos elvárás tekintetében a megkérdezett cégek 23%-a általános iskolai, 18% középiskolai, 51% középfokú szakképesítési, 2% felsőfokú szakképesítési, 0% főiskolai, végül 1% egyetemi végzettséget vár el. Az előnyt jelentő nyelvek között a leggyakrabban az angol nyelv szerepelt (27%), melyet a német nyelv követett (19%). Alapkövetelményként egyedül az

angol nyelvet jelölték meg jelentősebb mértékben, a cégek 10%-a tette ezt.

A számítástechnikai ismeretek a megkérdezett cégek között 68% – annál jelent előnyt, 51%-nál alapkövetelmény. Az üzleti ismeretek közül előnyt jelent a stratégiai tervezés, az üzleti tervezés, a marketing és piackutatás, a pénzügyi ismeretek, a személyzeti menedzsment ismeretek, a jogi ismeretek illetve az adózási ismeretek megléte. Alapkövetelményként a stratégiai tervezés, az üzleti tervezés, a marketing és piackutatás, a pénzügyi ismeretek, a személyzeti menedzsment ismeretek, a jogi ismeretek, illetve az adózási ismeretek szerepelt a válaszok között.

Szakmai tapasztalat tekintetében a cégek 57%-a nem vár el szakmai tapasztalatot, 25%-uk 1–2 év tapasztalatot vár el, 13%-uk 3–5 évet, míg végül 2%-uk 6 év feletti szakmai tapasztalatot vár el a jelentkezőktől.⁴

A felmérés eredményei azt igazolják, hogy Magyarországon – különösen az ország egy munkanélküliségtől erősen sújtott területén – nem érdeke a cégeknek a nők munkaerőpiacra történő bevonása. A válaszokból kiderül, hogy számtalan nemi sztereotípiát él a munkaadók fejében. A rugalmas munkaformák felé való nyitás szinte kizárólag azon cégek esetében figyelhető meg, ahol ez közvetlen

⁴ A tanulmány teljes szövege megtalálható a <http://www.eselybolcsodeje.org> honlapon.

anyagi előnyt jelent a cégnek (megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása után járó kedvezmények igénybevételének lehetősége).

7.2. A nők foglalkoztatásának problémái a foglalkoztattak és a munkaadók szemszögéből

Szintén az Európai Szociális Alap és a Magyar Kormány támogatásával készült 2007-ben az ITTK – Infonia Alapítvány által az a kutatás, melyben vállalati vezetőkkel készült interjúk alapján vizsgálták a nők munkaerőpiaci helyzetét és azt, hogy a vállalatok milyen stratégiát választanak a női munkaerő foglalkoztatására, különös tekintettel a gyermekekkel rendelkező nők esetében.

A munkaadók szemszögéből vizsgálva a témát, felmerül a kérdés, hogy a társadalmi felelősségvállaláson túl miért éri meg a cégeknek a nőkkel külön foglalkozni. Ezt vizsgálva megállapítják, hogy azokban az országokban, ahol a nők nem szorulnak ki a munkaerőpiacról, a cégek a kiválasztásnál dupla akkora merítéssel dolgozhatnak, így nagymértékben növelik piaci sikereik esélyét. Összgazdasági szinten a nők kiszorítása a munkaerőpiacról egyenértékű azzal, hogy az adott ország a kiművelt emberfőinek felét hagyja parlagon heverni, miközben az európai társadalmak előregedése miatt egyre csökken az aktív korú emberek száma.

A fejlettebb ipari országokban a legtöbb vállalat számára az üzleti érdek megvalósítása a munkavállalók személyes érdekeinek figyelembe vétele nélkül egyre kevésbé oldható meg. Magyarországon ez a tendencia még csak a legélelsebb versenyhelyzetben működő, túlnyomóan magasan kvalifikált munkavállalókat foglalkoztató cégeknél figyelhető meg.

A kutatás alátámasztja, hogy Magyarországon a kérdés nehézséget jelent a vállalatok részére, ugyanúgy, mint a nők részére. A nőknek nem állnak rendelkezésükre valós, intézményesen támogatott választási lehetőségeik a magyar munkaerőpiacon ugyanúgy a vállalatoknál sem láttak egyéges, jól látható stratégia-mintákat a női munkaerő reintegrációjára vonatkozóan.



Az interjúk alapján úgy tűnik, hogy a cégek a gyermeknevelésre fordított időt nem értékes, a munkaerőpiac szempontjából kieső időnek tartják számon. A cégek ma a nő szülési szabadságra való távozásakor alapvetően azzal számolnak, hogy az anyuka nem tér vissza többet dolgozni. A jelenlegi rendszerben a hosszú távollét utáni visszatérés a

nők számára nehézséget okoz, de az éles versenyben, egy gyorsan változó piaci környezetben a vállalat számára is probléma a bizonytalan ideig kieső munkaerő pótlása, különösen a kisebb és kevésbé prosperáló piaci környezetben működő cégek esetében.

A rugalmas munkaformák felé való nyitás azon cégek esetében figyelhető meg, ahol e lehetőségben látják a cég versenyelőnyének biztosítását. A rugalmas foglalkoztatás, a rugalmas reintegráció jogszabályi keretei általában kevésbé ismertek, sok az ezekkel kapcsolatos bizonytalanság, nincs igazán fórum, ahonnan a cégek ez ügyben segítséget kaphatnának.

8. Ajánlások

Projektünk és más hasonló projektek tapasztalatai, a közelmúltban a témához kapcsolódó felmérések eredményei alapján az alábbi ajánlásokat fogalmazzuk meg:

8.1. *„Az a sztereotip elvárás, hogy az természetes dolog, hogy a férfi elmegy vadászni és a nő otthon marad és intézi a család dolgait, csak hogy a mai viszonyok között nem lehet úgy fenntartani családot, vagy csak nagyon kevesen tudnak úgy fenntartani családot, hogy nem dolgozik mindkét fél, tehát nem folytat valami jövedelemtermelő tevékenységet mindkét felnőtt a családban. Ez az egyszerű kényszer, hogy így mondjam. Odáig nem merészkednék, hogy azt mondjam, hogy talán-talán egyre többen vannak, akik úgy gondolják, hogy egyébként pedig az a normális, ha a nők és a férfiak azonos módon találják meg az életben a helyüket és a felelősségük és a feladataik sem genetikailag vagy nemileg meghatározottak, hanem igazából valamiféle megállapodás kérdéseként működik – ha egy családot tekintünk – egy megállapodás az, hogy kettejük között hogyan osztják meg a feladatokat. Az összes feladatot, tehát a jövedelemtermeléstől a – nagyon csúnyán egyszerűsítve – mosogatásig bezárólag, ami szintén jövedelemtermelő abban az értelemben, hogy nem kell senkit fizetni, aki megcsinálja, de azt hiszem, azért itt még nem tartunk, hogy ez ilyen széles körben elterjedt dolog lenne.”*

Az idézet a Fiona Alapítvány által végzett kutatásból származik, melynek keretében vállalati vezetőket és államigazgatásban dolgozó vezetőket kérdeztek a munka és család kérdéseiről (lásd irodalomjegyzék).

Az interjúalany nagyon jól rávilágít arra a jelenségre, hogy a magyarok többsége számára természetes, hogy egy családban a férfi a dolgozó családfenntartó, a nő a gyermekkel és a háztartással foglalkozó szereplő. Mivel ez anyagi okok miatt a legtöbb család esetében nem fenntartható, a nő munkavállalása tulajdonképpen kényszerűség és egy további teher a gyermeknevelés és háztartás mellett.

Az interjúalany emellett elmondja milyen – az esélyegyenlőség szempontjait figyelembe vevő – korszerű szemléletmód.

Ahhoz, hogy a Magyarországon jellemző családi munkamegosztás, női munkavállalás, gyermeknevelés témákban uralkodó konzervatív szemlélet megváltozhasson, társadalmi szinten történő tudatformálás szükséges. Ez csak állami támogatással valósulhat meg.

8.2. A jelenlegi anyasági támogatási rendszer nem motíválja a nőket arra, hogy visszatérjenek a munkaerőpiacra, gyermekvállalás esetén a munkáltatók és a munkavállalók is hosszú ideig, évekig tartó távollétre készülnek. A visszaté-

rést nehezíti a bölcsődei férőhelyek radikális csökkenése is (hozzá kell tenni, hogy a legtöbb európai országban nagyon korlátozott a bölcsődei férőhelyek száma és azért arányai-ban is többet kell fizetni, mint Magyarországon ezért a legtöbb családnak komoly anyagi teher a gyermekfelügyelet megoldása, annak érdekében, hogy az anya is visszatérhesen a munkába).

Ennek megoldására már elindultak kezdeményezések az utóbbi időben (GYES melletti teljes idős munkavállalás lehetősége, családi napközi hálózat), de ezek fejlesztése, további kiterjesztése (pl. GYET mellett ne legyen korlátozva a napközbeni gyermekfelügyelet igénybevétele) és széles körű kommunikációja szükséges.

A bölcsődei férőhelyek növelése mellett támogatni kell más gyermekfelügyeleti formák elterjedését is, melyek nyitva tartása igazodik a szülők munkaidejéhez (vállalati bölcsődék, óvodák kialakítása, Európa egyes országai-ban bevált „Tagemutter” hálózat kialakítása, stb..

Az anyasági támogatási rendszer megváltoztatása, a napközbeni gyermekfelügyelet lehetőségeinek bővítése és a rugalmas foglalkoztatási formák támogatása annak érdekében, hogy a nők szabadon megválasszák a munkaerőpiacra való visszatérés módját és idejét.

8.3. A munkáltatók körében szintén szükség van szemléletváltásra. A közelmúltban készült kutatások alátámasztják, hogy a nagy multinacionális cégek kivételével, ahol az anyacég vállalati kultúráját kötelező érvénnyel kiterjesztik a tagvállalatokra is, a magyar vezetők nem ismerik a munkahelyi esélyegyenlőség megteremtésének eszközeit, nem gondolnak arra, hogy milyen előnyöket jelenthet a vállalat / intézmény számára a munka és a magánélet egyensúlyát elősegítő intézkedések bevezetése. Nincs átgondolt stratégiájuk a gyermekvállalás miatti távollét kezelésében és a reintegrációban, nincs tapasztalatuk a rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazásában és nem is nagyon nyitottak ebben az irányban. Sok esetben a jelenlegi jogszabályok által nyújtott lehetőségeket, a munkáltatókat megillető kedvezményeket sem ismerik.

A munkáltatói gyakorlat megváltoztatását támogatót kommunikációval, képzésekkel, a már bevált, jó gyakorlatok megismertetésével lehetne elősegíteni és további kedvezményekkel kellene hozzájárulni a rugalmas foglalkoztatási formák (osztott munkahely, rugalmas munkaidő, részmunkaidő, távmunka) elterjedéséhez.

8.4. A munkáltatók szemléletváltozása mellett szükséges a kisgyermekes nők tudatosságának növelése is. Fontos, hogy tisztában legyenek jogaikkal, lehetőségeikkel, a szá-

mukra és az őket foglalkoztató munkáltatók számára járó kedvezményekkel, a rugalmas foglalkoztatási formák működésével. Tudatosan készüljenek a gyermekvállalás utáni visszatérésre vagy új munkahely keresésére és ehhez kaphassanak szükség szerint megfelelő, támogatott segítséget.

A kisgyermekes nők munkaerőpiaci reintegrációjának támogatása tájékoztatással és szolgáltatásokkal.

8.5. Elő kell segíteni, hogy a kisgyermekes nők munkaerőpiaci jelenlétének növelésében szerepet játszó intézmények és civil szervezetek közötti együttműködés erősödjön, lehetőség nyíljon a szolgáltatások integrálására, a kisgyermekes nők számára egyszerűen hozzáférhető és igénybe vehető (nyitvatartási idő, gyermekfelügyelet biztosítása) szolgáltatások nyújtására.

Támogatni kell azokat a kezdeményezéseket, melyek nem csupán a munkakeresésben nyújtanak segítséget, hanem támogatják a kisgyermekes anyát az önbizalom megerősítésében, a munkahelyi beilleszkedésben, a családi és munkahelyi kötelezettségek összeegyeztetésében is (pl. eset-menedzser, munkahelyi segítő személy biztosítása formájában).

IRODALOMJEGYZÉK

Férfibeszéd – Családról és munkáról
Borbíró Fanni, Juhász Borbála, Nagy Beáta,
Pál Kata, 2007
<http://www.fiona.org.hu>

A munka-magánélet összeegyeztetését segítő és gátló
tényezők Magyarországon
Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda 2007
<http://www.pestesely.hu>

A munkavégzés és a családi kööttségek összeegyeztetése,
2005
Központi Statisztikai Hivatal 2006

A nők foglalkoztatásának problémái a foglalkoztatottak és
a munkaadók szemszögéből,
Madai Kriszta 2007
<http://www.ittk.hu>

A „Nők újra munkában” projekt I-II szakaszának értékelése
Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda 2007
<http://www.pestesely.hu>

Visszatérés a munkaerőpiacra gyermekvállalás után
Központi Statisztikai Hivatal 2006

A „**Befogadó Budapest**” EQUAL projekt keretében készült kiadvány:

- Megfelelő embert a megfelelő helyre
Tippek és tanácsok speciális helyzetű nők munkahelyi befogadásának elősegítésére
Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda, 2006

„**Az esély bölcsődéje**” EQUAL projekt keretében készült tanulmányok:

- A kisgyermekes anyák helyzete Békés megyében;
Herczeg Tamás, 2005
- Békés megyei vállalkozások körében készült felmérés értékelése; Sebestyén Géza, 2007

A „Connected Services for Integrating Young Mothers into the Labour Market“

Manual of good practice, 2007

<http://www.viljandimaa.ee/equa>