



ESZKÖZTÁR

BEFOGADÓ MUNKAHELYEKNEK



MENEDÉK
Migránsokat Segítő Egyesület

 equalhungary.hu

Az EQUAL programot az Európai Unió és a Magyar kormány finanszírozza.
The EQUAL programme is funded by the European Social Fund
and the Hungarian Government.



Nemzeti Fejlesztési Ügynökség

Humán Erőforrás Programok Irányító Hatósága
1133 Budapest, Pozsonyi út 56.
www.nfu.hu

Országos Foglalkoztatási Közalapítvány

EQUAL Nemzeti Programiroda
1037 Budapest, Bokor u. 9-11.
www.equalhungary.hu

ESZKÖZTÁR BEFOGADÓ MUNKAHELYEKNEK

Kiadó: Sopronkőhidai Fegyház és Börtön
9407, Sopronkőhida, Pesti Barnabás u. 25.
e-mail: bvsk@rlan.hu
www.bvsk.hu

Felelős kiadó: az intézet parancsnoka

Grafikai tervezés és nyomdai előkészítés: Pistudio Kft. - Monorierdő
Nyomdai kivitelezés: Visit Nyomdaipari Kft. – Budapest
Példányszám: 6000 db

Fotóillusztrációk: a SXC.com - Stock-xchg vi, valamint a szerkesztők magánarchivumának felhasználásával

ISBN 978-963-06-4813-4



ESZKÖZTÁR BEFOGADÓ MUNKAHELYEKNEK

A humán erőforrás megbecsülése többletértéket hordoz minden szervezet számára. 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.

A humán tőke felelős gondozója nem csak az aktuálisan kiváló munkaerőre koncentrálna. A körütekintő HR politika nem hagyja lemorzsolódni a nagyobb figyelmet igénylő dolgozóit. Legyenek ők kisgyermekes munkatársak, idősebbek, fizikai képességükben korlátozottak, vagy akár másságuk miatt veszélyeztetettek. E munkatársak teljesítési lehetőségeinek megerősítése ma már a vállalati szervezeti kultúra része. Eszköztárunkban érveket gyűjtöttünk arra, hogy miért fontos a sokszínű humán erőforrás „neki megfelelő” megbecsülése.

Kitárgyaltuk a szokásos előítéleteket, sztereotípiákat szembesítettünk tényekkel, lehetséges megoldásokat javasoltunk. Típeteket adunk a munkáltatónak a nagyobb figyelmet érdemlő dolgozók támogatására szolgáló gyakorlatokra, e humánpolitikák vállalati-kultúra-szabályozására az esélyegyenlőségi tervekbe illesztésére.

Kiadványunk több fejezetből áll, melyek önállóan is használhatóak. A fejezetek körüljárják a befogadó munkahelyi szemléletet, az esélyegyenlőségi stratégiaalkotást, a munkavállalók sokszínű csoportjait, a foglalkoztatás szegmenseit, a képzési lehetőségeket. Elméleti keretet és gyakorlati tippeket, jogszabályi ismereteket és további információs pontokat mutatunk be.

Háttér

A kiadvány az EQUAL közösségi kezdeményezés innovációs tematikus hálózati munkájának köszönhetően a Magyar Kormány és az Európai Unió finanszírozásával készült.

A kötetet szerkesztette: Koltai Luca

Szakmai lektor: dr. Gyulavári Tamás, Kulinyi Márton

Nyelvi lektor: Budai Miklós

2008.

A kiadvány elkészítésében részt vett szervezetek:

Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht.

Menedék Migránsokat Segítő Egyesület

Motiváció Alapítvány

N-Terra Kft.

Psynergia Kft.

Nők a munka világában Egyesület

Salva Vita Alapítvány

Sopronköhida Fegyház és Börtön

Soteria Alapítvány

40+ Alapítvány

Köszönetet mondunk a London Development Agency által működtetett „Diversity Works for London” projekt és a Dublin Employment Pact által működtetett „EQUAL at work” projekt munkatársainak szakmai segítségéért.

Ugyancsak köszönetet mondunk mindazoknak a szakembereknek, akik együttműködtek a kiadvány elkészülésében, vagy részt vettek a Budapesti Humán Erőforrás Fórum ülésén.

A kiadvány kizárólag tájékoztatási célt szolgál, nem törekszik teljességre. A jogszabályi változások tartalmát idejétműlttá tehetik. A kiadó nem vállal felelősséget az információk felhasználásáért, vagy az abból eredő következményekért.

Fejezetek:

I.	A SIKER FELELŐSSÉGE – A STRATÉGIA	6
II.	TIPPEK ÉS ÖTLETEK MUNKÁLTATÓKNAK	22
III.	AKIK NAGYOBB FIGYELMET ÉRDEMELENEK	44
IV.	KÉPZÉSEK, TRÉNINGEK ÉS SZOLGÁLTATÁSOK BEFOGADÓ MUNKAHELYEKNEK	71
V.	JOGSZABÁLYOK ÉS TOVÁBBI INFORMÁCIÓS LEHETŐSÉGEK	77
VI.	CÉLCSOPORTI SIKERTÖRTÉNETEK	86

BÉFOGADÓ MUNKAHELYEKNEK**I.****fejezet****A SIKER FELELŐSSÉGE
- A STRATÉGIA**

Ebben a fejezetben a következő kérdésekre kaphat választ:

- Mit jelent a felelős vállalkozás?
- Miért foglalkozunk a munkahelyi esélyegyenlőséggel?
- Miért éri meg a sokszínű munkahely?
- Mi a munkahelyi esélyegyenlőségi terv?
- Hogyan készíthetünk ilyen?

Írta: **Koltai Luca**

Szakmai lektor: **dr. Gyulavári Tamás, Kulinyi Márton**

A STRATÉGIA

Az elmúlt néhány évben egyre több nagyvállalat fordított kiemelt figyelmet a társadalmi felelősség demonstrálására. A globalizáció, a vállalatok egyesülései, az új üzletvezetési technológiák sok szinten befolyásolják a vállalatokat, míg a munkaerő, a fogyasztók és a helyi társadalom új elvárásokat támaszt velük szemben. Az Európai Unió 2001-ben megjelent Zöld Könyve nagy nyilvánosságot kapott az akkori 15 tagállamban, sok nagyvállalat és multinacionális cég tűzte zászlajára a Vállalati Szociális Felelősség (Corporate Social Responsibility - CSR) politikáját.

A piaci vállalkozások olyan új kihívásokkal találkoznak, mint a tehetséges és képzett munkaerő toborzásának nehézségei, a folyamatos innováció elvárása, az új piacok keresése, a belső vállalati kultúra megteremtése, a nemzetközi munkamegosztás segítése. Ezekre a kihívásokra egyre több cég keresi a választ a munkahelyi sokszínűség (diverzitás) elősegítésében.

Nevezzük bár esélyegyenlőségi tervnek, sokszínűségi stratégiának vagy befogadó munkahelyi szabályzatnak, e dokumentumok mögött hasonló szemlélet és célok állnak. A magyar törvénykezésben az esélyegyenlőségi terv fogalma nyert teret, de a hazai szervezetek ettől eltérő megnevezéseket is alkalmaznak.

„Óriási a kísértés a jóra.”
B. Brecht

FOGALMI ALAPOK

✕ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD, DISZKRIMINÁCIÓ

Az 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 részesülne¹. A törvény 20 olyan tulajdonságot nevesít, amely alapján hátrányos megkülönböztetés érhet valakit: nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzeti, vagy etnikai



¹ 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 8. § alapján

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.

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.² 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).³

Jogellenes elkülönítésnek, vagyis **szegregációnak** minősül a törvény szerint az a rendelkezés, amely egyes személyeket vagy egy csoportot személyes tulajdonsága (pl. kisebbséghez tartozása) alapján más, egyébként hasonló helyzetben lévő személyektől, csoportoktól elkülönít, anélkül, hogy ezt törvény kifejezetten megengedné.⁴

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.⁵



Mi az közvetett diszkrimináció?

Mi a zaklatás, a szegregáció és a megtorlás?

² 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 9. § alapján

³ 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 10. § alapján

⁴ 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 10. § alapján

⁵ 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 10. § alapján

✖ 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 esélyegyenlőségének 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.

Mi a pozitív diszkrimináció?

„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 elnök-vezérigazgatója

✖ SOKSZÍNŰSÉG

A sokszínűség 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 vagy sokszínűség?

ESÉLYEGYENLŐSÉG ÉS SOKSZÍNŰSÉG – MI A KÜLÖNBΣÉG?⁶

ESÉLYEGYENLŐSÉG	SOKSZÍNŰSÉG
Külső kezdeményezés, törvényi motiváció.	Belsőleg kezdeményezett, proaktív, befektetésként tekinthető.
Asszimilációt feltételez.	Mindenféle különbözőséget értéknek tekint.
Elszigetelt feladatokra koncentrál.	Stratégiai megközelítés, a szervezeti kultúrára hat.
Társadalmi csoportokra összpontosít.	Egyénre összpontosít, nem társadalmi csoportokra.
Egy szervezeti osztály felelős a megvalósításáért.	Minden munkavállaló felelős a megvalósításáért.

A sokszínűség
előnyei:

- megbecsülés,
- munkaerő
toborzás,
- motiváltság,
- hatékonyság,
- team-munka,
- piaci részesedés

Miért foglalkozzunk 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:⁷

- 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%),

⁶ Rigó Ildikó, ILO táblázata alapján

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

- 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.⁸



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

A vásárlóink és elvárásai 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 innováció, a kreativitás, a problémamegoldás és az alkalmazkodóképesség. Csak a széles látókör és sokszínű adottságok tudják ezt biztosítani.



TUDJA-E

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.⁹

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 csökkenthetők.

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.

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

⁹ KSH adatok 2007.

✕ TÖRVÉNYI KÖTELEZETTSÉG

Van akinek kötelező!

2004 óta¹⁰ 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 a kötelezettség elmulasztásáért. De a törvényi kötelezettség és a büntetés mit sem ér elkötelezettség és ismeretek hiányában.

✕ ÚJ LEHETŐSÉGEK - EURÓPAI UNIÓS TÁMOGATÁSOK

Az esélyegyenlőség átfogó szempont az európai uniós pályázatokban.

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.¹¹

A Nemzeti Fejlesztési Ügynökség kidolgozta a pályázatok írását segítő Esélyegyenlőségi Útmutatót. A dokumentum letölthető honlapjukról: www.nfu.hu, illetve a pályázókat tanácsadással és képzésekkel segíti e téren a Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda is (www.pestesely.hu).

A SOKSZÍNŰSÉG MENEDZSMENTJE

Az első lépés a sokszínűségi vízió kialakítása

Az új dolgokat mindig elkezdni a legnehezebb. De hol érdemes elindulni? Nem formálható át egy szervezet egy éjszaka alatt, először az alapokat kell lefektetni, a befogadó szemlélet beépítése a szervezeti kultúrába hosszú építkezés.

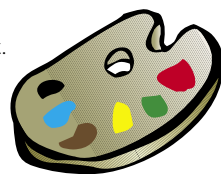
Az építkezésben segítség, ha néhány kérdést tisztázunk magunknak.

✕ HOVÁ?

Az első lépés a **vízió kialakítása**. Annak megformálása, hogy hogyan képzeljük el szervezetünket, mint sikeres és befogadó munkahelyet.

Olyan kérdésekre keressük a választ, mint:

- Hogyan teremthetünk erősebb, sokszínűbb teameket?
- Hogyan érvényesülhet jobban az innováció?



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

¹¹ Nemzeti Fejlesztési Ügynökség 2007

- Találhatunk-e új piacokat, és hol?
- Milyen külső és belső elvárásoknak kell megfeleljen a szervezet és a róla alkotott kép?

A megoldások mindenhol mások, ami valahol beválik, máshol nem járható út. A lehetőségek és a várt sikerek meglehetősen eltérnek a különböző méretű, helyzetű, különböző szektorban és eltérő helyszínen működő munkáltatók közt. Egyedi megoldások vezetnek a célhoz!

✕ HONNAN?

A valóban befogadó munkahely megteremtéséhez őszintén meg kell vizsgálni a szervezetet. A korlátok eltávolításához ismerni kell magukat a korlátokat! Meg kell vizsgálni a szervezetben a hátrányos és a befogadó gyakorlatokat is. A helyzetkép felvázolásába beletartozik a hátrányos helyzetű csoportokba tartozók (nők, kisebbséghez tartozók, 45 év felettiek, fogyatékkal élők, kisgyermeket nevelők) feltérképezése a szervezet különböző területein. Vajon mennyire vannak jelen e csoportok a vezetők közt vagy a továbbképzésben résztvevők közt?



MILYEN ADATOK SZEREPELJENEK A HELYZETKÉPBN?

A tervezés első lépéseként érdemes feltárni a jelenlegi viszonyokat, melyek minden egyes szervezetben eltérőek. Sikeres programok csak a jelen állapotok, igények ismeretéből indíthatók ki.

Alapvető szempontjai lehetnek:

- Mely hátrányos helyzetű csoportok vannak jelen a szervezetben?
- Milyen az arányuk bizonyos munkakörökben, a belépő munkavállalók, a kilépő munkavállalók, a képzésben résztvevők, az egészségügyi szűrésben részt vevők között?
- Milyen területeken éri hátrány az egyes munkavállalókat?
- A jelenlegi juttatási, eljárási rendszer felülvizsgálata.
- A munkaköri leírások lehetőséget adnak-e a közvetlen vagy közvetett diszkriminációra?
- Van-e érvényben esélyegyenlőségre vonatkozó megállapodás (pl. kollektív szerződés, etikai kódex)?
- Milyen problémák és igények jelennek meg a szervezetben?
- Milyen esélyegyenlőségi vagy társadalmi felelősséggel kapcsolatos tevékenységre költ a cég? Mennyit és hogyan?

Mi szerepeljen a helyzetképben?

A helyzetfelmérés kapcsán kiderül, hogy mely területeken milyen az egyes célcsoportokba tartozók aránya, hol vannak azok a helyek, ahol a szervezetben elfoglalt arányukhoz képest jóval kevesebben jelennek meg. Kiderül, hogy a foglalkoztatás során a továbbképzésben, előrelépésben, a fizetések terén kialakulnak-e hátrányok az egyes csoportok közt.

A felmérés során ki lehet kérni a munkavállalói érdekképviselők vagy közvetlenül a munkavállalók véleményét, hogy miben látják azokat a pontokat, ahol javítani lehetne a hátrányos helyzetű munkavállalók esélyein.

A korlátok feltérképezéséhez nem elég csak a vezetők véleményét figyelembe venni. Sok vállalkozásnál fókuszcsoportot alkalmaznak, melybe olyanokat is meghívnak, akik nem vesznek részt a döntéshozatalban, például az alacsonyabban fizetett munkakörökben dolgozókat, munkavállalói érdekképviselőket.



MI A FÓKUSZCSOPORT?

A fókuszcsoport lehetővé teszi a munkavállalók, érintettek széles köréből az információszerzést. A helyzet feltárása így nem csak a vezetők véleményére és statisztikai adatokra támaszkodik. Észrevehetőek olyan jelenségek, amelyekre egyébként nem derülne fény.

A fókuszcsoport jobban működik, ha külső facilitátor vezeti. A csoportba érdemes bevonni a hátrányos helyzetű csoportokba tartozó munkavállalókat, vagy ha nincsenek, külső képviselőiket. A különböző nézőpontok megismerését segíti, ha az alacsonyabb beosztásúak vagy a közvetlen ügyfélkapcsolatban dolgozók is szerepet kapnak a csoportban.

A csoport számára kiinduló helyzetképet, adatokat tud a munkáltató biztosítani, így könnyebb lesz a beszélgetés. Fontos, hogy a meghívottak véleményét bizalmasan kezelje a csoport, és hogy e véleményekről érkezen visszajelzés, hogy érdemes legyen elmondani.

POLICY – ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV ELKÉSZÍTÉSE

✖ A SIKER TITKA

Ahhoz hogy a befogadó munkahelyi szemlélet sikeres legyen, és ne csak eggyel több szabályzat álljon a humánerőforrás-vezető polcán, biztosítani érdemes a következőket:

a) A vezetők elkötelezettsége

A felső vezetőknek, menedzsereknek ki kell mutatniuk elkötelezettségüket. A szervezet akkor fogja áthatni a befogadó szemlélet, ha a vezetők minden területen jó példával járnak elől, és beosztottaik számára is kifejezik az esélyegyenlőség fontosságát.

Elkötelezett vezetés
hatékony stratégia.



MILYEN CÉLOK TŰZHETŐEK KI A VEZETŐK SZÁMÁRA?

A vezetők elkötelezettségét és aktivitását nagyban növeli konkrét, a sokszínűséghez kötődő célok kitűzése számukra. E célok kitűzése számukra is sugározza, hogy a befogadó szemlélet fontos a szervezetnek.

Ilyen célok lehetnek például:

- a munkaerő-felvételnél az alulreprezentált csoportok (pl. nők) előnyben részesítése, a beosztottak tájékoztatása és képzése a szervezet esélyegyenlőségi irányelveiről,
- a beosztottak számára a saját területükön esélyegyenlőségi célok kitűzése,
- önképzés, információk gyűjtése arról hogyan javítható a vezetett területen az esélyegyenlőség,
- mentor- és patrónusrendszerek működtetése,
- számszerűsíthető célok meghatározása,
- innovatív és olcsó megoldások bevezetése.

b) A munkavállalók elkötelezettsége

Mint minden szervezeti változáshoz, a befogadó szemlélet elterjesztéséhez is szükséges a munkavállalók bevonódása. Érdemes már a tervezéskor aktív párbeszédet folytatni a munkavállalók csoportjaival. Ki kell emelni azokat a hasznokat, amelyeket a kollégák élveznek az esélyegyenlőségi terv életbelépéséből.

Elkötelezett
munkavállalók
sikeres
megvalósítás.

Reális célok
belátható
eredmények.

A folyamatos kommunikáció lehet az elkötelezettség felépítésének kulcsa. A hírlévelek, sokszínűségi sikertörténetek, rendszeres fókuszcsoport-ülések, tréningek és képzések biztosítják, hogy a munkavállalók lássák a téma fontosságát.

c) Tiszta és átlátható célok

Az esélyegyenlőségi terv céljainak világosnak és jól érthetőnek kell lenniük, hogy a munkatársak minden területen és szinten megértsék őket. Az elveket a mindennapi cselekvéseik során kell alkalmazniuk, így fontos, hogy akár belső képzéseken, tréningeken tisztázzuk: kinek mit jelentenek.

Sokszor érdemesebb kisebb lépésekkel haladni. A belátható, elérhető célok kevésbé riasztóak, és könnyebben okoznak sikerélményt, így lelkesedéssel lehet továbblépni.

A cselekvések anyagi vonzatainak felmérése, meghatározása fontos szerepet játszik. Sok olyan lehetőség van, ami kevés pénzbe kerül, és mégis hasznos a hátrányos helyzetű munkavállalóknak. A reális célok kitűzéséhez elengedhetetlen az anyagi következmények és korlátok ismerete.

d) A folyamatok és eredmények mérése

Eredmények
mérése

Az esélyegyenlőségi terv tartalmazzon konkrét cselekvéseket, melyek eredménye és hatása mérhető. Ezeket az eredményeket rendszeres időközönként mérni és monitorozni szükséges. Érdemes megvizsgálni, hogy a tervezett tevékenység vajon kiváltotta-e a várt hatást, valóban segítette-e céljaink elérését.

ELSŐ LÉPÉSEK:

✕ FELELŐS KINEVEZÉSE

Legyen felelőse
a munkahelyi
esély-
egyenlőségnek!

Ahogy egy szervezet életében mindennek, így az esélyegyenlőségi terv elkészítésének, megvalósításának és felügyeletének is kell, hogy legyen felelőse.

- Nagyobb szervezeteknél előnyös lehet egy esélyegyenlőségi bizottság felállítása. A bizottságot jó, ha egy befolyásos vezető irányítja, és tagjai reprezentálják a dolgozók lehető legszélesebb körét. A munkavállalói képviselők, szakszervezetek bevonása elengedhetetlen.
- Kisebb szervezetekben esélyegyenlőségi referens kinevezése vezethet sikerre.
- A tervezésben és a végrehajtásban is nagy segítség lehet egy felelős munkatárs.
- Érdemes elgondolkodni munkavállalói hálózatok felállításán (pl. GE Women Network, Roma Rendőrök Szövetsége stb.). Ezek a hálózatok segíthetik a humán erőforrás-folyamatok fejlesztését befogadóbb irányba.



MIK AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS/BIZOTTSÁG FELADATAI?

Biztosítja, hogy a vezetők és a munkavállalók tudjanak a tervről, a benne foglaltakról és annak hasznairól.

- Jelentéseket készít, nyomonköveti a terv megvalósítását.
- Segíti a területi vezetőket a terv megértésében, megvalósításában.
- Biztosítja, hogy a hátrányos helyzetűek érvényesülésének korlátaira fény derüljön, és a terv ezeket célozza.
- Terjeszti és megosztja a sikereket, jó példákat a szervezeten belül és kívül.
- Részt vesz az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárásokban.
- Részt vesz az esélyegyenlőségi terv kidolgozásában, monitorozásában.

✖ AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV/ SOKSZÍNŰSÉGI STRATÉGIA KÉSZÍTÉSE

Elsőként le kell szögeznünk, hogy nincs olyan stratégia, amely minden szervezetben egységesen érvényes lenne. Minden esélyegyenlőségi dokumentum tükrözi a készítő szervezet munkahelyi kultúráját, értékeit.

Tervezzünk stratégiát

Az esélyegyenlőségi terveknek azon túl, hogy a törvényi kötelezettséget teljesítik jelentős szerepük van a munkáltató külső megítélésében is.

Bármilyen stratégiát is készít egy szervezet, a legfontosabb, hogy hogyan valósul meg. Vajon egyik lesz a sok terv és szabályzat közül a polcon, vagy élővé, gyakorlattá válik?

Mi az esélyegyenlőségi terv?¹²

Az esélyegyenlőségi terv a munkáltatóval munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű csoportokra kiterjedő cselekvési terv. A terv bizonyos elemei érinthetik a potenciális munkavállalókat is, például a felvételi eljárások terén.

Az esélyegyenlőségi terv meghatározott időre (egy-két évre) szól.

¹² 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről 70/A §



NÉHÁNY KÉRDÉS, AMI SEGÍTI A STRATÉGIA ELKÉSZÍTÉSÉT:

Kit kell bevonni a terv elkészítésébe?

- Van-e már valamilyen létező szabályozás a szervezeten belül?
- Mi a célja a sokszínűségi politikának?
- Hogyan kapcsolódik a sokszínűségi politika a szervezet egyéb céljaihoz, stratégiájához?
- Milyen jogokat biztosít a stratégia a munkavállalóknak, és milyen kötelezettségeket?
- Mit fog jelenteni a gyakorlatban?
- Hogyan szereznek tudomást a dolgozók a stratégia tartalmáról?
- Milyen konzultációs folyamatok lesznek szükségesek?
- Kik lesznek a felelősei a tervek végrehajtásának?
- Milyen időtávra tervezünk?

A törvény 5 hátrányos helyzetű csoportot emel ki, amelyekre különösen tekintettel kell lenni, ezek:

1. a nők,
2. a 40 évnél idősebb munkavállalók,
3. a romák,
4. a fogyatékos, megváltozott munkaképességű személyek,
5. a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy gyermeket egyedül nevelő munkavállalók,

A kiemelt csoportokon kívül a munkáltatónál jelen lévő más hátrányos helyzetű csoportok is bevonhatók a tervbe (pályakezdekők, nagycsaládosok, hajléktalanok stb.).

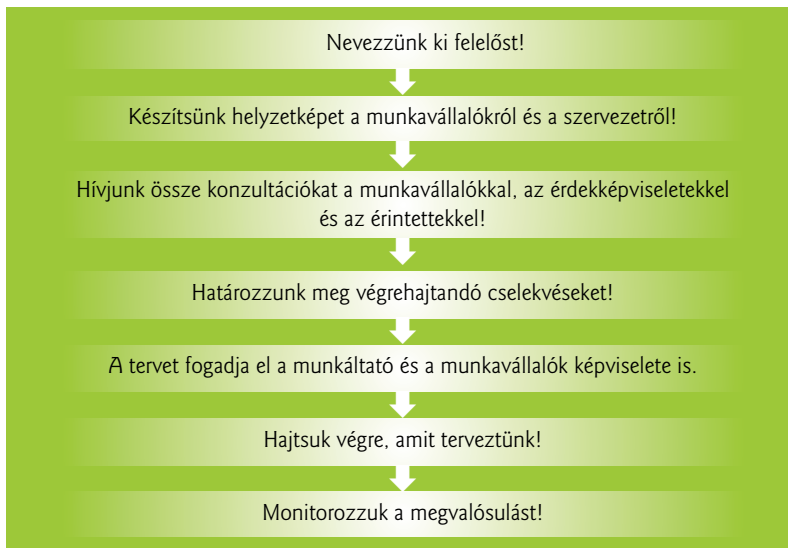
Az esélyegyenlőségi terv a foglalkoztatási helyzettel kapcsolatos területekre vonatkozik, a jogszabályban rögzítve különösen

1. a bérezés (és egyéb juttatások),
2. a munkakörülmények (munkaeszközökhöz való hozzáférés, munkaidő, egészségvédelem),

3. a szakmai előmenetel (végzettségek, gyakorlati idők beszámítása, munkaerő-felvétel),
4. a képzés,
5. a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények.

Részletes információk és segítség a terv elkészítéséhez a „Mi az esélyegyenlőségi terv?” CD-n, amely megrendelhető irodánkban (www.humanstudio.egálnet.hu)

✖ AZ ELKÉSZÍTÉS FOLYAMATA



✖ A BEFOGADÓ MUNKAHELY SZEMLÉLETÉNEK MEGISMERTETÉSE A SZERVEZETEN BELÜL

- Elengedhetetlen a felső vezetésnek elköteleződését kifejezni az ügy iránt.
- A terv ismertetése az egész szervezetben fontos. A dolgozóknak meg kell érteniük, mi a sokszínűség szerepe a szervezet életében, sikerében.

Hatékony belső kommunikáció

- Érdemes bevonni a munkavállalókat különböző teameken keresztül.
- A munkatársak számára képzések, tréningek szervezhetők az esélyegyenlőségi stratégia jobb megértése és az előítéletek csökkentése céljából.
- A mérhető eredményeket és mutatókat már a terv készítésekor meg kell határozni és kommunikálni kell.



EGY JÓ PÉLDA

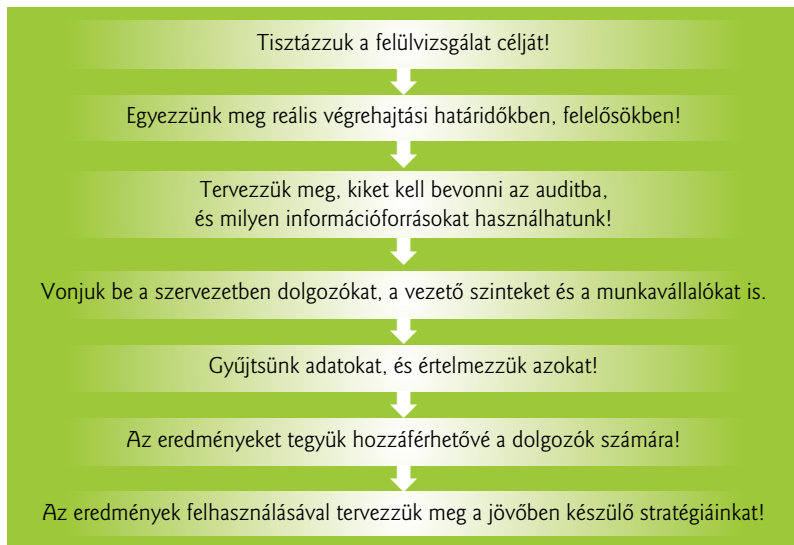
Esélyegyenlőség Európai Évének szellemében a Magyar Posta Zrt. 2007 nyarán „Egyenlő elbánás, egyenlő esély a munkahelyen” címmel belső pályázatot hirdetett. A felhívás célja az volt, hogy a Társaságon belül is minél szélesebb nyilvánosságot kapjon – mind a munkavállalók, mind a vezetők körében – az esélyegyenlőség gyakorlata.

Az egymillió forintos fődíjú pályázaton a szervezeti egységek munkavállalói, vezetői írásos anyagaikkal mutatták be a munkahelyi esélyegyenlőségre vonatkozó helyi kezdeményezéseiket. Összesen 30, nagyon színvonalas pályázati anyag érkezett, így nem volt könnyű dolga a munkáltató és a szakszervezetek képviselőiből létrehozott elbíráló zsűrinek. A díjátadásra a Postai Világnap keretében került sor, amely egyben a Magyar Posta születésének 140. évfordulójának az ünneplését is jelentette. A munkáltató a beérkezett pályázatokat megjelenteti a vállalat belső újságában, hiszen a társasági elismerés mellett anyagi elismeréssel is járó díj kihat mind munkatársaink, mind ügyfeleink gondolkodására, a vállalati kultúránkra.

✖ A STRATÉGIA FELÜLVIZSGÁLATA, AUDIT TERVEZÉSE

Az esélyegyenlőségi terv megvalósulását és hatását szükséges mérni ahhoz, hogy tudjuk, vajon jó irányba haladunk-e.

Az esélyegyenlőségi terv felülvizsgálatát, monitorozását érdemes eltervezni.





TIPPEK ÉS ÖTLETEK MUNKÁLTATÓKNAK

Ebben a fejezetben a következő kérdésekre kaphat választ:

- Hogyan akadályozhatom meg a diszkriminációt?
- Hogyan toborozhatok jobb és sokszínűbb munkaerőt?
- Mi jelent az egyenlő munkáért egyenlő bért elve?
- Hogyan segíthet a munkahelyi képzés a hátrányos helyzetű dolgozóknak?
- Mi az atipikus munkaszervezés, és kinek jó?
- Az akadálymentesítés mindig sokba kerül?
- Milyen a gondoskodó elbocsátás?
- Vannak-e költségkímélő megoldásai a munkahelyi befogadásnak?

Írta: **Koltai Luca**

Szakmai lektor: **dr. Gyulavári Tamás**

TOBORZÁS, MUNKAERŐ-FELVÉTEL

✕ ÁLLÁSHIRDETÉS

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alapján tilos diszkriminatív álláshirdetés megjelentetése. Így az olyan hirdetések, mint „Fiatal dinamikus munkatársat keresünk...” törvénysértőek.

A diszkriminatív álláshirdetést a törvény bünteti.

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.



Az álláshirdetések is hirdetik a szervezet sokszínűségéről alkotott nézeteit

A hirdetések szövegébe bele lehet foglalni a szervezet álláspontját a sokszínűség segítéséről. Ez növeli a jelentkezők körét, és elkötelezett munkaerőt toborozhatunk.

Például a következőképpen:

- Szervezetünk esélyegyenlőségi tervvel rendelkezik.
- Az XXX értékeli a sokszínűséget és egyenlő esélyt biztosít mindenkinek.
- Szervezetünk hiszi, hogy különbségeink különbbé tesznek, minden jelentkezőt szívesen fogadunk.
- Szervezetünk esélyegyenlőséget biztosító munkahely, fogyatékkal élő jelentkezők számára is biztosítjuk a megfelelő segítséget.

✕ JELENTKEZÉSI FORMANYOMTATVÁNYOK

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

A **formanyomtatványok** esetében is az a legcélszerűbb, 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.

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

Minél többen tudnak az álláslehetőségekről, annál nagyobb az esélyünk, hogy jó jelentkezőt kapunk.

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)

✕ 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 sugároz a szervezetről.

A felvételi beszélgetésen dőlhet el a jelentkező sorsa.

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

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

E lehetőségeket jelezzük az interjúra történő meghíváskor.



AZ ÁLLÁSINTERJÚN FEL NEM TEHETŐ MUNKÁLTATÓI KÉRDÉSEK

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület állásfoglalást hozott arra vonatkozóan, hogy melyek az állásinterjún feltehető kérdések, illetve mely kérdések eredményezhetnek közvetlen hátrányos megkülönböztetést. Az állásfoglalásnak van egy hosszabb és egy rövidített változata, melyek a 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. 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.

Mit nem szabad megkérdezni egy állásinterjún?

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.

✕ KIVÁLASZTÁS

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





MILYEN JOGORVOSLATI LEHETŐSÉGE VAN ANNAK, AKIT AZ ÁLLÁSINTERJÚN FELTETT KÉRDÉSRE ADOTT VÁLASZA MIATT HÁTRÁNY ÉRT?

Ha a munkáltató az állásinterjúval összefüggésben megsérti az egyenlő bánásmód követelményét,

- akkor a jogaiban sértett fél munkaügyi jogvitát kezdeményezhet a munkaügyi bíróság előtt,
- kezdeményezheti az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárását,
- valamint munkaügyi ellenőrzés lefolytatását a területileg illetékes munkaügyi felügyelőségénél.

MIT KELL BIZONYÍTANIA/VALÓSZÍNŰSÍTENIE A MUNKAVÁLLALÓNAK ÉS A MUNKÁLTATÓNAK A JOGORVOSLATI ELJÁRÁS SORÁN?

- A munkavállalónak azt kell valószínűsítene, hogy az állásinterjún feltett kérdések összessége összefügg egy védett tulajdonságával. Az ilyen esetekben ugyanis a munkavállaló nem feltétlenül rendelkezik az érintett tulajdonsággal, de a munkáltató ezt feltételezi róla;
- a munkáltató az állásinterjún történő meghallgatása után nem létesített vele foglalkoztatási, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt, illetve kedvezőtlenebb feltételekkel létesített jogviszonyt, mint az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóival.

A munkavállaló nem köteles bizonyítani az okozati összefüggést a kérdés és a hátrány között. A kimentés körében lehet annak jelentősége, hogy a kérelmező milyen választ adott a kérdésre.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóságának egyik esete (2006)



A kérelmező látássérült, jogi végzettséggel rendelkezik. Álláskeresése során eljuttatta önéletrajzát egy gazdasági társasághoz, ahol állásinterjút beszéltek meg vele. Ezt követően közölte a cég munkatársával, hogy látássérült. Az megpróbálta őt meggyőzni, hogy így nem tudná ellátni a munkát. A kérelmező a megbeszélte állásinterjú előtti napon elektronikus levelet kapott, amiben kifejezetten látássérültségére hivatkozással lemondták az interjút. A Hatóság megállapította, hogy a cég megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és szankcióként megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni folytatását, elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 30 napra történő nyilvánosságra hozatalát a Hatóság honlapján, valamint 800 000, azaz nyolcszázezer forint bírságot szabott ki.

Fogyatékoság
miatti elutasításért
a büntetés
800 000 Ft.

✕ ELŐNYBEN RÉSZESÍTÉS

Lehet pozitívan
diszkriminálni?

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



FAIR MUNKAERŐ-FELVÉTEL – ELLENŐRZŐ LISTA

I / N



Pontos és világos leírás létezik a munkakörök tartalmáról?	☐	☐
A kiválasztási kritériumokat a munkakör leírása alapján fogalmazták meg?	☐	☐
A jelentkezési kritériumok nem túl magasak?	☐	☐
A kritériumok a készségekre, képességekre és tudásra koncentrálnak, nem más személyes tulajdonságokra?	☐	☐
Az álláslehetőségek belső és külső csatornákon is meghirdetésre kerültek?	☐	☐
Elkerüli a kizárólag informális úton történő toborzást?	☐	☐
Az álláshirdetések nem diszkriminatívak ill. nem utalnak a munkakör betöltéséhez szükségeseken kívüli elvárásokra (pl. nem, kor stb.)?	☐	☐
Minden jelentkezést egyformán vizsgálnak meg?	☐	☐
Több mint egy jelölt vesz részt állásinterjún?	☐	☐
A jelöltek mindegyikét megkérdezik, hogy van-e szükségük az interjú során segísége vagy segédeszközökre? Ezeket biztosítják?	☐	☐
Minden jelölttel tisztelettel és figyelemmel bánnak?	☐	☐
Az interjú strukturált, előre megtervezett kérdésekből áll a kiválasztási kritériumok nyomán?	☐	☐
Minden interjúalany azonosan strukturált interjún vesz részt?	☐	☐
Nem tesznek fel diszkriminatív kérdéseket?	☐	☐
A döntés, az értékelés az interjú után és nem közben történik?	☐	☐
A felvételi eljárás során használt teszteket, gyakorlati próbákat szakemberek állították össze?	☐	☐
Az eredményeket bizalmasan kezelik?	☐	☐
A referenciák csak másodlagos információs forrásként szolgálnak?	☐	☐
A döntéshozatal során a kritériumokat elkülönítve bírálják el, objektív eredmények alapján?	☐	☐
A teljes folyamatot dokumentálják és monitorozzák?	☐	☐
A toborzásban résztvevő személyek és ügynökségek felkészültek az esélyegyenlőség segítésére (pl. részt vettek képzéseken, tréningen)?	☐	☐

BÉREZÉS, JUTTATÁSI RENDSZEREK

Mit jelent az hogy „egyenlő munkáért egyenlő bért”?

Bár az „egyenlő munkáért egyenlő bért” igény jogosságát senki nem vitatja, 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 százaléka, 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.¹



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.²

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

¹ Forrás: BérBarométer adatbázis, 2006. október

² Munka törvénykönyve 142/A §

³ Munka törvénykönyve 142/A §

⁴ 218/98. Oumar Dabo Abdoulaye and Others [1999] ECR I-5723.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóságának egyik esete (2006)

Egy cég egyik női alkalmazottja óránként 150 forinttal kevesebb bért kapott, mint ugyanazt a nehéz fizikai munkát végző férfi munkatársai. A sértett az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordult, amely egymillió forintba bírságolta a céget. A cég vezérigazgatója viszont fellebbezett, az ügy hátterében indokolatlan bosszúhadjáratot gyanít, és a lassan már két éve működő hatóság „bizonyítási vágyát”.

Az „egyenlő munkáért egyenlő bért” szabályának be nem tartása 1 000 000 Ft bírsággal járt.

✕ 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. 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 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 köz-hiedelemmel szemben a vál-

EGY JÓ PÉLDA

A Magyar Telecom Zrt. kollektív szerződésben szabályozza a munkaköri besorolási rendszerre épülő bértarifa-rendszerét, amely minden évben az érdekegyeztető tárgyalásokon kerül felülvizsgálatra. A munkaköri besorolási rendszer tartalmazza a munkakörökbe sorolás vagy kerülés feltételeit, mind az új, mind a már alkalmazott munkavállalókra egyaránt vonatkozólag. A munkakörökhöz kötött alappér-tarifák szintén a kollektív szerződésben szabályozottak szerint biztosítják az igazságosságot és esélyegyenlőséget. A vállalat fenntarthatósági jelentésében évente nemek szerinti bontásban is megjelennek a bérvizonyok, így monitorozható a kialakult helyzet.



latok 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.

Sokszor a juttatási rendszerek, és nem a bértábla okozza a fizetésbeli eltéréseket. Érdemes 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. Érdemes felmérni, akár az esélyegyenlőségi terv részeként, hogy hogyan alakulnak a bérek az egyenlő munkát végző munkavállalói csoportok (pl. férfiak és nők) közt.



ÖTLETEK A BÉREZÉS TERÜLETÉN

A munkáltató

Ötletek
a bérezés
területén

- felülvizsgálja a bérezési rendszert és a hátrányos helyzetek kialakulásának okait,
- az indokolatlan béreltéréseket megszünteti,
- felülvizsgálja az eddigi juttatások, kedvezmények rendszerét, megszünteti az olyan gyakorlatot, amely hátrányos megkülönböztetést eredményez,
- felméri, hogy hogyan alakulnak a bérek az egyenlő munkát végző munkavállalói csoportok (pl. férfiak és nők) közt.
- biztosítja, hogy a juttatások minden munkavállalót megillessenek, a részmunkában, távmunkában dolgozókra is vonatkozzanak,
- a hátrányos helyzetű csoportokat juttatásokkal támogatja (pl. speciális nyugdíj-előtakarékossági programokat szervez a 40 év felettieknek, nyugdíj előkészítő programokat szervez, az önkéntes magánnyugdíj-programokat folytatja a gyermekszülési/gondozási távollét ideje alatt is, lakhatási támogatást, étkezési támogatást, utazási támogatást biztosít a hátrányos helyzetű csoportok számára, támogatja a hátrányos helyzetű munkavállalók kulturális, sportolási, üdülési lehetőségeit, jubileumi jutalmat biztosít).

BETANÍTÁS, TOVÁBBKÉPZÉS, ELŐLÉPTETÉS

✕ BETANÍTÁS

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 foglalja. A legtöbb új munkavállaló számára lehetőség a szervezeti kultúra megismerésére is.



MUNKAHELYI PATRÓNUSOK/MENTOROK A BEFOGADÁS ÉS A BEILLESZKEDÉS SEGÍTÉSÉRE

A munkahelyi patrónusok a törzsgárda elismert tagjai, akik nem csak szakmai kérdésekben nyújtanak támogatást az új munkavállalóknak, hanem segítenek eligazodni a szervezetben. A jól felkészített patrónusok nagy segítséget jelenthetnek a hátrányos helyzetű csoportokba tartozók beilleszkedésében, és megfelelő vezetői támogatással a befogadó munkahelyi szemlélet kialakításában is.

Vannak szervezetek, ahol a fiatal vezetők fejlődését is patrónusok segítik, kiemelt figyelemmel pl. a nők előléptetésének segítésére.

Több segítség,
gyorsabb
betanulás

✕ KÉPZÉS, TOVÁBBKÉPZÉS

A hatékony szervezet számára elengedhetetlen a jól képzett, felkészült munkaerő.

Gyakran megesik, 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 képzések meghirdetésekor, a képzési tervek elkészítésekor érdemes külön figyelmet fordítani azokra, akik az elmúlt időszakban nem vettek részt oktatásban. Mi lehetett ennek

Életen át tartó
tanulás:
alkalmazkodó
és hatékony
munkavállalók

Ötletek
a képzés
területén



ÖTLETEK A KÉPZÉS TERÜLETÉN

A munkáltató

- minden munkavállaló számára biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen át tartó tanulás lehetőségét, ennek érdekében
- a munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést,
- mindenki számára hozzáférhető és érthető módon tájékoztat,
- mindenki számára elérhető és érthető képzési formákat és kézikönyveket biztosít,
- a képzéseket a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartási idejében szervezi,
- bizonyos képzésekben részvételi kvótákat állapít meg a hátrányos helyzetű csoportok számára (pl. számítógépes képzés, idegennyelvi képzések),
- rugalmas képzési rendszert alakít ki (pl. nyelvi képzés a munkahelyen),
- képzési szabadságot biztosít a képzésben résztvevő munkavállalók számára.



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 a szervezet számára is fontos, és valamennyi munkavállaló egyenlően kiveheti a részét belőle.

A képzések megszervezésekor figyelembe kell venni, hogy széles kör számára elérhetőek legyenek. Érdemes odafigyelni például a kisgyermeket nevelők igényeire, vagy arra, 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 kisebb a nők száma.

Sok szervezetnél léteznek kezdeményezések a hátrányos helyzetű csoportokba tartozók előlépésének 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.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóságának egyik esete (2006)



Egy hölgy azzal fordult a hatósághoz, hogy munkáltatója, az egyik minisztérium, vele szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét anyasága miatt azzal, hogy vezetői megbízatását visszavonta. Több éve töltött be magas pozíciót, majd fizetés nélküli szabadságra ment, mivel gyermeket várt. Később munkáltatója tájékoztatta, hogy átszervezés történt majd visszavonták vezetői megbízatását és ügyintézői munkakört ajánlottak fel számára. A kérelmező elsősorban azt sérelmezte, hogy a szervezetben több olyan női vezető megbízását vonták vissza, akik gyermekvállalás miatt nem végeznek munkát, vele együtt összesen három vezetőét. A hatóság nem fogadta el a munkáltató védekezését, miszerint a vezetői megbízatás visszavonására azért volt szükség, mert a nők távollétükben nem tudták ellátni a vezetői feladatokat, a minisztériumnak ugyanis lehetősége lett volna arra, hogy – amint azt korábban is tette – megbízzon valakit mindazon feladatok helyettesítéssel történő ellátásával, amelyeket korábban a kérelmező vezetőként látott el.

Az Egyenlő Bánásmód Hatósága megállapította, hogy a szervezet a kérelmezővel szemben anyasága miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és olyan gyakorlatot kezd kialakítani, amely a gyermekvállalás miatt munkát nem végző női vezetők vezetői megbízatásának visszavonását eredményezi. A hatóság az eljárás alá vontat eltiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni folytatásától.

A vezetői kinevezés anyaság miatti visszavonása büntethető



EGY JÓ PÉLDA

A GE legendás vezetője, Jack Welch vette észre, hogy míg a vállalat háromszázezer alkalmazottjának harmada nő, addig a felsővezetésben arányuk elhanyagolható, mindössze nyolc százalék. Ezért a humánerőforrás-funkció és a cégvezetés közös felelősségévé tette a cég vezetői diverzitásának javítását. Megszólította a nőket is, hogy maguk is tegyenek ennek érdekében. Az ötlete az volt, hogy információval és tanáccsal, a „legjobb gyakorlatok” terjesztésével segítsék egymást azok a nők, akikben megvan a tehetség és az ambíció a felső vezetővé válásra. Így alakult meg 1977-ben a GE-nél a Women Network – Női hálózat –, és ma már a felsővezetők ötöde nő, míg a cég összes munkatársát tekintve ez az arány változatlanul egy harmad.

Ötletek
az előléptetésre



ÖTLETEK AZ ELŐLÉPTETÉS TERÜLETÉN

A munkáltató

- a szakmai gyakorlati idő számításánál figyelembe veszi a gyermekszülés/gondozás vagy képzés miatti távollét idejét,
- létszámbővítésnél előnyként, leépítésnél hátrányként veszi figyelembe azt, ha a munkavállaló családos,
- egyenlő esélyű előléptetési lehetőségeket biztosít minden munkavállaló számára,
- az előléptetésnél figyelembe veszi a munkavállalók képzésben töltött idejét,
- figyelembe veszi a gyermekgondozás miatt a munkahelyről távol töltött időt, mint szakmai tapasztalati időt,
- lehetővé teszi, hogy a munkavállalói érdekképviseleti szervezetek tájékozódjanak az előmeneteli eljárásokról,
- biztosítja a részmunkaidőben dolgozók szakmai előmenetelét is.

Érdeemes ösztönözni a munkavállalókat, hogy saját előléptési tervet készítsenek, amelyben feltárlják 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 a női vezetők arányára.



MUNKASZERVEZÉS, MUNKAKÖRÜLMÉNYEK (MUNKAI DÖSZERVEZÉS, AKADÁLYMENTESÍTÉS)

✦ ATÍPIKUS MUNKAVÉGZÉSI FORMÁK

Sok munkavállaló számára a munkavégzés egyetlen lehetőségét, míg másoknak nagy könnyebbséget jelentenek a nem hagyományos munkavégzési formák (teljes munkaidős, határozatlan idejű munkaviszony, kötött munkaidő-beosztással). A rugalmas munkaidő-beosztás vagy a 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.



Az esélyegyenlőség gyakorlati megvalósítását segítik elő a Magyar Telekom Zrt.-nél az atipikus foglalkoztatási formák (a távmunka, a részmunkaidő, a rugalmas munkaidő) és a csökkent munkaképességek szervezett foglalkoztatása. A munkavállalói juttatások mértéke a részmunkaidőben dolgozókat is 100%-ban megilleti. A családi és a munkahelyi kötelezettségek megosztását segítő részmunkaidős foglalkoztatás a nők 10%-át érinti, míg a férfiak 1,6%-a dolgozik ebben az atipikus formában.

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.

Mi az atipikus munka és kinek jó?

- **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 lehetőség van az adott helyzethez tervezni a munkaidőt. Legtöbbször törzsidővel együtt alkalmazzák.
- **Távmunka:** A 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 való vigyázás, idősgondozás) esetén.

Milyen formái vannak?

✕ AKADÁLYMENTESÍTÉS

Ma már hazánkban is jogszabályok mondják ki az új épületek és a közszolgáltatók 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.

A fogyatékos személyeket megillető jogok

Az akadálymentesítés megvalósulhat fizikai és info-kommunikációs területen.

- **Környezet:** A fogyatékos személynek joga van a számára akadálymentes, továbbá érzékelhető és biztonságos épített környezetre, amely jog vonatkozik különösen a közlekedéssel és az épített környezettel kapcsolatos tájékoztatói lehetőségekre (Fot. 5. §).
- **Kommunikáció:** Hozzáférhető az információ akkor, ha azt a fogyatékos személy érzékelheti és az biztosítja számára a megfelelő értelmezés lehetőségét (Fot. 6. §). A kommunikációban jelentősen gátolt személy számára a közszolgáltatások igénybevételekor lehetővé kell tenni a tájékozódás és a személyi segítés feltételeit.
- **Támogató szolgálat, segédeszköz:** A fogyatékos személy részére biztosítani kell a fogyatékosága által indokolt szükségleteinek megfelelő támogató szolgálat igénybevételét, továbbá segédeszközt (Fot. 11. §).

A Fővárosi Önkormányzat Uzsoki Utcai Kórháza kiemelkedő figyelmet fordított a fogyatékkal élő dolgozók befogadására. Olyan intézkedéseket hozott, mint például az, hogy minden a munkával illetve a munkaidőn túli lehetőségekkel kapcsolatos információt mindenki számára elérhető módon rendelkezésre bocsátanak (pl. a munkaköri leírások, álláshirdetések, meghívók Braille-írással is elkészülnek). Az intézmény épületei akadálymentesek, így nem csak a mozgássérült betegek de a mozgássérült dolgozók számára is hozzáférhetőek.

A fizikai környezet és az információáramlás tekintetében akadálymentes munkakörülmények lehetővé teszik egyre több szakképzett, fogyatékkal élő foglalkoztatását az intézményben. (Jelenleg a dolgozók több mint 3%-a tartozik ide, köztük mozgásukban, látásukban akadályozottak és értelmi



Milyen területei vannak az akadálymentesítésnek?

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 (adó-vevők, indukciós hurok stb.), a hallható információk vizuális úton történő megjelenítésére (feliratok, piktogramok, jelnyelvi tolmácsolás stb.);
- 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 számítógépben, honlap és belső levelezés akadálymentesítése stb.);
- értelmi fogyatékkal élő és autista személyek esetében a személyi segítség lehetőségére, az információk könnyen érthető nyelvezeten történő megfogalmazására.



Akadálymentesítési tanácsadás: www.motivacio.hu

JOGVISZONY MEGSZÜNTETÉSE

Az elbocsátás
során is érvényes
a diszkrimináció
tilalma



Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény kimondja a diszkrimináció tilalmát a munkaviszony (vagy munkavégzésre irányuló más jogviszony) megszüntetése esetén is. Ennek ellenére sok esetben valósul meg diszkrimináció, 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 családosok elbocsátását igyekeznek elkerülni.

A MÁV Új Esély Alapítvány Új Esély programjának célja olyan megelőző lépések megtétele, melyek segítséget nyújtanak abban, hogy azon munkavállalók, akiknek a munkaviszonya megszűnik, támogatást, iránymutatást kapjanak, és a munkaerőpiacon hasznosítható ismereteket szerezzenek.



Az Új Esély program a következő szolgáltatásokat tartalmazza: a munkavállaló egyéni helyzetének felmérése, munkaerő-piaci tréning, álláskereső támogatása, tanácsadás, tapasztalatcsere. Az Új Esély program keretében lehetőség van a munkavállaló meglévő szakismeretére, képzettségére támaszkodva frissítő, ismeretfelújító képzésekre.



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, megnyugtatóztatásában, 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.

Elbocsátás
odafigyeléssel

A diszriminatív
elbocsátásért
450 000 Ft volt
a büntetés.



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.
- Közérdekű igényérvényesítés joga alapján pert indíthat a jogaikban 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.

Társadalmi és érdekképviselői szervezetek védett tulajdonsággal rendelkező, nagyobb csoport érdekében (pl. szakszervezet a tagjai érdekében) jogsértés vagy annak közvetlen veszélye esetén a hatóság előtt eljárást indíthatnak. 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 biztosítópénztárak, magánnyugdíj-pénztárak, pártok és minden egyéb költségvetési szerv.

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

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

A hatóság elérhetőségei:

Levélcím: 1024 Budapest, Margit krt. 85.

Telefon: 336-7843

Fax: 336-7445

E-mail : ebh@egyenlobanasmod.hu

Honlap: www.egyenlobanasmod.hu



AKIK NAGYOBB FIGYELMET ÉRDEMELNEK

Ebben a fejezetben a következő kérdésekre kaphat választ:

- Hogyan oldhatóak meg a kisgyermeket nevelők nehézségei a munkahelyeken?
- Miért érdemes odafigyelni a család és a munkahely harmóniájára?
- Milyen előnyökkel jár az idősebb munkavállalók integrációja a csapatba?
- Milyen speciálist tudást hozhatnak a bevándorló munkavállalók?
- Miért térül meg időt fektetni a pályakezdők betanításába?
- A büntetés végrehajtásból kikerülők hogyan válhatnak hasznos munkavállalóvá?
- Hogyan segíthetjük az etnikai kisebbségekhez tartozókat a munkahelyeken?
- Eltérő szexuális identitású vagy vallású munkavállalók hogyan alkothatnak sikeres csapatot?

***Az egyéni értékek megmutatására csak akkor vagyunk képesek,
ha lehetőséget kapunk rá.***

HISZEN MINDENKIBEN MÁS AZ ÉRTÉK!

A fejezet elkészítésében köszönetet mondunk mindazoknak a szakembereknek, akik a Budapest Humán Erőforrás Fórum ülésein részt vettek, a Menedék Egyesület, a Nők a munka világában Egyesület és a Sopronkőhidai Börtön és Fegyház szakértőinek, valamint Budai Miklósnak (a 7. és a 8. fejezetben való közreműködéséért).

Írták (fejezetszám):

Csiszér Éva (1)

Egerszegi Dorottya (1)

Koltai Luca (2, 6, 7, 8)

Ferenczy Andrea (3)

Tóth Annamária (4)

Hégely Péter (5)

Szerkesztette: **Koltai Luca**

Szakmai lektor: **dr. Gyulavári Tamás**

NŐK, KISGYERMEKET NEVELŐK

Mítoszok és sztereotípiák a kismamákkal szemben

✗ „BETEG LESZ A GYEREK”

Tény: Ez valós, de megoldható probléma. A legtöbb kisgyermekes családban megoldható a beteg gyermekkel kapcsolatos feladatok megosztása.

Megoldás: Az anyának tisztáznia kell, hogyan tudja megoldani a helyzetet. A munkáltatónak pedig el kell fogadnia, hogy rövidebb időre hiányozhat az anyuka (pl. a betegség első 2 napján). Hiszen a többi munkavállalóval is előfordul, hogy beteg lesz.

✗ „NEM TERHELHETŐ, RUZÁLMATLAN.”

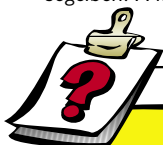
Tény: A kismama valóban nem tud azonnali túlórát vállalni.

Megoldás: A vállalat segítheti a kismamát, ha előre tervezi (esetleg az anyukával közösen) a rendkívüli munkavégzést, időben egyeztet az adott feladatról, esetleges túlmunkáról; továbbá ha lehetővé teszi a távmunkát, az otthoni munkát.

✗ „NEM A MUNKÁJA LESZ A LEGFONTOSABB AZ ÉLETÉBEN.”

Tény: A kismamák jó részénél az identitás jelentős mértékben kapcsolódik a munkához. Ők nagy erővel töreksenek arra, hogy a gyermek mellett is bizonyítsanak.

A kismama értéke: A kismamát motiválja, hogy munkája által kiteljesedhet képességeiben. A kismama elkötelezett a vállalat felé, nem akar váltani, és bizonyítani szeretné tudását.



TUDJA-E

A gyermekvállalás Magyarországon a nők foglalkoztatási esélyét 37%-kal rontja, míg a férfiakét 8%-kal növeli.¹

¹ Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries (A 6 év alatti gyermeket nevelők és az azonos korú és nemű gyermeket nem nevelők foglalkoztatási rátájának eltérése)

✘ „A MUNKATÁRSÁKNAK ALKALMAZKODNI KELL AZ ÓVODAI, ISKOLAI SZÜNETHEZ.”

Tény: A gyerek napközbeni ellátását végző intézmények munkarendjéhez a szülőknek alkalmazkodnia kell.

Megoldás: Ez előre tervezhető a munkáltató és az anyuka részéről. Fel lehet rá készülni már év elején.

✘ „3 ÉVIG OTTHON MARAD.”

Tény: Egyre több anyuka jelentkezik egy év után munkára, vagy szeretne részmunkaidőben ismét dolgozni.

Megoldás: Egyeztetés, a rugalmas munkavállalás feltételeinek megteremtése. Már a gyermek egy éves kora után dolgozhat az anya, akár más munkahelyen is. Bizonyos esetekben még járulékkedvezmény is igényelhető.



✘ „AMÍG OTTHON VOLT, TELJESEN LEMARADT A SZAKMAI VÁLTOZÁSOKRÓL.”

Tény: Sokan használják az otthon töltött időt arra, hogy tanuljanak, új szakmát szerezzenek. Legtöbben szívesen vennének részt belső továbbképzésekben is.

Megoldás: A távollévők bevonhatók a szervezeti és a szakmai képzésekbe. A jó kapcsolattartás során ösztönözhetőek a munkáltató szempontjából is hasznos képzettségek megszerzésére.

Miért érdemes figyelmet fordítani a családi és a munkahelyi kötelezettségek összehangolására?

A családi élet egyre inkább összemosódik a munkahelyi tevékenységekkel, mobiltelefonon elérhetőek vagyunk otthon is, sokan visznek haza munkát. A munkavállalók legnagyobb része nem akar választani a családjá és a munkája közt, hanem mindkét területen szeretne helyállni.

A munkáltatók számára pedig anyagi haszonnal jár a megbecsült, képzett, kreatív munkaerő hosszútávú megtartása, még akkor is, ha rövidtávon áldozni kell rá.



A családbarát személyzeti politika előnyei:

- Segíti az alkalmazottak megtartását.
- Növeli a motivációt és erősíti a munkahatékonyt.
- Csökkenti a fluktuációt és a betegség miatti távolmaradást.
- Segíti a munkaerő-toborzást.
- Növeli a versenyképességet.
- Javítja a vállalat imázsát.

További információk a „*Tippek és tanácsok a speciális helyzetű nők munkahelyi befogadásának elősegítésére*” c. kiadványunkban, amely megrendelhető irodánkban, vagy letölthető honlapunkról (www.pestesely.hu).

IDŐSEBB MUNKAVÁLLALÓK

Mítoszok és sztereotípiák az idősebbekkel szemben

✕ „AZ IDŐSEBBEKNEK MAGAS A BÉRIGÉNYÜK.”



Tény: Az idősebbek (főleg a képzettek) magas bérigénnyel keresnek munkát. A közsférában a korról és a szolgálati idő növekedésével nő a bér is, így OLCSÓBB a pályakezdők alkalmazása. Az is tény azonban, hogy sok munkahelyen nem a kor, hanem a teljesítmény, illetve a munkakör determinálja a bért.

Megoldás: Értékeljük a tapasztalatot. Az idősebbek, akiknek sokéves tapasztalata, rutinja van, óriási hozzáadott értéket képviselhetnek. Másrésztől számíthatunk arra, hogy az idősebb munkavállaló tisztában van azzal, hogy bizonyítani kell a magasabb bérszint eléréséhez.

✕ „NEM BÍRNAK LÉPÉST TARTANI”, ILLETVE „NEM ELÉG DINAMIKUSAK”

Tény: A korábban vezetőként vagy vállalkozóként dolgozók többsége dinamikusán építette fel saját cégét. Minden bizonnyal hangsúlyt fektetett arra, hogy lépést tudjon tartani a kor igényeivel, alkalmazkodjon az állandóan változó körülményekhez. Tehát e képességek megvannak e személyekben. A korábban csak beosztottként dolgozóktól pedig valószínűleg az új munkakörben sem a kirobbanó dinamizmust várjuk el.

Megoldás: A kiválasztás során tartsuk szem előtt az adott munkakört betöltőtől elvárt dinamizmust, s e képesség meglétét, illetve korábbi kondicionáltságát vizsgáljuk. Ér-

demes a háttérbe szorult képességeket motivációval, tréningekkel előhívni. A fiatal munkatársak dinamizáló hatással lehetnek idősebb munkatársaikra jó csoportkohézió esetén.

✗ „NEHEZEN ILLESZKEDNEK BE A FIATAL CSAPATBA”

Tény: A negyven feletti korosztály pályáját egy másik rendszerben kezdte meg. Ott más céges kultúrát tapasztalt. A megváltozott viszonyokhoz emberileg és szakmailag is alkalmazkodnia kell. De azóta már eltelt majd két évtized. Élettapasztalata, megfontoltsága, konfliktuskezelési gyakorlata viszont értékes kiegyensúlyozó szerepet tölthet be a csapatban.

Megoldás: Hasznos eszköz a csapatépítés, a tapasztalat és a kor értékének hangsúlyozása a vállalati kultúrában. Csapatépítő tréningekkel céltudatosan erősíthető a korosztályok közötti kohézió, a motiváció az összehangolódásra. Külön érdemes a kommunikációra, a munkakultúrák összehangolására koncentrálnó tréninget szervezni. Érdemes hangsúlyt helyezni a különböző korosztályok, így a negyven év feletti munkavállalók értékeinek bemutatására a vállalati kommunikációban is.

✗ „AZ IDŐSEBBEK NEHEZEN KÉPEZHETŐEK.”

Tény: Az idősebbek, ha megfelelően motiváltak, ugyanolyan jól képezhetőek, mint fiatal munkatársaik. Az új technológiák könnyebben elsajátíthatók a már meglévő szakmai tudások birtokában. Szakmai és élettapasztalatukkal összehangolják a hallottakat, az ismeretanyag így mélyebben beágyazódik. Legtöbbször korábbi szakmai és élettapasztalatuk biztosítja az összefüggések alaposabb megértését is.

Megoldás: Érdemes ösztönözni minden munkatárs részvételét az életen át tartó tanulás folyamatában. Adjunk lehetőséget az idősebbeknek is, hogy bekapcsolódjanak a rendszeres képzésekbe. Több generációt átfogó, sokszínű tanulócsoporthoz kialakítása különösen hatékony lehet a tapasztalatátadás, az egymást segítő, inspiráló légkör kialakítása szempontjából.





TUDJA-E

2016-ra 39 évről 42 évre nő Magyarország lakosságának átlagéletkora.²

✕ „KÉPZETTSÉGÜK ELAVULT,
NEM FELEL MEĞ A KOR IGÉNYEINEK.”

Tény: Az aktív munkakeresők jelentős része idősebb, erős elkötelezettség várható a megfelelésre, a bizonyításra. Sok esetben ütköznek akadályba magas, de nem megfelelő képzettségük miatt.

Megoldás: Lehetőséget kell adni olyan munkakörben, ahol lesz előrelépési, fejlődési, bizonyítási lehetőség. Az élettapasztalat lehetővé teszi bizonyos ismerethiányok kompenzálását, jó alapot adhat. A kiválasztás során érdemes vizsgálni a továbbképzési motiváltságot, a foglalkoztatás során érdemes motiválni a továbbképzésre.

✕ „AZ IDŐSEBBEK MINÉL ELŐBB NYUGDÍJBA AKARNAK MENNI.”

Tény: Az, hogy valaki mikor kíván nyugdíjba menni, a munkájával való elégedettségétől és az egészségi állapotától függ, nem a tényleges korától.

Megoldás: Az egészséges életmód támogatásával, az egészségi állapothoz igazodó munkakörülményekkel megelőzhető az egészség gyors romlása; az odafigyelő személyzeti stratégia lehetővé teszi, hogy a munkavállalók hosszú távon elégedetten és egészségesen végezzék munkájukat.

² A Menedék Egyesület felmérése

**Miért éri meg idősebbeket foglalkoztatni?**

- A 45 év feletti dolgozó jól terhelhető, „biztos pont” a munkahelyen.
- A korral a felelősségérzet is növekszik, az idősebb ember tapasztaltabb, higadtábban, alaposabban hozza meg döntéseit.
- Lojális, hűséges a céghez, fontos neki a munkahelye, ezért hajlandó áldozatokat is hozni, többletmunkát is vállalni.
- A törzsgárda tagjai hosszútávon is közvetítik a szervezet értékeit, kultúráját.
- Erősíti a csoportkohéziót. Az idősebb munkavállaló megoszthatja az évek során szerzett tapasztalatait.
- A több generációt átfogó műhelyek sokkal kreatívabbak. Sikeresen tud a fiatalokkal együtt dolgozni, tanulhat tőlük, új lendületet, hitet meríthet.
- Helyismeretét megosztja a fiatalabbakkal.
- Egyre több képzett munkavállaló található az inaktív idősebbek közt is.

További információk a „Tipppek és tanácsok az idősebbek munkahelyi befogadásának elősegítésére” c. kiadványunkban, amely megrendelhető irodánkban, vagy letölthető honlapunkról (www.pestesely.hu).

BEVÁNDORLÓK, MENEKÜLTEK

Mítoszok és sztereotípiák a menekültekkel szemben

✖ „A MENEKÜLTEK CSAK ALACSONY KÉPZETTSÉGET IGÉNYLŐ VAGY KÉPESÍTÉS NÉLKÜLI MUNKAKÖRÖKBEN ALKALMAZHATÓK.”

Tény: A menekültek iskolázottsági mutatói általában jobbak a hazai lakosságénál, különösen a felsőfokú végzettségűek aránya magasabb körükben. Sokan rendelkeznek közöltük szakképesítéssel, és az otthonról hozott munkatapasztalatuk is alkalmassá teszi őket a magasabb képzettséget igénylő munkakörök betöltésére.

Megoldás: Mindig az adott munkavállalót, valós tudását figyeljük inkább, mint a magyar iskolarendszernek megfelelő bizonyítványokat. Keressük, hogy milyen az adott munkakörben hasznosítható tapasztalatokkal rendelkezik az illető.



✘ „A MENEKÜLTEK NEM FOGLALKOZTATHATÓAK A MAGYAR ÁLLAMPOLGÁROKKAL AZONOS MÓDON, ENGEDÉLYEKRE VAN SZÜKSÉG.”

Tény: Az elismert menekültek a magyar állampolgárokkal azonos módon foglalkoztathatók, esetükben nincs szükség semmiféle további engedélyeztetésre.

Megoldás: Az ezzel kapcsolatos iratok intézését érdemes tapasztalt civil szervezetekre bízni.

✘ „A MENEKÜLTEK NEM MOTIVÁLTAK ABBAN, HOGY MUNKAHELYET TALÁLJANAK, SZÁMUKRA AZ ÁLLAMI SEGÉLYEK ÉS AZ ALAKALMI FEKETEMUNKA ELEGENDŐ JÖVEDELMET BIZTOSÍTANAK A MEGÉLHETÉSHEZ.”

Tény: A menekültek – a magyar állampolgárokhoz hasonlóan – szeretnének stabil egzisztenciát teremteni, Magyarországon letelepedni és itt néhány év elteltével, állampolgárságot szerezve a magyar társadalom teljes jogú tagjaivá válni. A magyar állampolgárokhoz hasonlóan ők is csak akkor vállalnak feketemunkát, ha kizorulnak a formális munkaerőpiacról, és megélhetésüket más módon nem tudják biztosítani.

Megoldás: Tisztázzuk a munkavállalóval jogait és lehetőségeit, segítsünk abban, hogy a szervezetünkben előlépési, megfelelő jövedelemszerzési lehetőségekhez jusson. A túlóra vállalása segítség lehet az anyagi biztonság megszerzésében.

✘ „A MENEKÜLTEK NEM KÍVÁNNAK TARTÓSAN MAGYARORSZÁGON MARADNI, EZÉRT FOGLALKOZTATÁSUK KOCKÁZATOS, HAMAR TOVÁBB-ÁLLNAK.”

Tény: Igaz, hogy az elismert menekültek egy része hosszabb-rövidebb idő múlva elhagyja Magyarországot, ez azonban sok esetben éppen a beilleszkedési és munkavállalási lehetőségek hiánya és a magyar társadalom részéről érzékelt elutasítás miatt történik.

Megoldás: A menekült munkavállalók esetében is fontos a munkával/munkahellyel járó előmeneteli lehetőségek ismertetése. A munkáltatói attitűd és a munkatársak hozzáál-



TUDJA-E

A Magyarországon élő menekültek 80%-a itt akar letelepedni, 40%-uk beszél valamilyen szinten magyarul, és 42%-uk felsőfokú végzettségű.³

lása jelentős faktor a menekültek hosszútávú stratégiájának kialakulásában. A kölcsönös hosszútávú elköteleződés lehetősége javítja a munkahely megtartásának igényét.

✕ „A MENEKÜLTEK KULTURÁLIS KÜLÖNBÖZŐSÉGE JELENTŐSEN NEHEZÍTI A MUNKAHELYI BEILLESZKEDÉSÜKET, SZÁMOS MUNKAHELYI KONFLIKTUS FORRÁSA.”

Tény: A menekültek által képviselt kulturális minták ugyanannyira lehetnek erőforrásként, mint amennyire konfliktusforrások. A kulturális különbségek valóban számos esetben okozhatnak problémát, azonban ez csak ritkán szól a különbségek tényleges tartalmáról, sokkal inkább a mássággal szembeni – sok esetben kölcsönös – bizalmatlanságról és intoleranciáról van szó. A menekültek által képviselt értékrend, viselkedési normák, problémamegoldási mechanizmusok megfelelő közegben gazdagítják a szervezeti kultúrát, javítják a vállalat adaptációs képességét, egészében véve javítják a vállalat versenyképességét.



³ A Menedék Egyesület felmérése

Megoldás: Fontos a menekült munkavállaló számára lehetőséget nyújtani, hogy kulturális erőforrásait hasznosítsa a munkavégzés során. Érdemes tudatosítani a vezetőkben, hogy az idegen kultúrát ne mint zavaró körülményt vagy egzotikumot kezeljék, hanem erőforrásként.

✗ „A MENEKÜLTEK ELÉGTELEN NYELVTUDÁSA NEM TESZI LEHETŐVÉ HATÉKONY FOGLALKOZTATÁSUKAT.”

Tény: A menekültek többsége valóban nem beszél jól magyarul, azonban ez az állapot átmeneti, és többségük megfelelő nyelvi képzés és a magyar lakossággal való rendszeres kapcsolatok hatására (melyeknek legfontosabb színtere épp a munkahely) hamar elsajátítják a magyar nyelvet. A nyelvi kompetencia hiányát sok esetben részben kompenzálja a magas iskolázottság, valamint több idegen nyelv tudása, ami a legtöbb magyarországi munkahelyen jelentős erőforrás lehet.

Megoldás: Fontos, hogy a menekültek nyelvtudását az elvégzendő munka szempontjából értékeljük, és ne aszerint, hogy milyen mélységben lehet a leendő munkavállalóval baráti beszélgetést vagy szakmai vitát folytatni. A hazánkba újonnan érkezők nyelvtudása gyorsan fejlődik, figyeljünk, hogy a nyelvtudás értékelése ne egyszeri legyen, biztosítsunk előmeneteli lehetőséget a nyelvtudás bővülésének megfelelően.



Miért éri meg bevándorlókat foglalkoztatni?

- Magasan képzett, motivált munkaerő.
- Korábbi szakmai tapasztalatuk jól hasznosítható a vállalati teamben.
- Kulturális erőforrásaikkal gazdagítják a vállalat profilját, problémamegoldó képességét.
- Idegennyelv-tudásukkal hozzájárulhatnak a szervezeti portfólió bővítéséhez.
- Bizonyos munkahelyek esetén (szolgáltatóipar) kapcsolatrendszerükkel piacbővítést is eredményezhet foglalkoztatásuk.

További információk a „*Tippek és tanácsok a migráns munkavállalók munkahelyi befogadásának elősegítésére*” c. kiadványunkban, amely megrendelhető irodánkban, vagy letölthető honlapunkról (www.pesetesely.hu)

PÁLYAKEZDŐK

Mitoszok és sztereotípiák a pályakezdőkkel szemben

✖ „NINCS GYAKORLATI TAPASZTALATUK.”

Tény: A konkrét munkakörhöz kötődő munkatapasztalatuk sokszor valóban nincs. Azonban elég sok olyan lehetőség adott egy mai diáknak, pályakezdőnek, ahol kipróbálhatja magát valódi feladathelyzetben akár gyakornokként, önkéntesként, akár a hobbjára révén. Sok fiatal megy olyan helyre gyakorlatra, ahol később szeretne elhelyezkedni. Így egyre több fiatalnak van már tapasztalata feladatok felelős ellátásában.



Megoldás: Felvételtkor érdemes rákérdezni, milyen alkalmi, nyári, szervezői, önkéntes munkákat végzett a fiatal, milyen nagyobb feladatai voltak tanulmányai során. Mindkét félnek kedvező megoldás a diákok foglalkoztatása, gyakorlati idejük alatt mentori/patrónusi támogatásuk.

✖ „NINCS KAPCSOLATRENDSZERÜK.”

Tény: Kiépült szakmai kapcsolatrendszere még a középkorú társának sem biztos, hogy van. Azonban a fiatalok nyitottsága és az információs technika magas szintű fejlettsége elősegíti a pályakezdők széles ismerősi hálójának gyors kiépítését.



Megoldás: Adjunk lehetőséget, hogy a saját ismerősi hálóját behozhassa a munkába, illetve tegyük próbára kapcsolatteremtési készségét, építsünk a nyitottságára. Ha szükségünk van rá, fejlesszük kapcsolatteremtő képességét tréningeken.

✖ „A MAGASAN KVALIFIKÁLT PÁLYAKEZDŐKNEK MAGAS A BÉRIGÉNYE.”



TUDJA-E

Magyarországon a lakosság 7%-a munkanélküli, ezzel szemben a pályakezdekők közt ez az arány 19%. Mintegy 58 500 fiatal munkanélküliként kezdi meg pályáját.

Tény: A mai fogyasztói társadalomban az egyik legfontosabb „mérce” a fizetés nagysága, a fiatalok körében is. megszerzett tudásuknak nagy árat szabnak/szabnának. Sokszor ez alapján választanak szakmát vagy munkahelyet.

Megoldás: Próbáljunk olyan jövőképet adni, melyben elérhető a kitűzött fizetésigény, ami mindkét fél számára egy win-win (nyertes-nyertes) helyzetet ered-

ményez. A béren túl alkalmazzuk a cafetéria rendszerét, vagy vegyünk igénybe járulékkedvezményt. Tekintsük befektetésnek a magasabb bérrel felvett pályakezdőt.

✗ „IRREÁLIS ELVÁRÁSAIK VANNAK.”

Tény: Az iskolapadból kikerülve sok fiatalnak van olyan elképzelése, hogy rögtön jól fizető, kényelmes állást kap, fontos pozíciót fog betölteni. Azonban a legtöbb diák már rendelkezik alapvető munkaerő-piaci ismeretekkel, volt már gyakorlaton, állásbörzéken, így az első néhány éves állásinterjú után elvárásai közelítenek a realitáshoz.

Megoldás: Mutassuk meg a lehetséges előrelépési utakat. Olyan reális képet fessünk, ami motiváló hatású. Beszéljük át a munkakört, a feladatokat, mutassunk rá, hogy milyen kompetenciák megszerzésére, fejlesztésére adnak ezek lehetőséget.

✗ „KONFLIKTUSTŰRÉSÜK ALACSONY.”

Tény: Életkoruk és a hosszútávú munkatapasztalat hiánya miatt nem jártasak annyira az éles konfliktushelyzetek kezelésében. Az „ide nekem az oroszlánt is” attitűd valóban sok családás forrása lehet.

Megoldás: A felvételi tesztek során vizsgáljuk adottságait, készségeit, adjunk lehetőséget neki a csoportmunkában, fejlesszük – akár tréninggel, akár tapasztalt kolléga segítségével – a konfliktuskezelési készségét.

✗ „AHOGY KAPNAK EGY JOBB ÁLLÁSJÁJNLATOT, TOVÁBBLÉPNEK”

Tény: A munkahelyváltás „könnyebben megy” a fiatalabbaknak, azonban ha ki-alakul az elköteleződés, találkoznak a saját egyéni céljaik és a vállalat céljai, akkor legalább annyira megtarthatóak, mint más kollégák.

Megoldás: Az „Építsd a karriered, építsd a céget!” elv érvényesítése, azaz fejlődési, előrelépési lehetőség biztosítása, folyamatos visszajelzés a teljesítményről; közös karriertervezés, tehetségmenedzsment.



Miért éri meg pályakezdőket foglalkoztatni?

- A frissdiplomás még jól alakítható, nevelhető, könnyebben kialakul az elköteleződése, ha cégünk az első munka- vagy gyakorlati helye.
- Újszerű gondolkodásmódjával másféle látásmódot hoz be a munkafolyamatba.
- Jó hatással van a csoportdinamikára, ha a csapatban vannak fiatal és idősebb munkavállalók is.
- Ambíciója felpezsdíti a munkahelyi légkört; a több generációt átfogó műhelyek sokkal kreatívabbak.
- A most végzett fiatalok nagy része beszél legalább egy idegen nyelvet, és teljesen otthonosan mozog a számítógépes programok és az internet világában.
- A mostani fiatalok többsége már hozza magával a jó kommunikációs készséget, a sokoldalúságot, a kreativitást, legtöbbjüknek már van valamilyen csapatmunka-tapasztalata is.
- Nagymértékű lelkesedése miatt nem riad vissza a sikerrel kevésbé kecsegtető feladatoktól sem.
- Nem utolsó sorban: pályakezdő fiatal foglalkoztatása esetén igénybe vehetünk különféle bér- vagy járulékkedvezményeket.

További információk a „Tippek és tanácsok a pályakezdők munkahelyi befogadásának elősegítésére” c. kiadványunkban, amely megrendelhető irodánkban, vagy letölthető honlapunkról (www.pestesely.hu).

BÜNTETÉS-VÉGREHAJTÁSBÓL KIKERÜLŐK,

*Mítoszok és sztereotípiák a büntetés-végrehajtásból
kikerülőkkel szemben*



✕ „A BÖRTÖNBEN ÁLTALÁNOS AZ ERŐSZAK, A HIERARCHIÁT ELSŐSORBAN A TESTI ERŐ HATÁROZZA MEQ.”

Tény: A büntetés-végrehajtási intézmények olyan szigorúan ellenőrzöttek, hogy a belső bűnesetek száma elhanyagolható. Az elítéltek belső hierarchiájában a legmagasabb szinten – hasonlóan a kinti társadalomhoz – rendszerint a felsőfokú végzettségűek állnak. Az ő tudásuk például egy-egy kérvény beadásánál többet ér, mint a pusztán fizikai erőnlét...

✕ „A „BÖRTÖNBEN” TÉTLENÜL TELNEK A NAPOK.”

Tény: Egy-egy intézményben oktatási, foglalkoztatási, kulturális és szabadidő tevékenységek sora zajlik nap mint nap. Kihelyezett általános iskolai és szakképzések, gimnáziumi oktatások folynak, de lehetőség és igény szerint a felsőoktatási képzésbe is be lehet kapcsolódni. A benti munka a kinti élethez hasonlóan meghatározott munkarend szerint történik. Az intézményekben emellett önképző körök, képzőművészeti szakkörök működnek, rendszeres kulturális és sportrendezvények valósulnak meg.

✕ „A SZABADULÓ TÁRSADALMI VISSZAILLESZKEDÉSÉT SEMMILYEN INTÉZMÉNY NEM SEGÍTI.”

Tény: A szabadultak visszailleszkedését hivatásos és önkéntes pártfogók is segítik. A pártfogók részt vesznek a szabadultak utógondozásában, így például a családi kapcsolatok helyreállításában, eltűnt iratok pótlásában, szociális intézményekkel való kapcsolat-tartásban vagy munkahely-felkutatásban.



TUDJA-E

- A börtönben a foglalkoztatott elítéltekre a Munka Törvénykönyve ugyanúgy érvényes, a munka ellátásáért jogszabályokban rögzített módon a mindenkori minimálbér 1/3-a jár. Bizonyos munkák ellátásánál lehetőség van továbbá teljesítmény-arányosan növekvő bérkifizetésre is. A fogvatartott a keresetével szabadon rendelkezik, a szigorúan szabályozott termékpalettból a börtönön belül is elköltheti, hazautalhatja, vagy akár egy elkülönített számlán gyűjtheti is a szabadulást követő időszakra.
- Az egyes büntetés-végrehajtási intézmények területén, az intézményektől jogi értelemben elkülönült, ám a munkavégzés fizikai helyét tekintve az intézmény területén működő, 100%-ban állami tulajdonban álló Kft-k végzik a foglalkoztatást. E vállalkozások megbízásait piaci alapon szerzik, tevékenységüket tekintve önálló vagy kooperációs alapú termék-előállítást, illetve szolgáltatást végeznek, és/vagy bémunkában bedolgoznak.
- Az alacsony hozzáadott értékű termeltetés a börtön falain belül kifejezetten előnyös a piaci vállalkozások számára. Az alacsony munkabérek és fajlagos üzemeltetési költségek mellett a rentabilitást erősítik az olyan járulékos tényezők is, mint az alkohol problémák teljes hiánya, a munkaidő pontos betartása, vagy a szigorú ellenőrzés miatt lehetetlen lopáskárok.
- A fogvatartottak által elvégzett munkák többsége nagyfokú monotonitást és stressztűrő képességet feltételez. Felmérések bizonyítják, hogy a belső foglalkoztatás intenzív üzemserűsége miatt is, a szabadulók kifejezetten jó munkaerőként jelenhetnek meg az elsődleges munkaerőpiacon is.



Miért éri meg büntetés-végrehajtásból kikerülőket foglalkoztatni?

Ahhoz, hogy a valaki börtönbe jusson, nyilvánvalóan olyan normaszegést kell elkövetnie, amit a társadalom és a jogrendszer nem tolerálhat. De mint az a fentiek-ből is kitűnhet, büntett és büntetett, büntetés és büntetés között is van különbség. Többszörös gyilkos, adócsaló vagy egy autóbalesetet okozó egyaránt visszatérhet a társadalomba, szülőként, gyereként, munkavállalóként. Önmagában a büntetett előélet még nem jelenti azt, hogy korábbi tetteit akár őszintén megbánva, valaki ne válhatna újból a társadalom normális tagjává. Számos példa mutatja, hogy valaki a szabadulást követően első „rendes” munkahelyén a kapott bizalmat a többi munkavállalónál erősebb lojalitással hálálja meg.

A szabadultak foglalkoztatását az állam direkt és indirekt módon egyaránt próbálja segíteni. Adó- és járulékkedvezmények kaphatók, számos állami/EU pályázat pedig közvetlenül támogatja, vagy előnyben részesíti a szabadulók foglalkoztatását is felvállaló projektterveket.



ÖTLETEK A NEMZETI ÉS ETNIKAI KISEBBSÉGEKHEZ TARTOZÓK SZÁMÁNAK NÖVELÉSÉRE A MUNKAHELYEN⁴

A támogató intézkedések nem azonosak a pozitív diszkriminációval

A támogató intézkedések, a jogszabályokkal összhangban megvalósítva, segítik az amúgy alulreprezentált csoportokba tartozó személyeket egy adott munkakörben vagy az egész munkahelyen. Egy munkáltató nem választhat ki valakit egy munkakörre csak azért, mert egy kisebbség tagja. A támogató intézkedések abban segítenek, hogy a hátrányból indulók egyenlő lehetőségeket kapjanak.

Praktikus tanácsok:



Toborzás

A kisebbségekhez tartozók magasabb részvétele érdekében hasznosak lehetnek a következők:

- Az álláshirdetésben érdemes kiemelni, hogy a szervezet egyenlő esélyeket biztosító munkahely.
- A megnyíló munkalehetőségeket meg lehet hirdetni helyi újságokban és a kisebbségekkel kapcsolatban álló kommunikációs felületeken.
- Toborzási rendezvények: A nem hagyományos toborzási módszerek, az érintetteket képviselő szervezetek bevonásával, ugyancsak eredményre vezethetnek (pl. KÖZ-PONT program www.pestesely.hu).
- Segítség lehet például a próbamunka lehetőségének bevezetése.
- Érdemes részt venni a helyi állásbörzéken, ahol a hátrányos helyzetűeket elérve kínálhatunk megüresedő státuszokat.
- Érdemes lehet nyílt napokat rendezni a helyi kisebbségeket segítő szervezetek bevonásával, így a kívülrőlők lehetőséget kapnak, hogy betekintsenek a szervezet működésébe, nagyobb bátorsággal pályáznak konkrét lehetőségekre.
- Hasznos lehet a helyi iskolákkal, szakképző helyekkel szoros kapcsolatot tartani, tájékoztatni őket a megnyíló lehetőségekről.
- A szervezeten belüli kisebbségi példaképek kiemelésével ösztönözhetjük mások csatlakozását.

⁴ Készült: a Diversity Works for London „Improving Black, Asian and Minority Ethnic Representation in your Organisation” c. kiadvány alapján.



Kiválasztás

A munkakörre való kiválasztás kulcsfontosságú a kisebbségekhez tartozók munkához jutása szempontjából.

- A kiválasztás eljárásának szabályozásán túl elengedhetetlen, hogy a benne résztvevő szakemberek vagy toborzó ügynökségek felkészültek legyenek a diszkrimináció megakadályozásában.
- Az interjúztató személyek, a döntést meghozó vezetők számára biztosítsunk tréningeket, amelyek felkészítik őket arra, hogy felismerjék a bennük élő sztereotípiákat, és segítséget adnak abban, hogy döntéseiket ezek ne befolyásolják.
- A kiválasztás során az önéletrajzokról és az értékelésekről távolítsuk el a nevet, ez hátrányosan befolyásolhatja a döntést.
- Készítsük fel az interjúztatókat arra, hogy az eltérő kisebbségi háttérből érkezett jelentkezők eltérő testbeszédet, kommunikációs mintákat használhatnak, amely nem a személyiségük tükröződéséből fakad. (Pl. az európai kultúrában az erős szemkontaktus a tisztelet és a nyitottság jele, míg más kultúrákban nem illik a szemébe nézni egy magasabb rangú személynek, pl. akár az interjúztatónak).

„Csak akkor lehetséges a romák munkaerő piaci bevonása, ha azt az üzleti vezetők támogatják”

A Hungarian Business Leaders Forum 2007-ben indította ROMASTER PROGRAMJÁT, mely egy oktatási és tehetséggondozó támogatási rendszer szociálisan rászoruló, azonban jó képességű roma diákok számára. A program a roma integrációt az oktatás támogatásán keresztül kívánja elősegíteni. A programnak három fő része van:

1. Pénzügyi támogatás (ösztöndíj nyújtása a tanulónak)
 2. Kettős mentorálás: A vállalat munkatársa mint külső mentor segíti a fiatalot a munka világába, a szakmába való beilleszkedésben. Az iskolai pedagógus mint belső mentor segíti a diákokat, hogy sikeres legyen a tanulmányokban.
 3. Diplomaszerezés után a vállalat lehetőséget biztosíthat gyakorlati tapasztalatok megszerzéséhez (gyakornokság, esetleg állásajánlat).
- A következő vállalatok csatlakoztak a Romaster Programhoz: IBM (Álapító), Holcim Hungaria, Ernst and Young, Raiffeisen Bank, MOL, ÁBB. A program nyitott további vállalatok csatlakozására. (www.hblf.hu)



A munkahelyen

A kisebbségekhez tartozók számára nem csak a munkahelyre való bekerülés, hanem a tartós megmaradás és előrelépés is nehézséget okozhat. A sokszínűséget támogató szervezetek különböző módszerekkel segítetik munkatársaikat.



- A **munkahelyi patrónus**rendszerben egy régebben ott dolgozó „törzsgárdag” segíti az újonnan érkező beilleszkedését.
- A **shadowing** (követés) során az új munkavállaló árnyékként követ egy régi munkavállalót a napi munkavégzés során, így sajátítja el a munkafolyamatokat és illeszkedik be a munkakörnyezetbe.
- A **tandem-modell**ben egy idősebb (akár nyugdíjas) munkatárs és egy fiatalabb, új belépő munkatárs közösen tölt be egy munkakört, a feladatokat maguk közt megosztják. A tapasztaltabb kolléga így tanítja az újonnan érkezőt.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóságának egyik esete (2006)



A kérelmező képviseletében a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda kérelmet terjesztett elő a hatóságnál, mely szerint a kérelmezőt hátrányos megkülönböztetés érte roma származása miatt, amikor egy újságban szereplő álláshirdetésre telefonon jelentkezett, és bár a feltételeknek megfelelt, azért nem alkalmazták, mert a telefonbeszélgetés során közölte, hogy roma származású.

A panaszos egy önkormányzat hivatali helyiségéből telefonált, így az ott dolgozó munkatárs tanúja volt a beszélgetésnek. A kérelmező képviselője ún. teszteléses eljárást folytatott le. Ennek során két tesztelő telefonon jelentkezett a panaszos által hívott telefonszámon, és mindketten a kérelmezővel azonos képzettségűnek, azonos gyakorlatúnak és józan életűnek adták ki magukat.

Míg egyikük a cigányság körében gyakori Kolompár, a másik személy a saját nevén mutatkozott be.

A tesztelés eredménye is azt igazolta, hogy az egyik tesztelőt a másiktól, eltérő bánásmódban részesítették a roma származásra utaló név alapján, amikor a Kolompár néven bemutatkozott részére semmiféle érdemi felvilágosítást nem adtak, míg a másik tesztelőt részletesen tájékoztatták a munkavégzésről, a fizetésről és egyebekről. A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét a panaszos kisebbségi származása vonatkozásában, ezért eltiltotta a jogsértő magatartás további folytatásától és 700 000 Ft pénzbírság megfizetésére kötelezte.



Az Egyenlő Bánásmód Hatóságának egyik esete (2007)

A kérelmezők azzal a panasszal fordultak a hatósághoz, hogy korábbi munkáltatójuk, egy takarítói tevékenységet ellátó Zrt. hátrányosan megkülönböztette őket roma származásuk miatt, munkahelyi feletteseik több alkalommal megjegyzést tettek roma származásukra, továbbá több alkalommal kijelentették, hogy nem kívánnak cigányokkal együtt dolgozni, és ezzel összefüggésben, roma származásuk, illetőleg bőrszínük miatt, munkaviszonyukat próbaidő alatt megszüntették.

Az elbocsátottak jogi képviselőjük útján munkaügyi bírósághoz fordultak. A bírósági eljárás a munkaviszony jóhiszemű és tisztességes eljárás, valamint a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe ütköző, jogellenes megszüntetésének megállapítása iránt folyik.

Az cég fegyelmi eljárást folytatott le, melynek eredményeképp megállapította, hogy két munkahelyi vezető valóban tett „rasszista” kijelentéseket, emiatt fegyelmi büntetésben részesítésüket javasolta, továbbá ajánlotta, hogy az akkor felvenni tervezett 2 főt roma származásúak közül válasszák ki.

E szerint az eljárás alá vont hajlandó a kérelmezők munkaviszonyát helyreállítani úgy, hogy azt a végkielégítés és felmondási idő szempontjából folyamatosnak tekintik, továbbá nem zárkózott el a munkaviszony felmondása és helyreállítása közötti időre eső elmaradt munkabér kompenzálásától. A kérelmezők nem fogadták el a munkáltató által felajánlott egyezséget.

A hatóság a kérelemnek helyt adott, és megállapította, hogy az egyenlő bánásmód követelménye sérült akkor, amikor a kérelmezők munkaviszonyának ideje alatt olyan munkahelyi légkör alakult ki, ami kimeríti a zaklatás törvényi tényállását, valamint közvetlen hátrányos megkülönböztetés valósult meg.

SZEXUÁLIS ORIENTÁCIÓ A MUNKAHELYEKEN



Tippek és tanácsok a szexuális sokszínűség kezelésére munkáltatóknak ⁵

Dolgozzunk azon, hogy befogadó légkör alakuljon ki. Tegyük pozitív lépéseket, mint például:

- biztosítsunk a menedzsereknek tréninget a sokszínűségről, amely praktikus tudást ad ahhoz, hogy hogyan kezeljék a kötekedést, a megjegyzéseket,
- támogassunk belső szerveződések a szexuális másság elfogadása érdekében,
- biztosítsuk, hogy a munka és a magánélet összeegyeztetését segítő munkaszervezési lehetőségek és a munkahelyi juttatások mindenki számára hozzáférhetőek legyenek családi állapotától, családi és partneri kötelekeinek jellegétől függetlenül.
- a cég belső kommunikációjában tudatosan használjunk befogadó nyelvezetet, pl.:

A vállalati társasági eseményekkel kapcsolatban fogalmazzunk úgy, hogy a dolgozók partnereit is várjuk, ne emeljük ki a házastársakat.

Álláshirdetés esetén nyilatkozunk arról, hogy szervezetünk elfogadja a szexuális másságot. A kiválasztásnál közreműködőket készítsük fel, hogy előítéleteik kezelésével diszkriminációmentes eljárást tudjanak biztosítani.

Biztosítsunk tréningeket a sokszínűség elfogadására az összes dolgozó, különösen a vezetők számára.

Esélyegyenlőségi csapataunk foglalkozzon ezzel a témával is.

Tegyük fontossá szervezetünkben a másság elfogadását.

Dolgozzunk ki monitoring-rendszert, amely mérni képes a megtett lépések hatását, és visszacsatolásként szolgál.

Egy jó példa

GLBT: „Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender Diverse Group”: „Homoszexuálisok, biszexuálisok és transz-szexuálisok csoportja”: az IBM Magyarországon is létrehozta ezt a csoportosulást, mely biztosítja, hogy minden dolgozó maximálisan részt vehet a vállalat életében, egy olyan munkahelyen, amely megkülönböztetéstől és zaklatástól mentes, és azonos lehetőségeket biztosít minden dolgozónak. Magyarországon első ízben egy vállalat - az IBM - nevét feltüntetve vett részt a Pride felvonuláson, ezzel példát mutatva más cégeknek az esélyegyenlőség színpadán.



⁵ Készült: A Diversity Works for London „Best practice: Sexual orientation at work” c. kiadvány alapján.

ELTÉRŐ VALLÁSÚ DOLGOZÓK A MUNKAHELYEN



Tipppek és tanácsok a vallási különbségek kezelésére munkáltatóknak ⁶

Ismerd meg a munkavállalókat:

A vallási hovatartozásról ma nem gyűjthet adatokat a munkáltató, de név nélküli statisztikák készülhetnek. Meg lehet kérdezni a munkavállalókat viszont arról, hogy milyen időszakokban van szükségük több szabadidőre az egyes vallási ünnepek miatt. Így jobban tervezhető, hogy mikor kik állnak rendelkezésünkre.

A vallásgyakorlás lehetőségei:

- A legtöbb szervezetben nincsenek ma olyan lehetőségek, ahol a munkavállalók vallásukat gyakorolhatják. A legegyszerűbb megoldás igény esetén egy tiszta, csendes helyiséget kijelölni, melyet akár felváltva is használhatnak az egyes felekezetekhez tartozók.
- Ugyancsak jó, ha van egy-egy kis szekrény a szükséges tárgyak, könyvek tárolására.



⁶ Készült: A Diversity Works for London „Religion or belief best practice” c. kiadvány alapján.

Ünnepek:

- A munkáltatóknak figyelembe kell venniük munkatársaik kérését, hogy szabadságukat saját vallásuk ünnepein vehessék ki. Ez nem többletszabadságot jelent, hanem az éves szabadságkeretnek az igényeknek megfelelő elosztását.

Étkezés:

- Amennyiben a szervezetben konyha működik, érdemes konzultálni a munkavállalókkal az eltérő étkezési kötöttségekről, melyek nem csak az ételek tartalmára, hanem az alapanyagok tárolására is kiterjedhetnek.
- Sok vallásban kötelező hosszabb-rövidebb böjti időszakok betartása. Biztosítsuk, hogy a munkavállalók személyes megaláztatás és konfliktus nélkül be-tarthassák ezen időszakokat, illetve biztosítsunk hozzáférhető frissítőket (in-nivaló stb.) a nap folyamán ill. a böjt végén is.

Öltözködés

- Ha egy szervezetben a munkaruhára vonatkozó szabályok vannak, biztosítani kell, hogy ne ütközzenek a különböző vallású dolgozók öltözködési hagyományaival. Konzultáljunk a munkavállalókkal!
- Az ékszerviselésre, tetoválásra vonatkozó szabályoknak kellően rugalmasak kell lenni, hogy a vallási hagyományokat ne sértsék.
- Némely vallás nem engedi, hogy mások jelenlétében levetkőzzenek hívei, ilyen esetekben érdemes elgondolkodni a szervezet lehetőségein.

IV. *fejezet***KÉPZÉSEK, TRÉNINGEK
BEFOGADÓ
MUNKAHELYEKNEK**

Szerkesztő: **Koltai Luca**

A SIKERES SOKSZÍNŰSÉGI TRÉNING ALAPJAI

A sikeres esélyegyenlőségi képzések egyik feltétele, hogy feltérképezzük, milyen képzésre van szükség, és mi az oka annak, hogy foglalkozunk a szervezetünkben ezekkel a kérdésekkel.

- Fontos megérteni, mit jelent a szervezet számára az esélyegyenlőség, van-e valamilyen konkrét probléma, amire megoldást keresünk.
- El kell dönteni, milyen típusú tréninget tervezünk. Szemléletformálás, viselkedésváltozás vagy valamilyen specifikus ismeret (pl. esélyegyenlőségiterv-készítés, zaklatással kapcsolatos szabályozás) átadása a fontos?
- A tréningnek az igényekhez és elvárásokhoz kell igazodnia, a szervezet és a munkatársak helyzetéből kell kiindulnia.
- Tisztázni kell, milyen eredményeket várunk a képzéstől, és mikor leszünk elégedettek.

Ugyancsak fontos szempont a képzés minősége. Legtöbbször attitűdbeli és viselkedésbeli változásokat szeretnénk elérni, így nagyon fontos, hogy a tréning erre képes-e.

- Érdemes előre meghatározni, hogy milyen módszereket alkalmazunk a képzés során. A leghatékonyabb, ha jó egyensúlyt találunk a csoportos beszélgetések, az interaktív módszerek és az elmélet, a jó gyakorlatok bemutatása közt.
- Gyakorlott trénereket bízunk meg a tréningek lebonyolításával.
- Nagyon fontos, hogy a trénerek átfogó ismeretekkel rendelkezzenek az esélyegyenlőség területén, és a szervezet helyzetét, kultúráját valamint alapelveit megértve, azt felhasználva dolgozzanak a képzés során.
- A képzéseket mindig értékeljük, a résztvevőket vonjuk be az értékelésbe.

Ezeket a képzéseket a résztvevők aktívan vannak jelen. Fontos a bevonódás, nem csak azért, hogy minél többen jöjjenek el, hanem hogy a képzés valódi részeseivé váljanak.

- A munkavállalókat tájékoztassuk arról, hogy mi a képzés célja. Ha egy hosszabb sorozatba, stratégiába illeszkedik, erről tájékoztassuk a potenciális résztvevőket.
- A képzés súlyát és a részvételi hajlandóságot növeli, ha a felső vezetés és a menedzsment elkötelezettséget mutat.

NON-PROFIT SZERVEZETEK ÁLTAL KÍNÁLT KÉPZÉSEK, TRÉNINGEK

Az alábbiakban néhány képzési/tréning-programot mutatunk be, melyeket hazai non-profit szervezetek indítottak vagy működtetnek. Mindegyik képzés a munkahelyi diszkrimináció kiküszöbölését, a befogadó munkahely gyakorlatát célozza.

A képzéseket a címük szerint ABC sorrendben soroltuk fel.



✖ „A BEFOGADÓ ÉS SOKSZÍNŰ MUNKAHELYÉRT”

Az **ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO)** képzésének célja, hogy elméleti elemzéseken és esettanulmányokon keresztül szakmai segítséget nyújtson a vállalat esélyegyenlőségi stratégiájának kialakításához. A résztvevők ismereteket szerezhetnek a diszkrimináció működési mechanizmusairól, a diszkriminációmentes munkahely megteremtésének élenjáró példáiról (Shell, IBM, stb.); a jogi környezetről, valamint a sokszínű munkahely megvalósításának költségeiről és olyan üzleti hasznairól, mint az értékesítés, a munkaerő termelékenységének és elkötelezettségének növekedése, a tehetségek könnyebb vonzása és megtartása, több innováció, jobb vállalati és márká-image megvalósítása, a fogyasztói elégedettség, illetve a gazdasági hatékonyság növekedése.

További információk: <http://www.ilo.org/budapest>

✖ „HOGYAN VALÓSÍTSUK MEG A NEMEK TÁRSADALMI ESÉLYEGYENLŐSÉGÉT A MUNKAHELYEKEN?”

A **SEED Alapítvány** által indított program célja a férfiak szerepének erősítése az esélyegyenlőség javításában, a munka és a családi élet harmóniájának megteremtésében, a szülői szerepek és a munkamegosztás újraértelmezésével. Ehhez a projekt elsősorban a hagyományos szerepfelfogás megváltoztatására törekedett képzéssel és médiakampánnyal, az alapítvány által készített alapozó kutatás eredményeire támaszkodva.

Az egynapos képzéseken a résztvevők megismerkedhettek az esélyegyenlőség munkahelyi érvényesítésének lehetőségeivel, módszereivel, előnyeivel. A workshop interaktív módon, elsősorban a férfi-nő esélyegyenlőség kérdéseire fókuszálva mutatta be a probléma szintjeit, és gyakorlati megoldási stratégiákat nyújtott. Választ adott arra a kérdésre is, hogy „mi haszna a cégemnek, szervezetemnek mindebből?”.

További információk: zslaczko@seed.hu, www.seed.hu



✖ „MI AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV?” KÉPZÉS

A **Fővárosi Közhatalnok Foglalkoztatási Szolgálat Kht.** képzéseket szervez a munkahelyi esélyegyenlőség módszereinek, praktikáinak bemutatására.

A képzés során a résztvevők megismerkedhetnek a munkahelyi esélyegyenlőség alapjaival, a befogadó munkahely előnyeivel, a hazai és Európai Unió szabályozásokkal. A képzés gyakorlati tippeket és tanácsokat ad esélyegyenlőségi tervek elkészítéséhez és befogadó munkahelyi gyakorlatok megvalósításához.

A képzésre várjuk mindazokat a munkáltatókat, humánerőforrás szakembereket, vezetőket, akik számára fontos, hogy szervezetük a sokszínű munkavállalókra figyelmes munkahely legyen. Várjuk a munkahelyi humántőke gondozásáért felelős szakembereket, akik szívesen fogadnak új információkat, jó ötleteket.

További információk: www.humanstudio.egalnet.hu

✖ MUNKAHELYI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TANÁCSADÓ KÉPZÉS

A **Fővárosi Közhatalnok Foglalkoztatási Szolgálat Kht.** tréningorozatát egy országos szinten összeválogatott szakembercsoport számára rendezte, melybe minden régióból érkeztek képviselők. A tréning aktív ismeret elsajátításra és készségfejlesztésre épül.

A képzés célja: felkészíteni a résztvevőket arra, hogy munkáltatóknak vállalkozásoknak tanácsot és segítséget nyújtsanak a munkahelyi esélyegyenlőséget elősegítő humánerőforrás-politika elkészítésében, auditálásában.

További információk: www.pestesely.hu, info@pestesely.hu

✖ NEMEK A MUNKÁBAN

A **Perspektiva Nova Egyesület** a nők és a férfiak esélyegyenlősége témában tart képzést.

A képzés a következő kérdéseket járja körül: mit jelent a társadalmi nem a munkavégzés szempontjából, milyen azonos, ill. eltérő igények jelennek meg a két nem esetében, mire kell / lehet figyelni a hatékonyság és a diszkrimináció-mentesség érdekében, milyen sztereotípiák befolyásolnak? Ugyancsak szó esik arról, hogyan tervezünk életpályát / karriert, ebben melyek a két nem közötti különbségek, „női” és „férfi” készségek (a legenda és a valóság), milyen társadalmi nemekkel kapcsolatos sztereotípiák befolyásolnak önmagunk és mások értékelésekor.

További információk: www.perspektiva.fw.hu, Kovács Edina: 06 70 507-5666

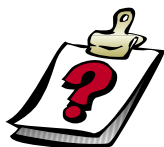


✦ SEGÍTSÉG A FOGYATÉKKAL ÉLŐK BEFOGADÁSÁBAN

A **Salva Vita Alapítvány** főleg tanácsadással segíti a munkáltatókat, pl. esélyegyenlőségi terv készítése és fogyatékos munkavállalók alkalmazásával kapcsolatos nehézségek, kihívások terén, ide értve a toborzástól az elbocsátásig minden HR-területet és az infokommunikációs akadálymentesítést.

Tréningjeink elsősorban HR vezetőknek, középvezetőknek, fogyatékos emberek közvetlen munkatársainak ill. vevőkkel/ügyfelekkel foglalkozóknak szólnak.

További információk: www.salvavita.hu

V. *fejezet***KIEGÉSZÍTŐ
INFORMÁCIÓK**

- Linktár, szervezetek, szolgáltatások és információk lelőhelyei
- Munkaerő-piaci támogatások
- Érintett hazai és európai uniós jogszabályok

LINKTÁR, SZERVEZETEK, SZOLGÁLTATÁSOK É S INFORMÁCIÓK LELŐHELYEI



Egyenlő Bánásmód Hatóság

www.egyenlobanasmod.hu

<http://www.antidiszko.hu/>



Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Hivatal

www.nekh.gov.hu



Országos Esélyegyenlőségi Hálózat

<http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=1105>

RomaWeb.hu



Európai Roma Jogok Központja

www.errd.org



Foglalkoztatási és Szociális Hivatal

www.agsz.hu

Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda

www.neki.hu



Európai Bizottság Corporate Social Responsibility

http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/index.htm

Hungarian Business Leaders Forum

www.hblf.hu



International Labour Organisation

<http://www.oit.org/public/english/region/eurpro/budapest/index.htm>



ENSZ Globális Megállapodás

www.unglobalcompact.com



Humán Stúdió – A tehetség érvényesülése sok színben

www.humanstudio.egalnet.hu

MUNKAERŐ-PIACI TÁMOGATÁSOK

✦ FOGLALKOZTATÁS BŐVÍTÉSÉT SZOLGÁLÓ BÉRTÁMOGATÁS

A munkaadó a foglalkoztatást legalább 12 hónap időtartamban vállalja, a támogatás iránti kérelem benyújtását megelőző 6 hónapban azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással nem szüntette meg, és kötelezettséget vállal arra, hogy a munkaviszonyt a támogatás folyósításának időtartama alatt az előző pontban meghatározott okból nem szünteti meg. Munkaviszony keretében történő foglalkoztatás esetén a munkabér és járuléka 50-60%-ának, megfelelő támogatás nyújtható egy évi időtartamra.



Hátrányos helyzetű személyek:

Hátrányos helyzetű személynek kell tekinteni azt a személyt, aki

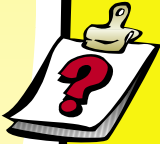
a) álláskereső, és legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik, vagy a foglalkoztatás megkezdésekor az 50. életévét betöltötte, vagy 25. életévét be nem töltött pályakezdő álláskereső, vagy a foglalkoztatás megkezdését megelőző 16 hónap alatt legalább 12 hónapig, 25. életévét be nem töltött, pályakezdő álláskeresőnek nem tekinthető személy esetében 8 hónap során 6 hónapig álláskeresőként volt nyilvántartva, vagy a saját háztartásában legalább egy 18 évesnél fiatalabb gyermeket egyedül nevel, vagy a foglalkoztatás megkezdését megelőző 12 hónapon belül gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetőleg terhességi-gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesült, vagy a foglalkoztatás megkezdését megelőző 12 hónapon belül előzetes letartóztatásban volt, szabadságvesztés, vagy elzárás büntetését töltötte.



b) olyan munkavállaló, akit munkahelyének elvesztése fenyeget, és az 50. életévét betöltötte, vagy életkorra tekintet nélkül legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik

Megváltozott munkaképességű személyek:

Megváltozott munkaképességű személynek kell tekinteni azt az álláskeresőt,



a) akinek munkaképesség-csökkenésének mértéke – az Országos Egészségbiztosítási Pénztár Országos Orvosszakértői Intézetének, illetőleg az Országos Orvosszakértői Intézet, vasutas biztosítottak esetében a Magyar Államvasutak Orvosszakértői Intézetének szakvéleménye szerint – legalább a 40 százalékot eléri, vagy

b) aki munkaképesség-csökkenésének mértékéről az a) pontban meghatározott szerv igazolásával nem rendelkezik, de – foglalkozás-egészségügyi szakellátóhely szakvéleménye alapján – megállapítható, hogy munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkentek.

✖ MUNKAHELYMEGŐRZŐ TÁMOGATÁS

Kaphatja az a munkaadó, aki működésével összefüggő okból a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással meg kívánja szüntetni. A támogatás a felmondással érintett munkavállaló munkabérének és járulékai együttes összegének 25-75%-áig terjedhet.

✖ A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ SZEMÉLYEK FOGLALKOZTATÁSÁNAK TÁMOGATÁSA

A Munkaerőpiaci Alap rehabilitációs alaprészből a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő beruházáshoz, vagy beruházásnak nem minősülő bővítéshez a munkaadó részére pályázati eljárás alapján támogatás nyújtható.

✖ CSOPORTOS LÉTSZÁMLEÉPÍTÉS HÁTRÁNYOS KÖVETKEZMÉNYEINEK ENYHÍTÉSÉT CÉLZÓ TÁMOGATÁS

A támogatás munkaadóknak nyújtható a csoportos létszámcsoökkentés következtében a munkavállalókat, köztisztviselőket, közalkalmazottakat, továbbá hivatásos és szerződéses katonákat érintő hátrányos következmények enyhítéséhez. A munkaadó részére a létrehozandó MEB működéséhez, legfeljebb 12 hónapra történő felhasználásra, bizottságonként legfeljebb 1 millió forint vissza nem térítendő támogatás adható.

✖ A FOGLALKOZTATÁSHOZ KAPCSOLÓDÓ JÁRULÉKOK ÁTVÁLLALÁSA AM KISKÖNYVVEL RENDELKEZŐ ÁLLÁSKERESŐK FOGLALKOZTATÁSA ESETÉN

A munkaadó az alkalmi foglalkoztatás esetében a meghatározott értékű közteherjeggel teljesítheti kötelezettségeit. A támogatás a járulékok részben vagy egészben történő megtérítésére vonatkozhat, s legfeljebb 200 nap időtartamra folyósítható.

✖ HELYKÖZI UTAZÁS TÁMOGATÁSA

Olyan munkaadó számára nyújtható, aki olyan személy foglalkoztatását vállalja, aki legalább 6 hónapja – pályakezdő, valamint megváltozott munkaképességű személy esetében legalább 3 hónapja – a munkaügyi központ által nyilvántartott álláskereső, valamint megfelel a rendezett munkaügyi kapcsolatok feltételeinek. A munkaügyi központ a munkaadó részére legfeljebb 1 éves időtartamra megtéríti a munkavállalója részére fizetendő, a munkába járást szolgáló bérlet vagy teljes árú menetjegy díjának 80-86%-át.



✖ CSOPORTOS SZEMÉLYSZÁLLÍTÁS TÁMOGATÁSA

Ha munkaadó munkavállalóinak a munkahelyükre történő oda-vissza utazását csoportos személyszállítás útján oldja meg, számára támogatás nyújtható. A támogatás legfeljebb 1 évre adható, mértéke a csoportos személyszállításban érintett munkavállalók lakóhelyétől (tartózkodási helyétől) a munkahelyig tartó útvonalra vonatkozó autóbusz-bérletek árának a munkaadót terhelő részéig (tehát annak 80%-áig) terjedhet.

START-KÁRTYA



✖ A JOGOSULTAK KÖRE:

Startkártyára jogosult

- az a fiatal, aki 25. életévét, felsőfokú végzettség esetén a 30. életévét még nem töltötte be,
- tanulmányait befejezte vagy tanulmányait megszakította,
- első ízben létesít foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt, vagy ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt

✖ A MUNKAADÓT A PÁLYAKEZDŐ FIATAL FOGLALKOZTATÁSA ESETÉN MEGILLETŐ KEDVEZMÉNYEK:

- a tételes egészségügyi hozzájárulás alóli mentesség,
- az egyébként fizetendő 3 %-os munkaadói járulék és a 29 %-os tb. járulék együttes összege helyett a foglalkoztatás első évében a bruttó munkabér 15 %-ának, második évben 25 %-ának megfelelő fizetési kötelezettség

- A munkaadó az előző pontban meghatározott kedvezményt alap- és középfokú végzettségű, vagy végzettséggel nem rendelkező pályakezdő esetén legfeljebb a minimálbér másfélszeres, felsőfokú végzettségű esetén a minimálbér kétszeres összegének megfelelő járulék alap után érvényesítheti.

START PLUSZ, START EXTRA

- A **Start Plusz** kártyát a gyermekgondozási segély (GYES), a gyermekgondozási díj (GYED), illetve a gyermeknevelési támogatás (GYET) folyósításának megszűnését követően, vagy a gyermekgondozási segély folyósítása mellett munkát vállaló személyek, valamint tartósan állást kereső személyek válthatnak ki.
- A Start Plusz kártya tulajdonosát foglalkoztató munkáltatónak az első évben nem kell megfizetniük a tételes egészségügyi hozzájárulást, valamint a társadalombiztosítási és a munkáltatói járulék helyett csak 15%-os a járulékfizetési kötelezettség. A második évben ugyancsak nem kell fizetnie a tételes egészségügyi hozzájárulást, a járulékfizetési kötelezettség pedig 25%.
- A **Start Extra** elnevezésű kártyára jogosultak az ötven év feletti, vagy legfeljebb alacsony iskolai végzettséggel rendelkező, tartósan állást kereső személyek.
- A Start Extra kártya tulajdonosát alkalmazó munkáltatónak ugyancsak nem kell fizetni 2 évig a tételes egészségügyi hozzájárulást, az első évben viszont teljes járulékméntességgel foglalkoztathatják a kedvezményezetteket, a második évben is csak 15% a járulékfizetési kötelezettségük.



A kártyák két éves érvényességi ideje alatt egymást követően több munkáltatónál is érvényesíthető a kedvezmény. A kedvezményeket és a tervezett újabb kedvezmények kiegyenlítését is a Munkaerő-piaci Alap finanszírozza.

Készítette: **Tatosné Takács Andrea**

3. sz. Regionális Kirendeltség igazgató, Közép-Magyarországi Regionális Munkaügyi Központ 2007. május

További információk: www.afsz.hu

ÉRINTETT HAZAI ÉS EURÓPAI UNIÓS JOGSZABÁLYOK

- 2003. évi CXXV. törvény az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- 2004. évi CXL. törvény a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól
- 362/2004. (XII.26.) Kormányrendelet az Egyenlő Bánásmód Hatóságról
- 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
- Közös memorandum a társadalmi befogadásról
- AZ EURÓPAI UNIÓ ALAPVETŐ EMBERI JOGOK CHARTÁJA
- AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2002/73/EK IRÁNYELVE (2002. szeptember 23.) a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szak-



képzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról

- A TANÁCS 2000. november 27-i 2000/78/EK IRÁNYELVE a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról
- A TANÁCS 2000/43/EK IRÁNYELVE (2000. június 29.) a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról
- A TANÁCS 1986. december 11-i 86/613/EGK IRÁNYELVE valamely önálló vállalkozói tevékenységet, beleértve a mezőgazdasági tevékenységet is, folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terhességi és anyasági védelméről



CÉLCSOPORTI SIKERTÖRTÉNETEK

Megbízó:

Sopronkőhidai Fegyház és Börtön

Szerkesztő: **Hégely Péter**

A SIKERTÖRTÉNETEK HÁTTERE ÉS CÉLJA

A hátrányos munkaerő-piaci helyzet ideális esetben csak átmeneti állapotot, tartós léthelyzet. Külső segítséggel, illetve belső késztetéssel, motivációval sokszor a legreménytelenebb helyzetben lévő ember élete is pozitív fordulatot vehet. Van olyan is, hogy a tudatos döntések és a szerencsés véletlenek összjátéka együtt hozza meg a remélt változást. Általában igaz ugyanakkor, hogy a tartós állásban maradáshoz elsősorban az kell, hogy az ember számára a munka valódi értékke, a hétköznapi természetes részévé váljék.

E fejezetben munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű személyek életpályáján keresztül kívánjuk érzékeltetni, hogy kellő akaratral, megfelelő segítséggel és néha egy kis szerencsével van mód a kilábalásra. Egyszerű, hétköznapi történetek ezek, olyanok, amelyekből sok tízezret is csokorba lehetne gyűjteni.

A következő 10 esettanulmányt az Eszköztár kiadvány középpontjában álló célcsoportba tartozók köréből állítottuk össze. A 10 fő kiválasztása során az alábbi státusz szerinti személyeket kerestünk:

- 50 év feletti (1 fő),
- roma származású (2 fő),
- GYES-ről, GYED-ről visszatérő nő (1 fő),
- büntetés-végrehajtásból szabadult (2 fő),
- befogadó falu programban részt vevő (1 fő),
- bevándorló, menekült (2 fő),
- tartós munkanélküli (1 fő).

JÓZSEF

56 éves, özvegy, két gyermek édesapja és három kisgyermek nagyapja. Szombathe-lyen született és itt is él születése óta. Felesége 3 évvel ezelőtt elég váratlanul halt meg, a tragédiát nehéz volt Józsefnek feldolgozni. Nehéz korszak volt ez, ekkor veszítette el a jelenlegit megelőző állását is, mondja. Nem tagadja, akkoriban rendszeresen alkoholba fojtotta bánatát, rendszerint naphosszat ült a kocsmában. Ma már rendes állásban van, és az élete is harmóniába került. Elmondása szerint ez önmaga erejéből lehetetlen lett volna, a talpraállásban a család és mindenekelőtt az unokák segítették őt.



József szülei betanított munkásként dolgoztak egy helyi textilüzemben. Az általános iskola elvégzését követően nem is ösztönözték őt különösebben a továbbtanulásra. A nyolc általánost követően évekig segédmunkásként dolgozott egy kőműves mellett. Tőle lényegében kitanulta a szakmát, de papírt róla sosem szerzett. Büszkén meséli, hogy a házat, ahol ma is él, maga építette fel. A 80-as évek második felében a textiliparban helyezkedett el, egyszerű betanított munkát végzett. Unalmas és fárasztó volt, de évekig biztos megélhetést

adott. A rendszerváltást követően a vállalat megszűnt, József másfél évig volt munkanélküli. Közben egy munkaügyi program segítségével megszerezte a C kategóriás jogosítványt, de kezdetben állást így sem kapott. Később ismét az építőiparban helyezkedett el, először segéd munkásként, majd tehergépkocsi-vezetőként. Főként útépitéseken anyagszállítóként dolgozott. *„Ezt a munkát alapvetően szerettem, bár nagyon kemény volt. Főleg a nyári időben embertpróbáló”* – jegyzi meg.

Öt év után kényszerűségből váltania kellett, de szerencséjére csak néhány hónapra maradt akkor állás nélkül. Azt követően egy tetőfedő vállalkozásnál, majd egy főként társasházi lakások kivitelezésével foglalkozó építőipari vállalkozásnál tudott elhelyezkedni. Ez utóbbi kapcsán megjegyzi, hogy bár úgy tudja, be volt jelentve, fizetését rendszerint zsebbe kapta. Nem szerette, hogy a munka mellett elég sokat kellett utaznia, sokszor lakóhelyétől 100-150 km-re kellett dolgozniuk. Ráadásul elég balesetveszélyes is volt, egyszer neki is eltörtött a karja. Szerencsére más jelentős egészségügyi problémája sosem volt, büszke arra, hogy ha kell, ma is képes „hegyeket megmozgatni”.

A jelenlegit megelőző munkahelye egyik pillanatról a másikra szűnt meg. József a mai napig sem tudja, miért, mivel munka az volt bőven. József akkor már 52 éves volt. Bejelentkezett a munkaügyi regisztrációba, de a kora és az alacsony iskolai végzettsége miatt sok biztatót ott sem mondtak neki. Szóba került ekkor valamilyen képzés is, de ehhez már nem érzett erőt magában. A tétlenül telő napok mellé jött felesége egészségének hirtelen megroppanása, majd fél éven belül halála. József összezuhan, inni kezdett. A család és a család egy jó ismerőse segített neki leginkább az újrakezdésben.

Barátja segítségével egy, a városban újonnan nyíló szupermarketben tudott elhelyezkedni, árufeltöltőként. Két éve dolgozik új munkahelyén, ahol mind munkájával, mind a munkakörülményekkel elégedett. József korábban leginkább „piszkos” munkákat végzett, itt tiszta és jó körülmények között dolgozhat. Jó a társaság is, a fiatalokkal is nagyon jól megérteti magát. Munkáját változatosnak tartja. *„Nem is lehet monoton, mivel mindig más osztályokra vagyok beosztva, és ahány osztály, annyi féle áru és logika”,* mondja.

József nagyon bízik benne, hogy munkahelyén nyugdíjig már ki tudja tölteni, nem akar már máshol dolgozni. Szeretne sokáig boldog nyugdíjas és unokáinak jó nagyapja lenni.

MARGIT

29 éves, jelenleg Veszprém-ben él férjével és két kislával. Marci 5 éves középső csoportos óvodás, Ádám 2 éves bölcsődés gyermek. Margit 1998-ban érettségizett, de mivel szülei anyagi lehetőségei a továbbtanulást nem tették lehetővé, a középiskolai tanulmányok befejeztével munkát kellett vállalnia. Néhány hónapos álláskeresést követően egy ruházati butikban kapott eladói állást, ahol első gyermeke megszületéséig három és fél évet töltött el bejelentett foglalkoztatottként. Bár munkanélküli sosem volt, családjában nem volt ismeretlen az életérzés és az ezzel járó pénztelenség. A GYES-ben, majd GYED-ben eltöltött idő alatt Margit munkahelye megszűnt, a vállalkozást felszámolták. Bár eleve nem sok esélyt látott arra, hogy immár kétkisgyermekes anyukaként visszavegyék, ezzel bizonyosan új állás után kellett néznie.



Bár a gyermeknevelés ideje egészét kitöltötte, Margit mind gyakrabban vágyott vissza a munka világába, a nem csak a gyerekek miatt „nyüzsgő” hétköznapi életbe. Margit második gyermeke születését követően határozta el, hogy tanulásba kezd annak érdekében, hogy mire a kisebbik fia is óvodába kerül, ő felkészülten, piacképes szaktudás birtokában léphessen ki a munkaerő-piacra. A GYES mellett, részben állami támogatással lehetővé vált számára egy 120

órás számítógép-kezelői majd ügyintéző-titkárnői OKJ-s képzés elvégzése. Margit bár korábban is használta a számítógépet, a tanfolyamnak köszönhetően képessé vált a bonyolultabb irodai felhasználói programok magabiztos kezelésére is. A képzésnek köszönhetően nemcsak a felhasználói tudása, de az önbizalma is megnőtt, alig várta már, hogy újból állásba kerülhessen.

Frissen szerzett oklevelének birtokában több internetes álláskereső oldalra is feltöltötte életrajzát, folyamatosan figyelemmel követte a helyi és a megyei újságok állás kínáló rovatait. 2 hónap alatt 11 álláshelyre adott be pályázatot és 6 állásinterjúra hívták be. A gyerekekkel kapcsolatos kérdések sosem maradhattak ki. Ha nem akart a kérdező túl direkt lenni, akkor azt kérdezte, hogy „betegesek-e a gyerekek?”, míg ha kevésbé akart köntörfalazni, akkor direktbe megkérdezte, hogy „a gyerekek betegsége esetén hogyan tud majd bejönni a munkahelyére?”

Margit önbizalma már kezdett összeomlani, amikor egy közeli ismerőse jelezte neki, hogy egy ügyvéd barátja olyan asszisztenst keres maga mellé, aki nem csak jó szervezőképességgel rendelkezik, de rutinosan kezeli a szövegszerkesztő és táblázatkezelő szoftvereket is. Az ügyvéddel történt személyes találkozón kölcsönös szimpátia alakult ki, az ügyvéd pedig maga is fiúgyermekes apuka lévén, jól tudta, hogy mivel jár a gyermeknevelés. Már az első beszélgetés során világossá tette, hogy bár az ügyvédi irodának kötött munkarendje van, nyitott a rugalmas munkavégzésre. Számára nem probléma, ha át kell ugrani a nem messze lévő bölcsődébe, vagy az óvodába. A lényeg, hogy Margit a feladattal határidőre meglegyen, akár úgy is, hogy a munka egy részét már otthon végzi el.

Margit mind a változatos munkával, mind az anyagi juttatással elégedett, munkahelyén nagyon jó légkörben tud dolgozni. Munkája során folyamatosan kapcsolatban áll emberekkel, és egyre nagyobb magabiztossággal ismeri ki már magát az egyszerűbb jogi esetekben, ügyintézési praktikákban is. Ha csak rajta múlik, a következő években nem fog új állás után kutatni. Fontolóra vette ugyanakkor, hogy amennyiben anyagi lehetősége valamint a család és a munkája mellett ideje is lesz rá, valamilyen a jogi területhez is jól köthető továbbképzésen szeretne majd részt venni.

JÓZSEF

41 éves két gyermek édesapja. Miskolcon, egy komfortos 43 négyzetméteres lakásban él feleségével, 13 éves lányával és 10 éves kislányával. József születésétől fogva Miskolcon él, itt ismerte meg az akkor még egy borsodi kis faluban élő, szintén roma származású feleségét is. 17 évvel ezelőtt kötöttek házasságot, felesége költözött hozzájuk.

Józsefnek különösen nehéz gyermekora volt, sem a szülői háttér, sem a telepi környezet nem ösztönözte a tanulást. Édesapja gyakran jött haza részegen, nem volt rendszeres munkája sem. Mikor ivott gyakran elcsattant otthon egy-két pofon, állandó volt az ordítózás. Talán ennek pozitív következményeként József sosem kedvelte az italt, ma is csak mértékkel és alkalomadtán fogyaszt alkoholt. Édesanyja egy súlyos betegség következtében korán meghalt, ezután leginkább anyai nagymamája támaszkodhatott. Anyja halála után édesapja egyre kevésbé nyúlt a pohárhoz, de a gyerekekkel továbbra sem sokat törődött. József 10 év alatt végezte el a 8 általánost. József nem is gondolkodott a továbbtanuláson, sem a családi, sem a telepi környezetben nem érte kellő motiváció. Mivel pedig a szocializmusban elvileg kötelező volt dolgozni, akkor még a munkanélküliségtől sem kellett tartania. A 80-as években több miskolci építőipari és vasipari vállalatnál is dolgozott, munkájára



alapvetően sosem volt panasz. A rendszerváltást követően hamarosan elvesztette állását, évekig lényegében semmi bejelentett munkahelye nem volt. Alkalmi munkával időnként el tudott helyezkedni építkezéseken, illetve alkalmanként közmunkákon is részt vett. Szerencsére feleségének a 90-es évek első felében is volt egy állandó, bejelentett állása, így az ő fizetéséből a család ha szűkösen is, de meg tudott élni.

A 90-es évek második felében egy vasipari vállalkozásnál nyílt lehetőség elhelyezkedésre. Segéd munkásként nehéz fizikai munkát végzett, munkájával alapvetően elégedett volt. 2 évig dolgozott itt, majd egyszer csak általa ismeretlen okokból a vállalat csődöt jelentett, így munkatársaival együtt őt is elbocsátották. Évekig ismét csak alkalmi munkát kapott napszámba feketén, fizetését zsebbe kapta.

Egy ismerősén keresztül 3-4 évvel ezelőtt ismert meg egy „korrekt” építőipari vállalkozót, aki egyben egy cigányszervezet munkatársa is volt. Brigádjába keresett megfelelő embereket, olyanokat, akik megbízhatóan dolgoznak és hajlandók akár messzebbi munkákat is bevállalni. József vállalta a feladatot, és ma is a vállalkozásnál dolgozik. Munkájáért rendes, bejelentett, minimálbéres fizetést kap, sőt egyéb juttatásokban is részesül.

Munkájával alapvetően elégedett, bár úgy véli, a minimálbéres fizetés meglehetősen alacsony, a családját alig tudja belőle eltartani. Jobban örülne annak is, ha nem kellene gyakran utaznia az ország egyik feléből a másikba, de tudja, hogy az ő iskolai végzettsége és életkora miatt már nem válogathat, így örül, hogy van munkája. Kifejezetten jól tartja a munkatársi légkört, közvetlen felettesével is jó a viszonya. Bár korábbi munkahelyeihez hasonlóan itt is sokan cigányok, ez igazából sosem merült fel kérdésként számára. *„Rendes és tróger emberek mindenhol vannak”* – mondja.

Józsefnek a munkát tekintve nagy terve már nincsenek, úgy véli, hogy tisztességes szakmát kitanulnia már nincs lehetősége, de ereje sem. Ma már minden erejével arra koncentrál, hogy tisztességgel eltarthassa családját, kitaníthassa gyermekeit. Tudja, hogy gyermeki boldogulása jórészt az iskolai végzettségen múlik, így amennyire csak lehetséges ösztönzi őket a tanulásra. Különösen kislányában, Józsikában bízik, aki szorgalmas és jó tanuló.

LÁSZLÓ

31 éves, roma származású, négy gyermek édesapja, és másfél éve tarnabodi lakos. László a Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei Kemezsén született, és az onnan mintegy 20 km-re lévő Buj községben nőtt fel egy ötgyermekes nagycsalád középső gyermekeként. Édesapja a helyi TSZ-ben dolgozott, édesanyja lényegében sosem volt kereső foglalkozásban. Átlagos nagycsaládként éltek, bár édesapja iszákossága visszatérő problémát, és sokszor nélkülözést is eredményezett.

László a 8 általános elvégzését követően nem tanult tovább, minél előbb önálló megélhetést keresett magának. Fiatalon felutazott Budapestre, ahol először alkalmi építőipari munkákat vállalt fel, majd első rendes munkahelyén, egy élelmiszeripari üzemben szalámi akasztóként helyezkedett el. A munkahely felkutatásában sógora segédkezett, a 3 hónap próbaidőt követően pedig 7 hónapig dolgozott a budapesti vállalatnál. Munkahelyével



meg volt elégedve, rá sem volt semmi panasz, a felmondást maga kezdeményezte, mivel kedveséhez, egy hajdú-bihari településre költöztek. Miután élettársával a kapcsolatuk megromlott, újból Budapestre költözött.

A Fővárosban ismerkedett meg második, jelenlegi élettársával, aki hamarosan ikergyermeknek adott életet. A gyermekneveléshez a megfelelő feltételek azonban saj-

nos nem voltak adottak. László éttermi kisegítőként különböző éttermekben dolgozott, munkásszállón lakott, élettársa a két gyermekkel pedig egy anyaothonba került. Így kerülhettek kapcsolatba a Máltai Szeretetszolgálattal, amely egy családi programban való részvételre biztosított számukra lehetőséget. A program keretében azt vizsgálták, hogyan képesek ellátni szülői feladatukat, alkalmasak-e az önálló családi életvitelre. Lászlóék bizonyítottak, ennek is köszönhetően pedig bekerülhettek a Máltai Szeretetszolgálat által akkor indított Befogadó Falu programba. A program keretében nehézsorsú, illetve hajléktalan emberek költözhetnek egy leszakadó, romák által sűrűn lakott, Heves megyei kistelepülésre, Tarnabodra. László örült a lehetőségnek, a vidéki élet pedig egyáltalán nem volt számára idegen. A szociális program keretében családi házba költözhetnek, új életet kezdhettek.

A Szeretetszolgálat Befogadás Kht-ján keresztül mintegy két éve működteti mintáértékű foglalkoztatási programját a községben. Elektronikai hulladékszerszerelő üzemükben 30 fő hátrányos helyzetű, többségében helyi roma lakos és családjuk számára nyújtanak megélhetést. Az üzem piaci alapokon nyugvó gazdálkodást folytat, ugyanakkor elsődleges célja továbbra is a foglalkoztatás biztosítása. László egy kellően motivált, pontosan és jól dolgozó munkatársi gárda tagja, az itt dolgozók számára a munka ma már igazi érték, az élet természetes része. László betanított bontómunkásként dolgozik, TV-ket, telefonokat, irodai eszközöket szerelnek szét hasznosítás céljából. A napi norma 120-130 kilogramm. Munkája elismerésének tartja, hogy ma már osztályozási feladatokat is kap.

László társaihoz hasonlóan nem csak a letelepedéshez és a foglalkoztatáshoz, de az életvitel egyéb is folyamatos segítséget kap a „Máltától”. A letelepedést követően két disznót és 20 csirkét is kapott, ez utóbbiak száma azonban ma már 80 körül alakul a sikeres szaporítás eredményeképpen. Természetesen ma még ez csak önellátásra alkalmas, ám Lászlónak határozott elképzelései vannak: szeretne földet vásárolni, ahol megtermelhetné a nagyobb állomány ellátására szolgáló takarmányt is. Ha ez sikerül, akkor a gazdálkodás igazi jövedelemkiegészítő forrássá válhat, a minimálbér kiegészítése pedig nagyon szükséges lenne a négy gyermek tisztességes felneveléséhez, iskoláztatásához.

Lászlónak emellett van egy gyermekkori álma is, sofőr szeretne lenni. Hogy ez reális terv vagy csak álm marad, az még a jövő zenéje. Az azonban bizonyosan állítható, hogy családja boldogulását tartósan a Befogadó Faluban, Tarnabodon képzei el.

SÁNDOR

43 éves, egy lány édesapja, elvált. Budapesten született és 20 éves koráig itt is élt, itt kapta első állását és innen is került börtönbe. Merthogy Sándor többszörös visszaesőként összesen 12 évet töltött el már a rácsok mögött. Az élete igen fiatalon zátonyra futott, a rossz családi háttér miatt iskola helyett leginkább a lakótelepi bandázás töltötte ki az életét. A szülei nem igazán kérdezték, hol jár és mit csinál, mi újság az iskolában. Példaképet nem otthon, hanem az utcán a nagyobbak, a „vagányabb csövesek” között keresett. Első kisebb bolti lopásait is a nagyokkal együtt követte el.

A bandázás mellett azonban 1983-ban mégiscsak elvégezte a szakmunkás képzőt, de a kapott szakmájában (lakatos), szakmunkásként nem tudott elhelyezkedni. A munkába állást követően 3 évig segédmunkás volt egy építőipari vállalatnál. Az élete alapvetően egyenes kerékvágásban haladt, 19 évesen megházasodott és gyermeke is született. Még



egy éves sem volt azonban a kislánya, mikor felesége egy másik férfi kedvéért otthagyta őt. A kislányt a bíróság az édesanyjának ítélte, Sándornak pedig a volt felesége lakásából is ki kellett költöznie. Az élete pillanat alatt zátonyra futott, nem volt kire támaszkodjon. 23 évesen egy nyaraló feltörésével a bűnözés útjára lépett, az elmúlt 20 évben pedig mindössze 8 évet töltött a kinti világban. Egészen a közelmúltig a bűnözés és a börtönélet

számára egy életformát jelentett. Míg a kinti életben senki és semmi nem számított, lényegében nem voltak családi és baráti kapcsolatai, addig a börtön falain belüli társadalomban világos helye volt, tudta kire számíthat és kire nem. A börtönben folyamatosan dolgozhatott is, ami napi rutint és az idő gyorsabb eltöltését eredményezte.

2005-ben Sándor lehetőséget kapott egy OKJ-s képzettséget adó hegesztőképzés elvégzésére. A börtön falain belül megvalósuló oktatás mellett egyéni és csoportos kiegészítő foglalkozásokon, álláskeresést segítő tréningeken is részt vehetett. A sikeres vizsgát követően 3 hónap múlva, 2006 év végén szabadult. A Pártfogói Felügyeletről kapott segítséggel állás reményében jelentkezett a Munkaügyi Központban. A regisztrációt követő 1 hónap múlva egy győri lakatosipari vállalatnál kapott munkát. Először nem akarta elvállalni, mivel az csak betanított segédmunka volt, de a pártfogó rábeszélésére mégis csak elvállalta a feladatot. Sándor ugyanazon cégnél, de ma már a börtönben kitanult szakmájában, ív- és lánghegesztőként dolgozik. Munkájával elégedett, és kifejezetten jól érzi magát a csapatban. Alig gondol már a benti ismerősökre, barátokra, most már valóban élvezi a kinti életet. Bár munkatársai közül sokan tudják már, hogy ült börtönben, „hivatalosan” ezt még senki sem kérdezte meg tőle a vállalatnál. Sándor ma már talán be is vallaná múltját, mivel úgy érzi az eddigi munkájával, magaviseletével már bizonyított. Bár a fizetéséből szűkösen él, kis albérlésében alapvetően megfelelő egzisztenciát teremtett magának. Felnőtté vált lányával is többször találkozott már szabadulását követően, arra pedig már most igen büszke, hogy hamarosan nagyapa lesz!

Sándor legfőbb célkitűzése, hogy soha többé ne kerüljön vissza a „kaptárba”. Tudja, hogy ez elsősorban rajta múlik, mégis úgy gondolja, hogy az elszántsága semmit sem ért volna, ha nincs külső segítség és megfelelő befogadó munkahelyi légkör.

IRMA

49 éves férjezett, három gyermek édesanyja. Kisvárdán született, és első férjével itt is élt 1991-ig. Első házasságából két gyermeke született: Péter ma már 25 éves és kőművesként dolgozik, míg János 22 éves korábban szobafestő-mázolóként dolgozott, de jelenleg munka nélkül van. Második házasságából született Ildikó lánya 17 éves, jelenleg középiskolai tanulmányokat folytat egy soproni gimnáziumban. Második férjével 1991-ben költöztek Sopronba, mivel ismerősén keresztül elektrotechnikus férje itt talált magának állást.

Irma szülei Kisvárdán a helyi likörgyárban, illetve Termelő Szövetkezetben dolgoztak, egyszerű munkakörökben. Hárman voltak testvérek, nővére és öccse elvégeztek valamilyen szakiskolát, de neki ez nem adatot meg, illetve akkoriban ezt nem érezte fontosnak. A 8 általános elvégzését követően 1978-ban helyezkedett el először, betanított munkásként maga is a likörgyárban dolgozott közel 6 évig. Később betanított varrónőként, majd egy ipari üzemben szalag mellett is dolgozott.

Sopronba költözésüket követően hamarosan megszületett kislányuk, akivel először GYES-en volt, majd mikor óvodába mehetett egy fémipari vállalkozásnál helyezkedett el takarítónőként. Sajnos itt csak néhány hónapot tölthetett el munkában, mivel az óvodás kislányuknak súlyos, évekig tartó betegsége alakult ki. Ildikó betegsége miatt állandó felügyeletet igényelt, rendszeresen kellett kórházi kezelésre is járniuk. Irma ezzel mintegy 5 évre esett ki a munka világából, de ma már boldog, mert kislánya egészségi állapotában tartós javulás állt be.

Két év GYES-ben, majd három év kénytelen



munkanélküliségben eltöltött év után csak nehezen talált magának állást. Regisztráltatta magát a Munkaügyi Központnál és rendszeresen érdeklődött a potenciális álláshelyek iránt személyesen is. Több álláspályázatra is jelentkezett, kevés sikerrel. Vagy a kiesett gyakorlatot hiányolták, vagy a gyerek bizonyult akadálnak, de leginkább talán együtt mindkettő. Irma ma sem érti, hogy egy takarítói álláshoz miért olyan szigorúak az elvárások. *„Lassan már ehhez is diplomát kérnek és csak a fiatalokat veszik fel”* – jegyzi meg. A munkából való kiesés mentálisan is jelentősen megváltoztatta. Elszokott a napi rutintól, egyre befeléfordulóbb lett, nem kereste a társaságot. Sokat dolgozó férjével is megromlott akkortájt a viszonya, szerencsére kapcsolatuk ma már kiegyensúlyozott.

2005-ben tudott újból elhelyezkedni. Segítséget a Munkaügyi Központtól és a helyi önkormányzattól kért és kapott. Ma egy állami intézménynél takarítónőként dolgozik. Munkájával nagyon elégedett, és fizetését is alapvetően korrektnek tartja. Kiemeli, hogy munkája viszonylag könnyű, és mivel több helyszínhez is kötődik, változatos is. Mivel alapvetően egy életvidám, társaságkedvelő ember, azért is szereti munkáját, mert itt viszonylag sokféle emberrel és változatos munkakörökkel találkozik. Úgy véli, sosem volt ennél jobb munkahelye, úgy érzi, mindenhol megfelelően megbecsülik, nem nézik le állása vagy végzettsége miatt. Reményei szerint munkahelyén tartósan meg tud felelni, és nyugdíjig állásban fog tudni maradni.

Ma már tudja, hogy megfelelő végzettség híján nagyon nehéz jó állásba kerülni. Azzal együtt, hogy elégedett jelenlegi életével, ha újra kezdhethé, bizonyosan szakmát tanulna. Persze nem zárja ki, hogy még ő is elvégez valamilyen OKJ-s tanfolyamot, de ma már inkább annak örül, ha gyermekei boldogulnak. Különösen büszke kislányára, aki súlyos betegsége ellenére mindig pozitív kisugárzásával hívta fel magára a figyelmet, ma pedig már teljes értékű, egészséges életet él, sőt jogi egyetemi terveket is dédelget.

LÁSZLÓ

39 éves nőtlen, és gyermekei sincsenek. Egy éve azonban szabad és munkában is áll. Legutóbb 6 évig ült börtönben, előtte pedig már kétszer is volt kapcsolata a büntetés-végrehajtással.

László egy csonka, sokgyermekes családban nőtt fel. Kisgyermek volt még, amikor édesapja egy munkahelyi balesetben meghalt. Édesanyja bár próbálta tisztességesen nevelni három fiát és egy lányát, az állandó pénzkeresési kényszer és más okok miatt a gyermekekkel alig tudott már törődni. László, ahogy kamaszkodott, a mintákat egyre inkább a haveroktól kapta, mind gyakrabban maradt ki az iskolából is egy-egy baráti társaság kedvéért. 15-17 évesen bandába verődve rendszeresen verekedett, fosztogatott, de ekkor még kisebb büntetésekkel megúszta. Az általános iskola elvégzését követően szakácsnak tanult, és sikeresen el is végezte a szakmunkásképző iskolát. Szakmájában azonban sosem dolgozott, első igazi munkahelyén ablakmosóként dolgozott.

Először betöréses lopásért, majd súlyos testi sértésért ítélték el, így a 90-es években összesen 3,5 évet volt rácsok mögött. Amikor szabad volt, lényegében csak alkalmi munkákat talált, bár egyszer egy fél éven keresztül rendes bejelentett állásban anyagmozgatóként is dolgozhatott. 2001-ben ismét börtönbe került, miután betöréses lopáson érték tetten. Állítása szerint, a szabadulását megelőző 6 évben sokat változott, ma már meggyőződése, hogy a korábbi tetteit nem követné el újból.

A börtönben az elmúlt években sokat olvasott és rendszeres vallásgyakorlóvá is vált. Amikor az Intézményben lehetőség nyílt az EQUAL-projekt keretében a szakmaszerzésre, azonnal jelentkezett. A hegesztőképző OKJ-s tanfolyam elvégzése mellett hasznosnak értékeli a kapott többlettámogatást is, például azt, hogy felkészítették őket az önálló álláskeresésre.

László 2007-ben szabadult, melyet követően meglehetősen légtüres térbe került. A 6 év alatt a kin-



ti családi és baráti kapcsolatai megkoptak, lényegében nem volt hová mennie. Egy távoli rokona és a Pártfogói Szolgálat volt az egyetlen valódi kapcsolata, az újrakezdésben az ő szerepük döntő volt. Maga is meglepődött, hogy annyi kimaradt év után milyen könnyen, mintegy 3 hónap alatt állást talált, mégpedig a börtönben szerzett szakmájában! Még ma is rendszeresen találkozik a pártfogóval, aki az állás felkutatásában és a felvételben segített neki.

Jelenlegi munkahelyén, egy vasipari kisvállalkozásnál nem titok László előélete. Az elmúlt fél évben sikerült jól beilleszkednie, főnökei munkájával és hozzáállásával egyaránt elégedettek.

László eltökélt szándéka, hogy végérvényesen jó útra tér. Úgy érzi, vallási meggyőződése, a munkatársak, a barátok és a családtagok egyaránt segíthetnek neki ebben. Persze, ahogy maga is vallja, leginkább mindenki a maga szerencséjének a kovácsa, így ő is meg kíván mindent tenni a sikerért. Bár egyelőre nem érez magában elég erőt a tanuláshoz, a középiskola elvégzésének gondolata már megfogalmazódott benne.

Leginkább azonban egy valódi családot, gyerekeket szeretne maga körül látni. Úgy érzi ennek teljesülése a legnehezebb, bár korántsem reménytelen. László ma már tudja azt is, hová vezethet, ha valaki valódi példakép nélkül kénytelen felnőni. Ma meggyőződéssel vallja, ha egyszer gyermeke születik, olyan apa lesz, akire a kisfia büszkén nézhet majd fel.

ILONA

39 éves, egy 11 éves kislány édesanyja. Magyar származású, de úgy érzi, ez sosem volt se előny, se hátrány, szerb, horvát és magyar barátai, ismerősei ma is egyaránt vannak. Ilona vajdasági magyar, Jugoszlávia széteséséig Szabadkán élt és dolgozott. Ilona korán megházasodott, de ma már elég meggondolatlanak tartja akkori tettét. Első férje ivott, és rendes állása sem volt, ha csak tehetette, a kocsmában lógott. Ma már nagy szerencsének tartja, hogy első házassága korán véget ért, és gyermeke sem született előző férjétől. Magyarországi magyar férjével és kislányával ma Szeged mellett egy kis homokháti faluban élnek.



Ilona a szabadkai általános iskola elvégzését követően varrónői szakiskolában tanult tovább. A varrás-szabás iránti szeretete gyermekkorára nyúlik vissza, hacsak lehetett, szívesen segített ilyesmi munkákban szüleinek és nagyszüleinek. Az iskola elvégzését követően nem volt gond az álláskereséssel, akkoriban sok varroda működött a városban és környékén. Aki akart az dolgozhatott, eleveníti fel Ilona a Jugoszlávia szétesését megelőző időszakot. A 90-es évek első éveiben azonban minden megváltozott, elsősorban a háború határozta meg a hétköznapokat. Állandó volt a feszültség az emberek között, a munkahelyek jó része meg is szűnt, egyértelműen csökkent is az életszínvonal. Sokan menekültek akkor Magyarországra, de Ilona nem akart átjönni csak a rosszabb anyagi körülmények miatt. Féltette otthoni szüleit és akkor még élő nagyszüleit.

Ilona tehát nem gazdasági vagy politikai menekültként jött át Magyarországra. Szabadkán egy ismerősén keresztül ismerkedett össze férjével, a futó kalandból pedig házasság kerekedett. Igaz ugyan, hogy Ilona a későbbi férje miatt jött át Magyarországra, de azért bevallja, hogy döntését az akkori gazdasági és politikai helyzet is alapvetően befolyásolta. Magyarországon akkor minden kapható volt és nem kellett egzisztenciálisan félni, szemben a vajdasági helyzettel. Ahogy tudott és ma is, ahogy csak tud, hazalátogat szüleihez, barátaihoz. Valójában még ma is elsősorban a Vajdaságban, Szabadkán érzi igazán otthon magát.

Miután másodszor is megházasodott, és átköltözött Magyarországra, a magyar állampolgárságot is megszerezte. Kislánya már Szegeden született, férje pedig azóta is egy helyi húsipari vállalatnál dolgozik. Ilona először csak nehezen talált magának állást, takarítónőként, majd élelmiszeripari szalagmunkán is dolgozott egy rövid ideig. Aztán 4-5 évig egy közepes méretű varrodában dolgozott, főleg exportra állítottak elő férfi konfekciót. A külföldi partnerkapcsolat felbomlását követően a vállalkozás már nem tudott új piacot szerezni, néhány hónap múlva a munkahelyet fel is számolták.

Ilona 8 hónapig volt munka nélkül, szerencsére a férje közben állásban volt, így az ő bérkiesése nem lehetetlenítette el anyagilag a családot. Persze az a kis pénz is nagyon hiányzott. Ilona kisebb varrások felvállalásával, otthoni munkával is próbált alkalmilag pénzt keresni. Ilona egy szegedi civil szervezet segítségével talált magának újra állást. A szervezet állami támogatással részt vehetett egy női munkavállalást segítő programban, a felkészítést követően pedig új állás felkutatásában is segítettek neki. A sikeres próbavarrást követően a cég állományba vette őt, és ma is itt dolgozik. Elsősorban női felsőruházatot varrnak, de kosztümök és nadrágok is rendszeresen készülnek. *„A társaság nagyon jó, a főnökökkel is jól kijövök és a fizetést is rendben megkapom”* – mondja Ilona. Fontos pozitívumként említi meg azt is, hogy nagyon jó a munkabeosztása, így a munka mellett a családra, a háztartásra és mindenekelőtt a kamaszkodó lányára is marad még mindennap kellő ideje.

ANNA

44 éves, férjezett, egy 12 éves kislány és egy 15 éves fiú édesanyja. Beregszászon, a mai Ukrajna területén született, és 1994-ig itt is élt. Bár jó tanuló volt, az általános iskola elvégzését követően nem tanult tovább, hanem egy beregszászi tejfeldolgozó üzemből helyezkedett el. Ennek elsősorban családi okai voltak, édesanyja és édesapja is e vállalatnál dolgozott, szintén alacsony munkakörökben. Az akkori rendszerben eleve nem nagyon szorgalmazták a továbbtanulást, a magyar anyanyelv pedig csak tovább nehezítette volna a középiskolába való bekerülést és bennmaradást. Anna férje vízvezeték-szerelőként dolgozott mielőtt Magyarországra költöztek volna. Bár mindketten dolgoztak, az 1991-ben függetlenné vált Ukrajnában igen alacsony, a magyar átlagos életszínvonalat jóval alulmúló megélhetési helyzet uralkodott a 90-es évek elején. Mindennapos volt az éhezés, sokszor nem volt áram és víz a lakásban. Férjével úgy döntöttek, hogy egy magyarországi rokon segítségével átköltöznek Magyarországra.



A Pest megyei Dabasra költöztek, és az állampolgárságért is sikeresen folyamodtak. Anna férje szerencsére hamar el tudott helyezkedni vízvezeték-szerelőként egy építőipari kivitelező vállalkozásnál. A fizetéséből, ha szűkösen is, de jóval könnyebben tudtak élni, mint Ukrajnában. Anna otthon volt akkor még 1 éves kisfiával, Ferikével. Anna második gyermeke, Erika 1996-ban született, immár magyar állampolgárként. Anna 1999-ben kisebbik gyermeke óvodába kerülését követően próbált először magának Magyarországon állást találni. Bár mind a térségben, mind a 40 km-re lévő Budapesten próbálkozott, iskolai végzettség hiányában nem vették fel sehová.

Fél év múlva egy építőipari vállalkozó feketén ugyan felvette őt konyhai kisegítő munkára, ám napi bérét hol megkapta, hol nem, így 3 hónap múlva felmondott neki. Anna ezután jelentkezett be a Munkaügyi Központban állás reményében, de ajánlatot ezután is közel fél évig nem kapott. 2001-ben végre lehetősége adódott egy legális, élelmiszeripari szalagmunkára. Bár munkája nehéz és monoton volt, mégis alapvetően elégedett volt, mivel viszonylag jó volt a munkahelyi légkör, és a fizetést is rendszeresen megkapta. 3 év munkaviszony után a cég tulajdonváltását követően csoportos létszámleépítésre került sor, elsősorban éppen a szalag mellett dolgozók munkahelyét számolták fel egy korszerű gépsor üzembe állítása miatt. Anna újból állás nélkül maradt, de szerencsére férje továbbra is biztos egzisztenciát tudott biztosítani a család számára.

Egy év munkanélküliséget követően a Munkaügyi Központ segítségével sikerült Annának újból elhelyezkedni. Ma is segédmunkásként dolgozik egy állateledel-gyártó vállalkozásnál. Minimálbéren van bejelentve, emellett étkezési hozzájárulást és utazási támogatást biztosít neki a munkaadója. Anna alapvetően elégedett munkahelyével, mert tudja, hogy az ő korában és iskolai végzettség hiányában az ember nem könnyen boldogulhat. Ha rajta múlna, akár a nyugdíjig is itt dolgozna, sőt abban is bízik, hogy esetlegesen a jövőben valami komolyabb beosztást is megkaphat.

Anna bizonyos abban, ha ma fiatal lenne, minden erejével a tanulásra koncentrálna. Szívesen indítana önálló vállalkozást is, legszívesebben fodrászként vagy kozmetikusként dolgozna. Mivel neki erre már nincs lehetősége és képessége, gyermekeinek kíván minden tőle telhető segítséget megadni a tanuláshoz. Büszke arra, hogy nagyobbik gyermeke, Ferike jó tanuló egy budapesti középiskolában, kislánya pedig jól szerepelt a legutóbbi iskolai vers- és prózamondó versenyen.

LAJOS

37 éves roma származású ember. Sátorlajújhelyen született, azóta is egy kis bodrogközi faluban él élettársával. Lajosnak előző kapcsolatából két kislánya, jelenlegi élettársától egy kislánya született. Miután előző feleségével a viszonya megromlott, az asszony a két kislánnyal elköltözött Miskolcra. Sajnos a 11 és 13 éves lányokat Lajos alig látja, évente csak egyszer-kétszer találkoznak. 6 évvel ezelőtt ismerte meg jelenlegi élettársát, aki akkor még szomszédos településen lakott és konyhai kisegítőként dolgozott. Jelenleg mindketten egy roma származású egyéni vállalkozónál dolgoznak. Lajos lakatos, élettársa Joli pedig a műhelyben végezz takarítói és más adódó könnyű fizikai munkát, illetve kisebb adminisztrációs feladatokat. Ma már sokszor az anyagok készletezését is rábízta a főnöke – meséli büszkén Lajos.

Lajos és élettársa egy elszegényedett, mind nagyobb arányban romák által lakott településen él. A faluban munkalehetőség lényegében nincsen, inkább csak az önkormányzat tud foglalkoztatni. A 90-es években Lajos is többször volt munkanélküli, mint állásban lévő ember. Volt, hogy egy év is eltelt úgy, hogy semmiféle munkát nem végzett. A havonta kapott segélyt gyorsan felélte, aztán a napok leginkább tétlenül teltek. Mivel fűtésre máshonnan nem tellett, télen naponta járt ki az erdőbe fáért, amit ő akkor egyáltalán nem is tekintett lopásnak. Többször el is kapták, de nem tudtak vele mit kezdeni. Lajos hozzáteszi, hogy amikor társaival fáért ment az erdőbe, legalább volt mivel elfoglalnia magát. Amikor csak lehetősége adódott, mindig részt vett az önkormányzat által szervezett közmunkákon. Különösen szívesen emlékszik vissza arra, hogy a Bodrog áradásakor reggeltől estig a gáton dolgozott, magyarokkal és cigányokkal közösen. Lajos a szerencsésebb falubelieket tartozik, neki ma már nemcsak, hogy állása van, de tanult szakmájában lakatosként dolgozhat. Elmondja azért, hogy az általános iskola elvégzését követően különösebb meggyőződés nélkül választotta a lakatos szakmát. Először továbbtanulni sem akart, de szülei is fontosnak tartották, hogy tanuljon ki valamilyen rendes szakmát. Ma már örül az akkori döntésnek.

Az iskola elvégzése és a rendszerváltás lényegében egybeesett, de neki szerencséje volt, 1993-ig betanított munkásként, majd további egy évig tanult szakmájában, szerkezetlakatosként dolgozhatott egy térségi kisvállalkozásnál. A vállalkozás megszűnését követően 2002-ig nem volt rendes állása, a közmunkák mellett alkalmi formában tudott egy-egy munkára elszegődni, leginkább építkezéseken dolgozott. Fizetését napszámban kapta, persze bejelentve nem volt. Volt, hogy több hónapon keresztül is dolgozott egy brigádban.

Aztán a Munkaügyi Központ segítségével egy vasipari vállalkozásnál, anyagmozgató állást kapott, de itt igazán sosem szeretett dolgozni, elmondása szerint a Főnök kiszívta az emberek vérért, és az a kevés fizetés sem jött rendben. Aztán több emberrel együtt kirúgták és úgy tudja, azóta a cég is megszűnt. Újabb három év munkanélküliség következett, alkalmi- és közmunkákkal, segéllyel.



A Munkaügyi Központ újabb segítségével 2006-ban helyezkedett el jelenlegi munkahelyén. Néhány hónap betanítás után már szakmájában, lakatosként dolgozhatott, és dolgozhat ma is. Főnökével és munkatársaival jól kijön, a fizetését is rendben bejelentett módon, minden hónapban megkapja. Ma már csak rossz emlékként idézi fel azokat az időket, amikor a napok tétlenül teltek, és állandóan nélkülöztek. Ha szűkösen is, de kettejük fizetéséből elég jól kijönnek, tavaly pedig már a ház felújítására is jutott. Bár Lajos munkahelyével elégedett, halkan mégis megjegyzi, hogy azért ha majd módja adódik, önálló vállalkozásba kíván belevágni.

