

EFOP-1.5.3-16-2017-00067 kódszámú, „Komplex humán erőforrás fejlesztése a bélapátfalvai járásban”

## **ÖNÁLLÓ ÉLETVITEL TÁMOGATÁSA**

tananyag

ERUDITIO ZRT.

2019.

## TARTALOM

1.	A sajátos élethelyzet, hátrányos helyzet .....	3
1.1	Társadalmi, családi helyzetből adódó hátrány.....	4
1.2	Munkaerőpiac hátrányai alapján .....	4
a.	Tartós munkanélküliek .....	4
1.3	Regionális egyenlőtlenségeket figyelembe véve .....	5
1.4	Képzettségi hátrányok alapján .....	5
1.5	Etnikai hovatartozás alapján .....	6
1.6	A hátrányos helyzet és a veszélyeztetettség.....	6
2.	Munkaerő-piaci integrációt támogató eszközök a kirekesztettség ellen.....	9
3.	Munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok főbb jellemzői.....	16
	Szakképzetlen csoportok jellemzése.....	18
4.	A hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piacra jutását támogató eszközök.....	23
4.1	Munkanélküliségről, munkaerő-piacról általában .....	23
4.2	Munkaerő-piaci folyamatok Magyarországon .....	24
4.3	Az Állami foglalkoztatási szervezet és civil szolgáltatók munkaerő-piaci szolgáltatásai .....	25
a.	Munkaerő-piaci és foglalkozási információ .....	25
	Foglalkozási Információs Tanácsadó (FIT) .....	25
	Foglalkoztatási Információs Pontok (FIP) .....	27
b.	Munkatanácsadás .....	27
c.	Pályatanácsadás .....	28
d.	Álláskeresési tanácsadás .....	29
e.	Álláskeresési technikákat ismertető foglalkozás.....	29
f.	Három hetes Álláskereső Klub .....	29

g.	Rehabilitációs tanácsadás .....	30
h.	Pszichológiai tanácsadás .....	32
i.	Helyi (térségi) foglalkoztatási tanácsadás .....	32
j.	Munkaerő közvetítés.....	33
k.	Mentori szolgáltatás.....	33
4.4	A munkaerő-piaci szolgáltatások rendszere .....	34

## 1. A sajátos élethelyzet, hátrányos helyzet

A tananyagegység célja a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok helyzetének megismerése, a munkavállalási esélyeket növelő és az esélyegyenlőséget biztosító tényezők bemutatása.

A hátrányos helyzetet egyének, csoportok vagy területi egységek esetében akkor lehet megállapítani, ha azok az országos átlaghoz viszonyítva rosszabb gazdasági és szociális helyzetben vannak, és melyek helyzetének javítását állami beavatkozások, támogató programok célozzák.

A hátrányos helyzet következményei jól körülhatárolhatóak: az esetek döntő többségében képzésbeli, később életvitelbeli esélyegyenlőtlenséghez vezetnek. A tanulási motiválatlanság és az ettől részben függő képességcsökkenés kudarokat és önértékelési zavarokat okoz. Ennek következménye a tartós alulképzettség lesz, ami munkavállalási nehézséget vagy lehetetlenséget idéz elő. A munkanélküliség pedig rövid, de különösen hosszabb távon a szocializáltság hiányát és végső soron társadalmi szegregációt okoz.

A fogalom három fő területen jelenik meg a magyarországi szakpolitikai intézkedésekben:

- munkaerő-piaci,
- területfejlesztési és
- oktatáspolitikai dimenziókban.

Oktatási szempontból jogszabály szabja meg, hogy családjuk alacsony iskolai végzettsége, alacsony foglalkoztatottsága és lakókörülményeik alapján mely tanulók számítanak hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetűnek, nekik jár például a rendszeres gyermekvédelmi kedvezmény. A munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű egyének közös vonása, hogy valamilyen oknál fogva (pl. alacsony képesítés, diszkrimináció) az átlagosnál nehezebben tudnak elhelyezkedni, a fogalomnak nem létezik egységes, jogszabályi definíciója. Területfejlesztési szempontból Magyarországon 2007-ben sorolták be a kistérségeket „hátrányos”, illetve „leghátrányosabb helyzetű” kategóriákba, melyek azóta kiemelt célcsoportjai voltak a hazai és európai uniós fejlesztési programoknak.

## 1.1 Társadalmi, családi helyzetből adódó hátrány

Társadalmi, családi helyzetből vagy előítéletekből fakadó külső ok miatt korlátozva van lehetőségei kibontakoztatásában. A jelölt célcsoportba tartozók individualizált képességeiket illetően nem hátrányos helyzetűek a foglalkoztatásban, a felnőttképzésben való részvétel vagy hozzáférés tekintetében, de társadalmi pozíciójuk vagy családi körülményeik, hagyományaik stb. miatt korlátozva vannak ezen joguk kihasználásában.

## 1.2 Munkaerőpiac hátrányai alapján

Hátrányos helyzet a munkaerő-piacon: Munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok azok, amelyek az átlagosnál nagyobb nehézséggel küzdenek a munkaerő-piaci elhelyezkedés tekintetében. Esetükben a foglalkoztatási arány jellemzően alacsonyabb, a munkanélküliség magasabb az átlagos népességhez képest Magyarországon a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetűek legjelentősebb csoportjai az alacsony iskolai végzettségűek, a romák, a megváltozott munkaképességűek és fogyatékossgal élők, a nők, a fiatalok, az idősebb aktív korúak (55-64 évesek) és bizonyos speciális hátránnyal rendelkezők (pl. hajléktalanok, mentális betegségben szenvedők, szenvedélybetegek, fogvatartottak, büntetés-végrehajtásból szabadulók).

### a. Tartós munkanélküliek

A munkanélküliek közül a tartósan munkanélkülieket sorolhatjuk a halmozottan hátrányos helyzetűek csoportjába. Közismert tény, hogy a hosszan tartó munkanélküliség egyik igen káros következménye a munkavégző képesség fokozatos romlása, ami természetesen a tanuláshoz szükséges képességek csökkenésében is megmutatkozik. Ráadásul a tartósan munkanélküliek az átlagos munkanélkülieknél általában idősebbek és kevésbé képzettek. Ilyen körülmények között nyilván senki sem várhat csodákat a tartósan munkanélküliek képzésbe történő bevonásától. Sok esetben már az is eredmény, ha sikerül őket bevonni, mert ezáltal meg lehet állítani a munkavégző képességük romlását, és némi önbizalmat szerezhetnek. Az ő esetükben a támogatott foglalkoztatás (elsősorban a közhasznú munka) a leggyakrabban alkalmazott aktív eszköz.

### 1.3 Regionális egyenlőtlenségeket figyelembe véve

Hátrányos helyzetű területek: A hátrányos vagy kedvezőtlen helyzetű térségek “elzárt és periférikus földrajzi elhelyezkedésük, természeti és klimatikus adottságaik (sarki vagy aszályos területeken fekvő régiók, hegyvidéki régiók), demográfiai jellemzőik (különösen alacsony népsűrűségű ritkán lakott régiók, elvándorlás sújtotta térségek), nehéz elérhetőségük (szigeteken fekvő térségek, az elégtelen közlekedési infrastruktúra miatt a központokhoz rosszul csatlakozó térségek)” miatt állnak a gazdasági fejlettség alacsony fokán. A hátrányos helyzetű térségek témájával a gazdaságföldrajz, mint tudományág, illetve a területfejlesztés mint szakpolitika foglalkozik.

Földrajzi hátrány: a foglalkoztatáshoz, felnőttképzéshez való hozzáférés szempontjából jelentős korlátozó tényező, hiszen Magyarországon a települések jelentős része nehezen és rosszul megközelíthető közlekedési szempontból, gazdasági eltartó képessége gyenge vagy nincs, művelődési és oktatási intézményekkel rosszul ellátott. Ugyanakkor ezeken a településeken él az első pontban felsorolt populáció jelentős része. Közismert tény, hogy az ország különböző régiói, megyei és kistérségei munkaerő-piaci helyzete között rendkívül éles különbségek vannak. Valamely térségekben a munkaerő-kínálat jóval meghaladja a keresletet, így hosszú ideje nagy a munkanélküliség, sok a tartósan munkanélküli. Ezen térségek közé tartoznak a bányászat, kohászat, illetve a nehézipar korábbi fellegrárai, amelyek ezen ágazatok válsága miatt kerültek ilyen helyzetbe, de ide sorolhatók a gyengén iparosított, egyoldalúan mezőgazdasági jellegű térségek is.

### 1.4 Képzettségi hátrányok alapján

Hátrányos helyzetű gyerekek és fiatalok: A vonatkozó jogszabály az oktatási esélyegyenlőség szempontjából hátrányos helyzetű (HH) és halmozottan hátrányos helyzetű (HHH) gyerekeket, tanulókat különböztet meg. A törvényi meghatározásban az iskolai hátrányok legfontosabb eredői a gyermek családjának szegénysége és alacsony iskolázottsággal telített hátrányos társadalmi helyzete. A két jogi fogalom tartalma 2013 szeptemberében jelentősen megváltozott : az oktatási szektorból a szociálisba került át a hátrányos helyzetű gyerekek és fiatalok besorolása, valamint az új rendelet kiterjesztette a gyermekvédelmi gondoskodásban élő “tartós neveltek” korhatárát (0-25 év).

## 1.5 Etnikai hovatartozás alapján

A roma népesség döntő többsége gyakorlatilag a tartósan munkanélküliek közé tartozik, ugyanakkor itt is meg kell különböztetnünk ezt a célcsoportot, mert kultúrája, alkalmazkodóképessége, jövőképe más, ezért problémakezelési módja is jelentősen eltér a megszokottól. Számos kutatási anyag azt mutatta ki, hogy e csoport esetében a hátrányos helyzet korábban sorolt típusai halmozottan jelennek meg, hiszen többségük falvakban lakik (nagy része zsákfalú), illetve munkahellyel alig rendelkeznek. A romák szakképzése több párhuzamos problémával küzd. Egyrészt az alapiskolázási és a szociokulturális hiányok miatt a fiatalok jelentős része már a középiskolába sem kerül be, aki viszont bekerül, nagy részben lemorzsolódik. A végeredmény ugyanaz, nem jutnak szakképzettséghez.

## 1.6 A hátrányos helyzet és a veszélyeztetettség

A hazai szakirodalom tanulmányozása során megmutatkozik, hogy különböző szerzők egymástól eltérő csoportokat jelölnek meg a munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetűnek. Óry (2005) az alacsony végzettségűeket, a bevándorlókat (menekülteket), a megváltozott munkaképességűeket (fogyatékosokat), valamint a cigányságot tartja ehhez a gyűjtőfogalomhoz tartozónak. Halmos (2005) a tartós munkanélkülieket, a roma népességet és az egészségkárosodottakat sorolja ide. Cserné (2006) munkatársaival munkaerő-piaci aspektusból hátrányos helyzetűnek írja le az alacsony iskolázottságúakat, a tartós munkanélkülieket, a megváltozott munkaképességűeket, a gyermekgondozási ellátásban részesülőket, a 45 év felettieket és a karkedvezményes nyugdíjasokat. Megállapíthatjuk, hogy a szerzők által említett munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetű csoportok között vannak egyezések, átfedések és eltérések egyaránt.

A magyar szakirodalom elemzésekor az is kiderül, hogy némelyik csoportot (egészségkárosodottak, menekültek) más szerzők (Frey–Gere, 1992) a munkaerőpiacon veszélyeztetettek (illetve különösen veszélyeztetettek) közé sorolják. Ezek szerint ugyanazon csoport hátrányos helyzetű és veszélyeztetett is egyszerre.

A hátrányos helyzet fogalma több próbálkozás ellenére a mai napig nem tekinthető tudományosan meghatározott kategóriának. Tartalma általában attól függ, hogy használata milyen kontextusban merül fel.

A megközelítés módja leggyakrabban gazdaság-, illetve társadalompolitikai aspektusú. A két ágazat összefüggései következtében a hátrányos helyzetnek egymásra épülő, egymásból következő tételei vannak. Azt is megállapíthatjuk, hogy a fogalom értelmezése koronként eltérő, valamint a hátrányos helyzetű kategóriában



bizonyos rétegek mindig szerepelnek (például az egészségkárosodottak).

A hátrányos helyzet és a veszélyeztetettség fogalmának részletezésével, kibontásával leggyakrabban a pedagógia, a neveléstudomány és szociológia területén találkozhatunk, itt tesz kísérletet több szerző (Kozma, 1985; Gáti, 2000; Liskó, 2002) is a fogalmak tisztázására.

A szakirodalom tanulmányozása alapján elmondhatjuk, hogy a hátrányos helyzet és a veszélyeztetettség különbsége nem mindig tisztázott. Az alábbiakban a két fogalom korszerű értelmezésén keresztül teszünk kísérletet a hátrányos helyzet definiálására. Az 1. táblázatban feltüntetett szempontjait tartjuk végiggondolásra érdemesnek.

**1. táblázat: A hátrányos helyzet és a veszélyeztetettség összehasonlítása**

Hátrányos helyzet	Kérdés	Veszélyeztetettség
Életfeltételekből, életkörülményekből. Milyen körülmények között szocializálódik?	Miből következik? Mi a kérdés?	Életmódból. Hogyan szocializálódik?
A társadalmi karrier. Nem tudja képességeit optimálisan kifejleszteni.	Mi a tét? Milyen veszéllyel jár?	A mentális egészség. Rossz a társadalmi beilleszkedés prognózisa.

A veszélyeztetett helyzetben nem a szociális tartalom hangsúlyos, hanem inkább a pszichikus. A hátrányos helyzetben a társadalmi érvényesülés áll célként a középpontban. Veszélyeztetett helyzetben a személyiség egészséges fejlődése akadályozott, itt a tét nem egyszerűen a társadalmi karrier, hanem a személyiség mentális normalitása, kiegyensúlyozottsága is. A hátrányos helyzet megállapítása a társadalmi státus, míg a veszélyeztetettség a személy fejlődésének vizsgálatával történik. Mindkét esetben elmondható, hogy a szocializáció eltér az átlagostól. Az első esetben azt kérdezzük, hogy milyen körülmények között szocializálódik, a másodikban azt, hogyan szocializálódik. Az egyik a szocializáció feltételeit adja, a másik a szocializáció minőségét jelenti. Míg a hátrányos helyzet inkább azzal a veszéllyel jár, hogy az egyes ember nem tudja optimálisan kifejleszteni adottságait, addig a veszélyeztető helyzetben a felnőttkori társadalmi beilleszkedés prognózisa rossz. A hátrányos helyzet és a veszélyeztetettség összehasonlítását demonstráló táblázat összegzése alapján azt mondhatjuk, hogy hátrányos helyzetű az a személy, akinek életfeltételeiből, körülményeiből következő társadalmi karrierlehetősége nem biztosított.





A hátrányos helyzet tehát a mi felfogásunkban a közvetlen környezet által meghatározott szocializációs folyamat, amelynek az egyéni integrálódás szintjei szinte előre leképezhetőek (a társadalom által nem befolyásolt, nem korrigált, nem szervezett beavatkozás esetén). Amennyiben az elsődleges szocializációs szintér egészségügyi, anyagi, mentális vonatkozásban befolyásolja az egyén pszichoszociális fejlődését, akkor a szocializációs folyamat jellemzői lehetnek a meghatározói annak, hogy az adott egyén sikeres társadalmi integráció útjára lép vagy veszélyeztetetté válik.

A veszélyeztetettség fogalmához kapcsolódóan a táblázatban a hogyan szocializálódik kérdés szubjektív viszonyulási rendszerét emeltük ki. Ebből az is következik, hogy a hátrányos helyzethez hasonlóan a társadalmi beilleszkedés esélyei gyengülnek, az előre vetíthető életút prognózisa rosszabb esélyt jelent. Amíg tehát a hátrányos helyzetben élő egyének és csoportok számára van lehetőség (például humán szolgáltatások, különböző szintű prevenciók biztosításával) a társadalmilag elfogadott életpálya felépítésére, addig a veszélyeztetettség esetén ez az esély jelentősen csökken, és nem tűnik elégségesnek a másodlagos szocializációs szintéren nyújtott segítség.

Mindezekből kitűnik, hogy a hátrányos helyzet megközelítése nem azt jelenti, hogy a megelőzés és/vagy kezelés csupán egyetlen professzió feladata. Nem lehet például a nevelési-oktatási intézmény egyedül kompetens a különböző szintű prevenciókban (gondoljunk csak a fogyatékkal élő emberek esetére).

Természetesen az sem lehet igaz, hogy a hátrányos helyzetben lévő vagy potenciálisan ilyen helyzetbe kerülők problémakörét oly módon próbáljuk meg kezelni, hogy lemondanánk a pszichológia, szociológia, pedagógia tudományának elméleti és gyakorlati segítségéről. A prevencióban hagyományosan részt vevő szakemberek mellett érdemes együtt dolgozni új szerepeket vállaló professzionálisan felkészült munkatársakkal.



## 2. Munkaerő-piaci integrációt támogató eszközök a kirekesztettség ellen

A munkaerő-piaci integráció témája mindenhol kulcskérdés a világban. Ehhez kapcsolódva talán a legfontosabb, hogyan lehet fenntartható munkaerő-piaci integrációt eredményező szolgáltatásokat létrehozni. Erre a kérdésre kereste a választ a Budapest Intézet egy európai unió által támogatott projektje keretében. A projektben az Állami Foglalkoztatási Szolgálat számára dolgoztak ki szakemberek – külföldi minták alapján – egy olyan eszköztárat, amely alapja lehet egy fenntartható munkaerő-piaci integrációs rendszernek. A tanulmány<sup>1</sup> bemutatja a rendszer kialakításának lépéseit:

1. A fenntartható munkaerő-piaci integrációs szolgáltatások és intézkedések megtervezése és kidolgozása
2. A fenntartható munkaerő-piaci integrációs szolgáltatások és intézkedések tartalma
3. A fenntartható munkaerő-piaci integrációs szolgáltatások és intézkedések értékelése

Az alábbiakban ízelítőt adunk a három fejezetből, amelyek segítséget adnak a rendszer működésének elképzeléséről.

### 1. Tervezés

„Általánosságban véve érdemes a gyors reintegrációra fókuszálni (ebbe beleértendők az ideiglenes, ugródeszkának tekinthető munkák is), és folyamatosan haladni afelé, hogy az álláskereső tovább maradjanak a foglalkoztatásban, feltéve, hogy az alábbi feltételek legalább egyike érvényesül:

- A foglalkoztatáspolitikát a munkaerő-piac rugalmasságát hangsúlyozza;
- A szervezet egyértelműen a minél hamarabb munkába kerülést célzó megközelítést alkalmazza;
- Viszonylag magas a munkanélküliség, illetve a munkaerő-piac szerkezeti átalakuláson megy keresztül.

Az alábbi feltételek fennállása esetében ezzel ellentétben érdemesebb fenntarthatóbb (a karrierfejlődést lehetővé tevő) munkákat keresni:

<sup>1</sup>Fenntartható munkaerő-piaci integráció –

[https://nfsz.munka.hu/Lapok/munkaugyi\\_szolgaltatok\\_europa/content/fenntarthato\\_mp\\_integracio.pdf](https://nfsz.munka.hu/Lapok/munkaugyi_szolgaltatok_europa/content/fenntarthato_mp_integracio.pdf).

- A munkaerőpiac szegmentáltsága esetén;
- Ha viszonylag szűk a munkaerőpiac;
- Ha a szervezetünk céljai között szerepel a jó párosítások megtalálása.

Jelenleg nincs az ÁFSZ-eknél általánosan alkalmazott megközelítés a munkaerő-piaci integráció tekintetében, de magát a jelentését – az ÁFSZ 2020 stratégia mentén – széleskörű konszenzus övezi. Először is elmondható, hogy a fenntartható (jelentős időn át tartó) foglalkoztatás kulcselemnek tekinthető. Másodsor pedig a fenntartható munkaerő-piaci integrációhoz szükség van az álláskeresők készségei és magatartása, valamint a munkáltatók szükségletei közötti szoros összhangra. Másképpen fogalmazva az érintetteket mind szakmai, mind személyes készségekkel fel kell vértetni, hogy ha elvesztik a munkájukat, minél előbb ismét munkához jussanak, és rendelkezzenek a foglalkoztatásban maradáshoz szükséges készségekkel.

Ennek megfelelően a szervezetünk fenntarthatóság fogalma attól függ, hogy – a stratégiai célokat figyelembe véve – mennyire kiterjedt definíciót kívánunk alkalmazni. Három dimenziót kell mérlegelnünk:

- A foglalkoztatásba való hosszú távú (a munkának a munkaviszony tartamával mérhető mennyiségére fókuszáló) integráció, melyet általában negyed- vagy félévente mérnek;
- A karrierben való előrelépést jelentő munkahelyre történő integráció (a munkaközvetítés minőségére fókuszálva), ami általában a fizetés, illetve bevétel növekedésével mérhető;
- Az álláskeresők foglalkoztathatósága (azaz hogy mennyire vannak összhangban az álláskeresők készségei a munkaerőpiac igényeivel), ami általában a munkába való visszatérés és munkahelyváltás sebességével mérhető.

A fenti három meghatározás közötti választáskor több kérdést is figyelembe kell vennünk. A saját szervezetünk stratégiai céljai – és így a fenntartható integráció ott alkalmazott értelmezése – nagyban befolyásolja, hogy melyik meghatározást használjuk. Több gyakorlati érv (egyszerűség és világosság a működési gyakorlat korai szakaszaiban) is szól amellett, hogy sok ÁFSZ fejlődésének jelenlegi szintjén érdemes az első dimenzióra fókuszálni.

Az első kérdés, amit fel kell tennünk, hogy lehetséges-e a szervezetünk fenntarthatóság fogalmával egyensúlyt teremteni a gyors és hosszú távú munkaerőpiaci reintegráció között. E tekintetben a munka mennyiségén alapuló definíció tűnik a legmegfelelőbbnek, mivel figyelembe veszi

mind a munkanélküliség, mind az azt követő foglalkoztatás időtartamát. Ezzel szemben a munka minőségére való fókuszálás oda vezethet, hogy „várjuk a megfelelő lehetőséget”, ami pedig kevésbé mozdítja elő a gyors reintegrációt. Az álláskereső továbbképzése végső soron jobb kilátásokhoz vezet mindkét szempontot tekintve, de ez időbe telik.

Másodszor, gyakorol az ÁFSZ-ünk (közvetlen) befolyást ezekre az eredményekre? E tekintetben a továbbképzésre közvetlen hatást gyakorolnak a munkanélküliség időszaka alatt biztosított intézkedések és szolgáltatások, és az ÁFSZ a munkáltatóknak szóló intézkedések és szolgáltatások gondos kialakításával (pl. támogatott munkahelyi képzés biztosításával) közvetett módon hatást gyakorolhat a munkában való elhelyezkedést követő kezdeti tanulás szükséges mennyiségére. Az ÁFSZ a hosszú távon munkában töltött időre is közvetlen hatást gyakorolhat a megfelelő intézkedések és szolgáltatások alkalmazásával. Az ÁFSZ csak korlátozott befolyást tud gyakorolni a munka minőségére a munkák kialakítása terén, és ezt is csak egy korlátozott időszakon belül (közvetlenül a munkában való elhelyezés után), azáltal, hogy javítja az álláskereső és a munkahelyek összepárosításának minőségét.

Harmadrészt, a definíció alapján értelmezett eredmények viszonylag egyszerű és megalapozott módon mérhetők? A foglalkoztatás időtartama mérhető a legkönnyebben, ezért optimális megoldást jelent – jelenleg is számos szervezet méri. A munkaerő-munka párosítások minőségének mérése is életképes módszerek tűnik (tekintettel az egyes ÁFSZ-ek rendelkezésére álló jelenlegi adatforrásokat), de több elemzéssel és nagyobb munkaterheléssel jár. Az álláskereső foglalkoztathatóságának méréséhez újfajta adatgyűjtési módszerekre van szükség, ezért valószínűleg költségekkel jár.

Negyedrészt, érthető, hiteles és könnyen kommunikálható a definíció? A hosszú távú foglalkoztatás (minőség) feltehetően összhangban áll ezekkel a feltételekkel, mivel közvetlenül (ha az ÁFSZ felel a juttatásokért is) vagy közvetetten (ha az ÁFSZ csak szolgáltatásokat és intézkedéseket finanszíroz) hatást gyakorol az ÁFSZ költségvetésére, és könnyen megérthető. A másik két megközelítés kevésbé tűnik hasznosnak, mivel csak közvetett hatást gyakorolnak az érintettek, és értelmezésük is nehezebb.”

## 2. Kidolgozás

„Az ÁFSZ-ek munkaerő-munka-párosító eszközeinek az álláskereső (szakmai és személyes) készségei és kompetenciái pontosabb felmérésének beépítésével való fejlesztése fontos kezdeti lépést jelent afelé, hogy elősegítsük az álláskereső fenntartható foglalkoztatását. Ennek eredményeképpen a közvetett

munkavállalók jobban megfelelnek a munkáltatók igényeinek. A készségek felmérésének a jobb párosítások elősegítése mellett két további pozitív hatása is van. Először is az álláskereső jobb rálátást nyer saját készségeire, erősségeire és preferenciáira, ami hasznos input lehet a karrier-tanácsadás során. Másodszor pedig, ha a munkáltatók tisztában vannak vele, hogy az ÁFSZ párosító eszközeivel hatékonyabban kiszűrhetik az álláskeresőket, akkor hajlamosabbak regisztrálni a megnyílt álláslehetőségeket az ÁFSZ weboldalán, ami több (potenciális) állásajánlatot jelent az álláskereső számára.

Az első lépés ennek megfelelően egy kompetencia- és készségfelmérő rendszer kialakítása vagy adaptálása. Ez segít meghatározni, hogy mely készségek elengedhetetlenek, illetve hasznosak egy-egy potenciális foglalkozás esetében, és melyeket érdemes a szakmai osztályozástól függetlenül is keresni. Emellett a katalógusba az általános készségeket (pl. kommunikációs és problémamegoldó készségek) és egyéb kompetenciákat (nyelvi és IT-készségek) is bele kell foglalni.

A második lépés kidolgozni egy olyan kompetenciadiagnosztikai eszközt, amely segítségével az álláskereső értékelhetik saját készségeiket, magatartásaikat és kompetenciáikat, majd buzdítani kell az álláskeresőket ennek az eszköznek a használatára. Az első kérdés, hogy öndiagnosztizáló eszközöket, vagy az álláskereső és a munkaügyi tanácsadó közötti tanácsadási alkalmak során használandó eszközöket dolgozzunk ki. Az utóbbi módszer pontosabb eredményekkel kecsegtet, de a költségvonzata is magasabb. A mindkét megközelítést alkalmazó dán példa azt igazolja, hogy ezzel pontosabb és használhatóbb eredmények érhetők el, különösen a nem önálló álláskereső csoportja tekintetében. A második kérdés, hogy az önéletrajz elkészítése mellett kötelezővé tesszük-e a részvételt és ezen diagnosztikai eszközök használatát az álláskereső számára röviddel a nyilvántartásba vételt követően. A lehető legtöbb álláskereső készségeinek feltérképezésével javítható a munkaközvetítési szolgáltatások hatékonysága, de a költségek magasra rúghatnak, ha a diagnosztikát a tanácsadókkal folytatott személyes beszélgetések során kell elkészíteni.

A harmadik lépés lehetővé tenni a munkáltatók számára, hogy ugyanezen készség/kompetencia-feltérképező rendszert alkalmazzák az álláslehetőségek regisztrálásakor (lehetővé téve a szükséges készségek fontossági sorrendjének felállítását), valamint ösztönözni őket ennek a funkciónak a használatára.

Ha egy kicsivel magasabb szinten vagyunk, fontos megállapodást kötni az álláshirdetési portálokkal arra, hogy az ott először meghirdetett álláslehetőségek az ÁFSZ állásadatbázisába is továbbíthatók legyenek, valamint hogy azok kompatibilis készség- és kompetencia-térképet alkalmazzanak.

Végül pedig szükség van egy, a szakmákon és személyes kompetenciákon, készségeken és tulajdonságon alapuló,

digitális/automatizált munkaközvetítési módszerre. Az ÁFSZ-ek korábbi, ilyen párosítási eszközökkel kapcsolatos tapasztalatai alapján elmondható, hogy érdemes jó, de nem tökéletes párosításokat alapul venni az álláskereső és a tanácsadó közötti párbeszéd során. Ez azért is előnyös, mert elősegíti a gyorsabb és mennyiségileg nagyobb munkaközvetítést ahelyett, hogy egy esetleges (sokkal) későbbi „tökéletes párosításra” várnánk.

A fenti „legjobb gyakorlat” szerinti párosítási eljárást a fenntartható foglalkoztatás érdekében további eljárásokkal és szolgáltatásokkal kell kiegészíteni. Ezek közül az első a munkáltatóktól a párosítások minősége tekintetében kapott visszajelzés, amely lehetővé teszi a munkaközvetítés „finomítását”. Ezen információk némelyike kiszűrhető az álláskeresőnek az ezekre az álláshirdetésekre való jelentkezését követő állásinterjúk számából – összehasonlítva a visszahívások arányát a tökéletes és kevésbé tökéletes párosításoknál következtethetünk arra, hogy az utóbbiak a párosítás eredményességének jelentős csökkenését eredményezik-e. Ezenfelül érdemes lehet felmérést lefolytatni a munkáltatók körében a hozzájuk közvetített jelentkezőkről, hogy megbizonyosodhassunk a visszautasítás potenciális okairól (bár ez általában csak azon álláskereső esetében működik, akiket legalább interjúra behívtak). A további információk beszerzésének feladata így a munkáltatói elkötelezettség kiépítésének funkciójára (lásd később ugyanebben a részben) helyezhető át.

A kompetenciaalapú közvetítéssel kapcsolatos második lényeges kérdés, hogy javítja-e a nehezen elhelyezhető (vagy kevésbé önálló) álláskereső munkakeresési esélyeit. Nagyon valószínű, hogy fókuszált „munkavadászok” – olyan munkáltatói tanácsadók, akik kifejezetten a nehezen elhelyezhető álláskereső kompetenciáinak és készségeinek megfelelő állások után kutatnak – alkalmazásával felfedezhetők „rejtett” álláshirdetések is e csoport számára. Ez a módszer azért is előnyös az ÁFSZ-ek számára, mert így helyi ismereteket szerezhetnek a munkáltatókról és azonosíthatják képzésszükségleteiket. Van még néhány nyitott kérdés, például hogy miként továbbíthatók az ezen „álláskutató” tevékenységek során összegyűjtött információk a munkaügyi tanácsadók felé, valamint általánosságban, hogy hogyan szervezhető meg a legjobban a munkáltatók személyzete és a munkaügyi tanácsadók közötti kapcsolatok.

Jó kiindulópont lehet a munkaügyi tanácsadók részére a helyi munkaerőpiacon megjelenő álláshirdetésekkel kapcsolatos adatokból generált jelentések, valamint a munkáltató-, illetve álláskereső-orientált tanácsadó közötti rendszeres megbeszélések bevezetése.”

### 3. Értékelés

„Az álláskeresők foglalkoztatásának nyomon követése elengedhetetlen ahhoz, hogy eredményközpontú teljesítménymutatókat hozhassunk létre és le tudjuk mérni az alternatív intézkedések és szolgáltatások hatékonyságát.

A folytatáshoz mérlegelnünk kell, hogy milyen típusú adatok állnak a szervezetünk rendelkezésére, illetve tehetők elérhetővé (az adatvédelmi szabályok figyelembevételével) az álláskeresők nyomon követésére. Ezek az alábbiak:

- Munkanélküliek nyilvántartása;
- A munkanélküliek nyilvántartásához – akár rendszeresen, akár eseti jelleggel – kapcsolt társadalombiztosítási (vagy adóügyi) nyilvántartások;
- Az álláskeresők tekintetében végzett utánkövető felmérések.

A legalapvetőbb szinten lehetőségünk van elemezni a munkanélküliség ismételt felbukkanását a munkanélküliek nyilvántartása alapján, rendszeres időközönként ellenőrizve, hogy a munkanélküliségből kikerült álláskeresők visszakerülnek-e a nyilvántartásba.

Ha a szervezetünk képes rendszeresen összekapcsolni a munkanélküliek nyilvántartását a társadalombiztosítási nyilvántartásokkal, akkor számba vehetjük a munkába állást követően bejelentett munkaviszonyban töltött időt is. Tekintve, hogy az álláskeresők pályájának nyomon követésére ez a leghatékonyabb módszer, amennyiben a szervezetünk még nem rendelkezik adat-összekapcsoló eljárásokkal, érdemes fontolóra venni az ilyen eljárásokba való befektetést. Mivel azonban a munkáltatók nem feltétlenül jelentik be pontosan a munkaviszonyokat, az adminisztratív – a társadalombiztosítási vagy munkanélküliek nyilvántartásában nem szereplő álláskeresőkre vonatkozó – adatok kibővíthetők az álláskeresők tekintetében végzett rendszeres utánkövető felmérésekkel.

Amennyiben nem lehet kapcsolt társadalombiztosítási adatokat beszerezni az álláskeresőkről (gyakorlati-módszertani vagy jogi-adatvédelmi problémák miatt), akkor előre meghatározott időpontokban felméréseket kell végezni a (volt) álláskeresők tekintetében. Ez igen költséges folyamat lehet, mivel megfelelő mintára van szükség ahhoz, hogy megbízható becsléseket tehessünk a helyi iroda szintjén – különösen, ha az adatokat teljesítménymutatóként szeretnénk felhasználni. Az adatgyűjtés további hátránya, hogy a sok, nem a felmérésből származó hiba (pl. visszahívási hiba) ellehetetlenítheti, hogy bizonyos kérdésekkel (pl. a munkaviszonyban töltött napok számával) kapcsolatban megbízható adatokhoz jussunk.”

„A szolgáltatásokat és intézkedéseket összehasonlító, a résztvevők által elért eredményeket a velük összehasonlítható, részt nem vevő személyek eredményei tükrében vizsgáló értékelések elengedhetetlenek az ilyen programok eredményeinek megértéséhez. Kezdetnek a szervezetünk felülvizsgálhatja a jelenlegi értékelési eszközöket, és beépíthet a munkába való visszaállásban elért eredményekre vonatkozó mutatókat (pl. a munkaviszonyban töltött idő) a szolgáltatások és intézkedések értékelése során rendszeresen vizsgált mutatók közé.

Sok szolgáltatás, amely feltehetően hozzájárul a fenntartható foglalkoztatáshoz, a tesztelés vagy kezdeti végrehajtás szakaszában van (ilyen pl. a munkába állás utáni támogatás). Ez egyedülálló lehetőséget kínál az ÁFSZ-ek számára, hogy randomizált kontrollvizsgálatokat végezzenek az új, ígéretes szolgáltatások tekintetében anélkül, hogy felbomlasztanák meglévő eljárásaikat. Különösen hasznos megvizsgálni azt, hogy ugyanazon szolgáltatási koncepció különféle változatai hogyan viszonyulnak egymáshoz. Ezenfelül érdemes randomizált kontrollvizsgálatokon keresztül értékelni az egyes, akár kompetenciák, akár készségek vagy önállóság alapján kiválasztott álláskeresők számára kiegészítő szolgáltatásokat biztosító intézkedéseket.

Ezek az értékelések felhasználhatók a politikák kialakításának megértésére és „finomítására” azáltal, hogy lehetővé teszik a szervezet számára a programok hatékonyabb változatainak azonosítását. Ez aztán felhasználható az egyes szerkezeti elemeknek a hozzáadott érték növelését célzó korrigálására. Jelenleg a legígéretesebb vizsgálható terület a munkába állás utáni támogatás. Vizsgálható a szerkezeti elemek relatív hatékonysága, ideértve (a) a támogatás hosszát, (b) azt, hogy a coachingot munkaügyi tanácsadók, külső coachok vagy munkahelyi kollégák végezzék, (c) valamint a coaching intenzitását is.

Ezenfelül az értékelések – a jóléti támogatásokkal, a szolgáltatások költségeivel és az álláskeresők munkába állás utáni jövedelmével kapcsolatos adminisztratív adatokkal kombinálva – felhasználhatók ezen programok költségeinek és hasznainak kiszámítására is. Különösen alkalmasak annak megítélésére, hogy a fenntartható foglalkoztatás miként eredményezheti az ÁFSZ költségeinek csökkenését azáltal, hogy csökkenti azt az időt, amelyet az álláskeresők támogatottként töltenek, valamint növeli a munkaviszonyban töltött időt.”



### 3. Munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok főbb jellemzői

Magyarországon az alábbi csoportok tekinthetők munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetűnek:

- etnikai kisebbséghez tartozók,
- pályakezdők,
- aluliskolázottak,
- tartós munkanélküliek,
- megváltozott munkaképességű személyek,
- nők,
- időskorúak.

A **pályakezdők** munkanélkülisége talán a legsúlyosabb társadalmi probléma. Amikor kilépnek az oktatási-képzési rendszerből és nem tudnak elhelyezkedni, szembesülniük kell azzal a ténnyel, hogy feleslegesen tanultak, nincs rájuk szükség. Ez egzisztenciális és morális probléma is egyben, ami egész életútjukat befolyásolhatja.

Az pályakezdők munkanélküliségének csökkentése érdekében programokkal próbálják segíteni az elhelyezkedést:

- Szakképzés rendszerébe való beavatkozás
- Fiatalok foglalkoztatásának támogatása: a munkáltatót ösztönzik, hogy fiatal pályakezdőket foglalkoztassanak (különböző formájú állami támogatás, adó- és tb kedvezmények). A cél, hogy az ily módon felvett fiatalokat a későbbiekben továbbfoglalkoztassák.
- Állami foglalkoztatási programok: közpénzből finanszírozott pótlólagos munkahelyteremtések; keretében olyan közérdekű munkát végeznek, amelyet forráshiány miatt egyébként nem tudnának beindítani. A támogatás mértéke, időtartama országoként eltérő.
- Foglalkoztatási garancia: általában a hosszabb ideje munka nélkül levő fiatalok munkához juttatását segíti; segélyezésük helyett garantált munkahelyet biztosít számukra.

A pályakezdőkön belül különösen veszélyeztetettek a halmozottan hátrányos helyzetű fiatalok, pl. az állami gondozottak; a szociálisan veszélyeztetettek; az egészségkárosodottak; az aluliskolázottak; oktatásból lemorzsolódottak, stb.

Jellemző: alacsony iskolai végzettség, szakképzetlenség, beilleszkedési problémák, nem piacképes szakmai képzettségek, deviancia. Hátrányait növelheti az etnikai hovatartozás; a pályakezdőként megélt inaktivitás; a sok esetben generációs munkanélküliség; hátrányos helyzetű településen élés, stb. Főbb problémáik: az iskolarendszerrel szembeni ellenállás, a létfenntartás nehézségei, tájékozatlanság, a befogadó környezet hiánya.

A halmozottan hátrányos helyzetű fiatalok munkaerő-piaci helyzetének a javítása az átlagosnál is nehezebb. Esetükben:

- csökkenteni kell a velük szembeni előítéletességet,
- az iskolai kudarcok miatt kialakult tanulói gátlásokat és önértékelési zavarokat;
- pótolni kell a hiányzó ismereteiket;
- fejleszteni szükséges készségeiket és személyiségüket;
- kompenzálni a szocializációs zavarokat;
- segíteni az élet, a munka, a tanulás területén jelentkező konfliktusok értelmezését és kezelését.

A munkaerő-piaci szempontból a fiatalok, főként a pályakezdők esetében különösen fontos, hogy a programokban az aktív eszközök domináljanak. Olyan célzott támogatásokra is szükség van, amelyek ösztönzik a munkáltatókat a pályakezdő fiatalok foglalkoztatására. Emellett a fiatalok munkaerő-piaci esélyeinek növeléséhez szükséges, hogy az oktatás és képzés tartalmi és szerkezeti szempontból egyaránt igazodjon a munkaerő-piaci igényekhez.

Mindemellett tanácsadással is segíthető a pályakezdők munkaerő-piacra való integrálása. Elkezdhető akár a pályaorientációs tanácsadással, hogy a munkaerő-piac kívánalmainak és természetesen saját érdeklődésének megfelelő szakmát válasszon az egyén.

## Szakképzetlen csoportok jellemzése

### Szakképzetlen, általános iskolát nem végzettek jellemzése

A pályaorientáció jelentősége másképpen vetődik fel a befejezett, általános iskolai végzettséggel nem rendelkező, hátrányos helyzetű fiatalok életútjában. Itt jelentősen keveredik az iskolarendszerű képzésben rejlő lehetőségek, valamint az iskolarendszeren kívüli szolgáltatások és támogatások rendszere. Mind a hazai hagyományok, mind a nemzetközi tapasztalatok azonban azt mutatják, hogy különböző támogató rendszerek nélkül az iskolából kiesett csoportok pályaorientációja nem valósulhat meg. A halmozottan hátrányos helyzetű fiatalok, különösen az etnikumhoz tartozók nehezen tartanak lépést az általános iskola követelményével. Ebből következően közülük jelentős számban kerülnek ki azok, akik az iskolaköteles kort elérve nem fejezik be a nyolc általánost és lemorzsolódnak az iskolából. Meggyőződésünk, hogy az iskolai tanulmányokhoz kapcsolódó kudarcok egy védekező magatartást alakítanak ki e fiatalokban. E csoport fiataljai túlélési technikákat alkalmaznak az iskolákban és a kudarcok miatt nem alakul ki a rendszeres munka igénye, valamint a munkához, a teljesítéshez kapcsolódó öröm sem. A munka világában történő eligazodáshoz azonban szükséges az az érzelmi élmény, hogy a munka révén az ember pozitív előnyökhöz jut, így a hátrányos helyzetű csoportokban a lemorzsolódás időszakára ez az élmény nem alakul ki, így az iskolától, a tanulástól, a munkától való elfordulás törvényszerűnek tekinthető. Ehhez hozzájárul még a szocializációs modellek ellentmondásossága, mint pl. a szülők aluliskolázottsága, munkanélkülisége, szegénysége stb. E csoportok számára a XXI. század munkaerőpiacán addig semmiféle esély nincs, míg az alapiskolai végzettséget meg nem szerzik, illetve amíg nem kapnak egy pályaorientációs támogatást, melynek eredménye a sikeres szakmaválasztás lehet.

Jelentős szerepe van e csoportok bevonásakor az életkornak is. Hazai tapasztalataink alapján 35 év alatt sikerült bevonnunk felzárkóztató képzésbe fiatalokat. A 8. általános iskolai végzettséget megszerző fiatalok tanulási motivációjában jelentős szerepe van az egyéni célnak, amely fiúk esetében többnyire jogosítvány, míg a lányok, asszonyok esetében olyan szakmák, amely révén esetleg elhagyhatják – a munkavállalás időszakára – a településüket.

A 35 és 50 év közötti korosztály számára az ún. betanítós típusú képzések jelenthetnek kiutat, amelyeknek időintervalluma viszonylag rövid, pl. 3 nap, 1 hét és az oktatás dominanciáját a gyakorlati jelleg adja.

Az 50 és 65 év közötti korosztály számára csak a saját lakóhely és ház körüli tevékenységhez kapcsolódó kompetenciák fejleszthetőek. Ezek fejlesztésére viszont rendkívüli módon szükség lenne a férfiak esetében minden házhoz kapcsolódó tevékenység, pl. zár javítás, új technikai eszközök kezelésének megtanítása, esetleg a számítógépes szolgáltatások igénybevételére való felkészítés adhat kitörési pontot.

### **Szakképzetlen, általános iskolát végzettek jellemzése**

Hátrányos helyzetű csoportok közé tartoznak azok a fiatalok is, akik viszonylag sikeresen átvésztették az általános iskolai éveket, de tanulmányi eredményük „csak” a szakiskolába történő jelentkezést teszi lehetővé. Ezen fiatalok a lakóhelyükhöz legközelebbi szakiskolát választják, amelynek szakmai képzéséről alig tudnak valamit. Többnyire tankötelezettségük miatt iratkoznak be a szakiskolába és a 9., 10. osztályból morzsolódnak le. E fiatalok csak abban különböznek az előző csoporttól, hogy van általános iskolai végzettségük, amely azonban többnyire kevés készség szintű ismeretet takar (pl. értő olvasás hiánya, gyenge íráskészség stb.). Ézelmi kötődésük a tanulóshoz többnyire negatív, munkához való viszonyuk csak a megélhetésre koncentrálnak és kiváló utánpótlást biztosítanak a fekete munkának, mert az elsődleges munkaerőpiacon esélytelenek. E csoportok felzárkóztatása egyértelmű gazdasági igény, amely azonban nem társul társadalmi konszenzussal. A nehézség abban van, hogy a halmozottan hátrányos helyzetű fiatalok pályorientációja képesség- és készségfejlesztése, a munkához való pozitív viszony elfogadtatása jelentős gazdasági ráfordítást igényel a társadalomtól. A nemzetközi tapasztalatok alapján a civil szervezetek szerepe válik jelentőssé e területen, különös kistérségi összefüggésben.

A csoportok életkori megoszlása itt viszonylag széles skálán mozog, hiszen 45-50 éves szakképzetlen 8 általános iskolai végzettséggel rendelkező férfiak és nők is találhatók közöttük. Kiemelhető a tanulóshoz való negatív viszonyuk, amely kulcsképessegek fejlesztése és felzárkóztató képzés nélkül nem módosítható.

A 16-35 év fölötti korosztály viszonylag könnyen mobilizálható a tanulásra. A média és az információáramlás miatt világossá vált számukra, hogy szakmai végzettséghez kell jutniuk. A szakmai képzésbe való bevonást akadályozza az, hogy a tanulóshoz, mint tevékenységhez rövid ideig gyakorolták, lényegében nincsenek tanulási technikái.

A 35-50 év közötti korosztály szakmai képzésbe való bevonását nagymértékben meghatározza családi helyzete és egészségi állapota. Ezért egy komplex szociális státust kell meghatározni a pályorientáció folyamán és elsősorban a felhalmozódott tapasztalatokhoz kapcsolható rövid idejű képzéseket kell kínálni számukra. E

csoporton belül speciális réteget alkothat a külföldön munkát vállalók csoportja, ahol a nyelvtudáshoz kapcsolódó képzés is igen jó vonzerő lehet.

Az 50-65 éves korosztály tanulási igénye és tanulásra való képessége csekély. Számukra a kisegítő munkákhoz szükséges minimális ismeretek átadása lehetséges, pl. a konyhai kisegítő vagy a falusi turizmushoz kapcsolódó alapismeretek. A férfiak számára a mezőgazdasági és élelmiszeripari ismeretek felújítása és megújítása, pl. a bio termelésbe való bevonásuk adhat kitörési pontot. A kapcsolódó gépek, eszközök karbantartására szolgáló információk is segíthetnek a minőségi munkára való felkészítésben. A képzések csak munka mellett és gyakorlatorientáltan bonyolíthatók le.

A **nők** Foglalkoztatottsága általában alacsonyabb, mint a férfiaké, ezért sok országban munkába helyezésüket „nőspecifikus” intézkedésekkel segítik. Hosszabb távon a nők és férfiak közti esélyegyenlőséget célzó cselekvési programokkal segítik a nők munkaerő-piaci helyzetét

A munkaerő-piaci egyensúly megteremtésére, valamint a munkanélküliség csökkentésére a '70-es évektől törekedtek a nemzetközi gyakorlatban pl. a részmunkaidős foglalkoztatás bevezetésével a nők körében.

A nők munkaerő-piaci veszélyeztetettségének okai:

- Magas létszámban vannak jelen a MN-séggel különösen fenyegetett munkakörökben
- A nők iskolázottsági színvonalának emelkedése nem arányos a szakképzettségi színvonalukkal,
- Családi kööttségük miatt nem elég mobilak, ezáltal munkáltatói szemmel nem elég megbízhatóak,
- A szülések és a gyermek gondozása miatt rövid ideik elhagyják a munkaerő-piacot, tudásuk színvonal rosszabbodik.

A nők mindennek ellenére jobban viselik a MN-séget, mint a férfiak, amely adódhat a tradíciókból és a családban betöltött szerepből is.

A nők visszaintegrálása a munkaerő-piacra, általában akkor a legszükségyszerűbb, amikor gyermekvállalás után újra szeretnének dolgozni. Az ilyesfajta visszatérést csoportos tanácsadással a legcélszerűbb elősegíteni.

Először is az anyukának is meg kell szoknia, egy rendszert, ami nem a gyermek tempójához idomul, hanem a munka világáéhoz, ezáltal valamilyen szinten el is kell szakadnia a gyermekétől. Ha mindez sikeresen megtörtént, könnyebben lehet lépést tenni akár egy új állás felé is. A csoportos tanácsadás annyiból célszerűbb

erre a feladatra, mert az anyukák itt egymás között megbeszélhetik, milyen nehézségekkel állnak szemben, valamint azt, hogy ki hogyan tudja ezeket a problémákat áthidalni.

Megváltozott munkaképességűek:

A megváltozott munkaképességűek munkanélküliségi aránya kb. ötszöröse, mint az átlag munkavállalóké. A magasan fejlett országok megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását célzó programjainak két fő iránya van:

- Foglalkoztatást segítő aktív beavatkozás,
- Jövedelempótló v. kiegészítő passzív juttatások.

A fejlett országok próbálták megakadályozni ezt a tendenciát, ennek érdekében rehabilitációs modelleket terveztek, melyeknek lényege:

- A rehabilitációt központi, állami szervezet fogja össze,
- Célja a tartós MN-ség kialakulásának megelőzése, az egyén munkaképességének helyreállítása, ill. foglalkoztatásának segítése,
- A foglalkoztatást pénzügyi kedvezményekkel segítik elő
- A rehabilitáció a sérült embereknek térítésmentes, aki nem vesz részt benne, többnyire nem kártalanítják.

A megváltozott munkaképességű emberek reintegrációja az egyik legnehezebb feladat. Nem csak azért, mert jelentősen kedvezőbb a rokkantsági segély, mint a munkabér, hanem azért is, mert az ország még mindig nincs teljes mértékben felkészülve arra, hogy megváltozott munkaképességű embereket alkalmazzon.

Foglalkozási rehabilitáció formái a gyakorlatban:

- Kötelező foglalkoztatás
- Nyílt foglalkoztatás
- Önfoglalkoztatás (kisvállalatok)
- Új technológiák szerepe
- Védett foglalkoztatás
- Munkaadókat ösztönző sémák
- Segítő programok
- Szelektív elhelyezés irodája

Ezeknek a rehabilitációs modelleknek a gyakorlati elterjesztése még a legfejlettebb

országokban is nagyon hosszú időt vesz igénybe, mert a legtöbb országba a rokkantsági segélyek aránya igen kedvező a munkabérekhez képest.

Tartósan munkanélküliek jellemzői:

- számuk még akkor is emelkedést mutat, mikor a munkanélküliség már csökken
- tartós munkanélküliek általában kevesebb emberi tőkével rendelkezik (pl. alacsony képzettség, tapasztalat hiánya)
- északi országokban a tartós munkanélküliek többsége férfi, míg a mediterrán országok adatai női dominanciát mutatnak
- pontos meghatározhatók azok a földrajzi körzetek, melyekben a tartós munkanélküliséggel való fenyegetettség jelentősen meghaladja a más körzetekben élőkét (infrastrukturálisan elmaradott térségek).
- általános jellemző az etnikai kisebbségek magasabb aránya, generációsan újrateermelődik
- a tartós munkanélküliség a gazdasági fellendülés idején is jelen van,
- depresszió, öngyilkossági hajlam
- segítség nélkül nem tudnak visszakérülni a mep-ra
- nehezen jut vissza a munkaerő-piacra
- kezelését jóval előbb el kellene kezdeni annál, mint amikor már realizálódik

A tartós munkanélküliség következményei:

- perspektívátlanosság, nincs jövőkép,
- a külső kapcsolatok fokozatos leépülése, majd megszűnése,
- családon belüli bomlási folyamatok,
- a munkanélküliek időstruktúrája összeomlik,
- önértékelés sérülése (negatív érzelmi jellemzők),
- egészségi állapot romlása,
- egzisztenciális bizonytalanság.

Legnagyobb problémát az jelenti, hogy a munkaerő-piacról tartósan kiszoruló rétegek tartósan berendezkednek a munkanélküli állapotra, nem vesznek részt a segítő programokban, sokan segélyekből, társadalmi juttatásokból élnek, melyet fekete munkával egészítenek ki. Ezáltal kialakul egy olyan munkanélküli szubkultúra, mely hosszú távon biztosítja a különösen veszélyeztetett munkanélküliek generációs újrateermelődését.

## 4. A hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piacra jutását támogató eszközök

### 4.1 Munkanélküliségről, munkaerő-piacról általában

A Központi Statisztikai Hivatal (KSH) 2019. évre vonatkozó munkaerő-piaci folyamatokat elemző jelentése szerint a foglalkoztatottság növekedését némi fáziskéséssel követve, a munkanélküliek száma folyamatosan csökken a 2012. évi 473 ezres lokális csúcs óta. 2018-ban az ENSZ szakosodott munkaügyi szervezete, az ILO definíciójának megfelelő munkanélküliek száma 172 ezerre csökkent, ami 3,7%-os munkanélküliségi rátának felelt meg. A létszám 20 ezerrel volt alacsonyabb az egy évvel korábbinál, miközben a ráta 0,4 százalékponttal mérséklődött. Az év utolsó negyedében 167 ezer volt a munkanélküliek száma és a jelentős volumenű munkaerő-kereslet eredményeként a legalább egy éve munkát keresők aránya is csökkent, 40,0-ről 39,1%-ra, miközben a munkanélküliként töltött idő átlagos hossza 15,6 hónapról 14,8 hónapra mérséklődött. A munkanélküliség területi különbségei azonban a munkaerő-piaci helyzet általános javulásával párhuzamosan tovább nőttek. A két szélső értéket 2018 IV. negyedében Szabolcs-Szatmár-Bereg megye 8,7%-os, illetve Győr-Moson-Sopron megye 1,3%-os rátája képviselte. 2018-ban

a férfiak 3,5%-os, illetve a nők 4,0%-os rátája éves átlagban 88 ezer, illetve 84 ezer munkanélkülit jelentett.

2018-ban a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatnál nyilvántartott álláskeresők száma átlagosan havi 255 ezernek felelt meg, ami közel 10%-kal, 28 ezer fővel elmaradt az egy évvel korábbitól. A nyilvántartott álláskeresők száma a II. negyedévben csökkent, a III. negyedévben a szezonális, illetve a közfoglalkoztatási munkalehetőségek szűkülése miatt kismértékben nőtt, majd az év utolsó negyedében újra 243 ezerre mérséklődött.

2018-ban a regisztrált álláskeresők többsége (54,7%-a) kapott valamilyen munkanélküliséggel összefüggő pénzügyi ellátást. Jóllehet a biztosítási alapon (de maximum 3 hónapig) járó álláskeresési járulékból részesülők száma a nyilvántartott álláskeresők létszámának csökkenése ellenére is az utóbbi években nagyjából változatlan, az ellátottak többsége még mindig a szociális ellátások körébe tartozó – 2013 óta változatlan összegű (havi 22 800 forintos) – foglalkoztatást helyettesítő támogatást kapta. Folyamatosan csökken azok száma is, akik a KSH munkaerő-felmérésében munkaerő-piaci státusuként „munkanélküli”-t jelöltek meg. 2018-ban átlagosan 287 ezren sorolták be magukat ebbe a kategóriába, míg 2012-ben ez a szám még 701 ezer volt.

A munkanélküliek, az alulfoglalkoztatottak, a dolgozni szándékozó, de munkát aktívan nem kereső, vagy a rendelkezésre állás kritériumát nem teljesítő inaktívak együtt alkotják az uniós definíció szerinti potenciális munkaerő-tartalékot. 2018. IV. negyedévben már csak 310 ezren feleltek meg ennek a definíciónak, ebből 29 ezren – mint alulfoglalkoztatottak – a foglalkoztatottak között is szerepeltek. Az előző év azonos negyedéhez viszonyítva az inaktív kategóriába tartozó csoport létszáma valamivel kisebb ütemben



csökkent, mint a munkaerőpiachoz elvileg közelebb álló munkanélkülieké.

## 4.2 Munkaerő-piaci folyamatok Magyarországon

A munkaerő-piaci folyamatokat a Központi Statisztikai Hivatal 2019. év áprilisában Statisztikai Tükörben megjelent, 2018. évre vonatkozó elemzése alapján mutatjuk be.

2018-ban is folytatódott a foglalkoztatottak létszámnövekedése, éves átlagban már 4 millió 469 ezren minősültek foglalkoztatottnak, 1,1%-kal, közel 50 ezerrel többen, mint az előző évben. A foglalkoztatás bővülési üteme azonban elmaradt az elmúlt évekre jellemzőtől, mivel részben demográfiai okból, részben az előző évek kedvező konjunkturális folyamataiból adódó munkaerő-felszívás következtében a mobilizálható munkaerő-tartalék minimálisra csökkent.

Döntő részben a foglalkoztatottak számának növekedéséből következett a foglalkoztatási ráta dinamikus javulása, amelyhez azonban a foglalkoztatási arány számításánál figyelembe vett népességszám csökkenése is hozzájárult. Igen jelentős eredmény, hogy a 20–64 évesekre számolt 74,4%-os ráta 2018-ban mindössze 0,6 százalékponttal maradt már csak el az Európa 2020 stratégiában a tagországok számára meghatározott 75%-os célértéktől.

A 2018. évi létszámbővülés a hazai elsődleges munkaerőpiacra korlátozódott. A munkaerő iránti kereslet növekedése – a folyamatot tudatos kormányzati intézkedésekkel is erősítve – a korábban közfoglalkoztatottként dolgozók egy részét is ebbe a piaci szegmensbe terelte át, az utóbbi években végbement jelentős ütemű béremelés pedig hozzájárult ahhoz, hogy a munkavállalás céljából külföldre távozottak száma ne növekedjen.

A munkaerőpiacon jelentősebb volumenű kielégítetlen munkaerő-keresletről 2016 második felétől lehet beszélni. A betöltésre váró álláshelyek száma az azóta eltelt időszakban folyamatosan emelkedett. 2018 IV. negyedévében az uniós definíció szerinti üres álláshelyek száma 83,3 ezer volt, közel duplája a 2015 azonos negyedévének.

A betöltendő álláshelyek relatíve magas száma ellenére a munkaerő-kínálat még 2018-ban is érdemben meghaladta a keresletet. Az ún. munkaerőpiacitartalék-kategóriába az év utolsó negyedévében – alulfoglalkoztatottak nélkül számolva – 281 ezren tartoztak. Emellett az elsődleges munkaerőpiac szempontjából potenciális merítési bázisnak minősült az év utolsó negyedévében – a Belügyminisztérium teljes körű statisztikája alapján – a közel 123 ezer közfoglalkoztatott is. A kereslet és a kínálat képzettség szerinti összetétele, de főleg annak területi különbsége azonban változatlanul jelentős. Az utóbbi egyenlőtlenség kiküszöbölését segítő belső mobilizáció legfőbb akadályozó tényezője, hogy a lakhatási feltételek megteremtésének költsége emelkedik és területileg egyre jobban differenciálódik.

A munkanélküliek száma és a munkanélküliségi ráta 2018-ban történelmi mélypontra süllyedt. Éves átlagban 172 ezren minősültek munkanélkülinek, ami 3,7%-os, az unió egyik legalacsonyabb munkanélküliségi rátáját jelentette. Az év utolsó negyedében Győr-Moson-Sopron, illetve Komárom-Esztergom megyében a munkanélküliségi ráta már a 2%-ot sem érte el, ami gyakorlatilag a teljes foglalkoztatottságot jelenti. A másik pólust 8,7%-os munkanélküliségi rátájával Szabolcs-Szatmár-Bereg megye képviselte, annak ellenére, hogy a közfoglalkoztatási programok jelentős és növekvő hányada ide koncentrált.

A 2017. évi 12,9%-os bruttó keresetnövekedés után 2018-ban a keresetek további 11,3%-kal emelkedtek. Ehhez a munkaerő iránti növekvő kereslet bérfelhajtó hatása mellett hozzájárult a minimálbér évek óta tartó szisztematikus emelése (amelynek egyben számottevő jövedelemfehérítő hatása is van), az állami vállalatok dolgozóit, illetve a költségvetési intézmények bizonyos szegmenseit érintő keresetrendezés újabb üteme, valamint az alacsony keresetű közfoglalkoztatottak létszámának jelentős csökkenése.

A 2018. évi adót érintő intézkedések közül a munkaerőpiac szempontjából a két legjelentősebb a két gyermeket nevelők gyermekenként igénybe vehető adóalapkedvezményének 116 670 forintra történő emelése és a munkáltatói szociális hozzájárulási adó további 2,5 százalékpontos csökkentése volt.

#### 4.3 Az Állami foglalkoztatási szervezet és civil szolgáltatók munkaerő-piaci szolgáltatásai

Az alábbiakban a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) által nyújtott munkaerő-piaci szolgáltatásokat mutatjuk be.

##### a. Munkaerő-piaci és foglalkozási információ

#### Foglalkozási Információs Tanácsadó (FIT)

FIT öninformációra épülő, komplex szolgáltatást nyújtó hely, amely elsősorban a pályaválasztás, pályakorrekció előtt álló személyek széles körű tájékoztatását, helyes döntéshozatalát segíti elő.

A FIT-ben lehetőség nyílik:

- az önismeret fejlesztése érdekében kérdőívek kitöltésére,
- a pályaismeret bővítését célzó szakmaismerető mappák, filmek tanulmányozására, az Európai Unió tagországainak oktatási rendszerével,
- képzéseivel kapcsolatos információszerzésre nyomtatott és



internetalapú információk formájában, egyéni pályorientációs beszélgetésre, amelynek célja a személy számára megfelelő pályaterv kialakítása.

Az információs adatbank – ismertető, tájékoztató kiadványok, folyóiratok, szakkönyvek – lehetőséget ad a képzőhelyekkel, munkaerőpiaccal, pályakövetelményekkel, álláskereséssel kapcsolatos tájékozódásra. A korszerű technikai eszközök, számítógépes programok, különböző információhordozók segítik a pályaválasztási döntést, az esetleges pályamódosítást, továbblépést, elhelyezkedést. A mappasorok egy-egy foglalkozásról adnak részletes információt: bemutatják a szakmai követelményeket, feladatokat, elvárásokat, a képzési és elhelyezkedési lehetőségeket. Elvihető tájékoztató anyagokat, otthon tanulmányozható szakmaleírásokat kapnak az ügyfelek.

A foglalkozási információs tanácsadók várják:

- a fiatalokat és felnőtteket, akik tájékozódni szeretnének a szakmákról, foglalkozásokról, képzési lehetőségekről, iskolákról, munkahelyekről,
- az iskolai osztályokat, csoportokat, szülőket, tanárokat, akik számára tájékoztató programokat szerveznek,
- a tartósan állást keresőket és munkaviszonyban állókat, akik pályamódosításukhoz, álláskeresésükhöz kaphatnak segítséget.

### Foglalkoztatási Információs Pontok (FIP)

A FIP-ek, a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat által közösségi helyszíneken – önkormányzatok, művelődési intézmények, teleházak, alapítványok, egyesületek stb. – kialakított információs helyek, ahol az ügyfelek tájékoztatást kaphatnak a foglalkoztatási szerv szolgáltatásairól, támogatási lehetőségekről, intézhetik azokat az ügyeiket, amelyek segíthetnek foglalkoztatási problémáik megoldásában.

#### b. Munkatanácsadás

A munkatanácsadás segítséget nyújt:

- a pályaválasztásban,
- a pályamódosításban,
- az egyéni munkaerő-piaci lehetőségek tisztázásában,
- az elhelyezkedési esélyek növelésében,
- a munkavállalással kapcsolatos egyéb ismeretszerzésben.

Ez a tanácsadási forma a munkaerő-piaci folyamatok megismerésén, a munkavállalást elősegítő, illetve korlátozó tényezők feltárásán, az elhelyezkedési akadályok elhárításán, valamint a szükséges támogatási eszközök meghatározásán keresztül segíti a tanácskérőt saját terve kidolgozásában, annak érdekében, hogy elhelyezkedési, munkamegtartási esélyei javuljanak.

A munkatanácsadás egyéni formában is igénybe vehető, és segítő csoportos foglalkozások is léteznek.

Az egyéni tanácsadói beszélgetés során a tanácskérő

- megerősítést kaphat elképzelésében,

- bizonytalanságát, kétségeit eloszlathatja,
- a megszerzett tudása, készségei,
- munkatapasztalatai birtokában igényeihez igazodó döntést hozhat további szakmai pályafutásával kapcsolatban, elhelyezkedésére irányuló tervet dolgozhat ki,
- illetve valósíthat meg.

A csoportos foglalkozások a csoporttagok saját munkaerő-piaci helyzetének tudatosítása, elemzése jegyében történnek. A foglalkozás a csoporttagok tudatosabb magatartását és a döntéshozatalban történő megerősítését szolgálja.

### c. Pályatanácsadás

A pályatanácsadás célja az igénybe vevő személy pályaválasztásának, pályamódosításának elősegítése, valamint az érdeklődésének, képességének, személyiségének és munkaerő-piaci igényének megfelelő pályaterv kialakítása.

Egyéni tanácsadás során különböző önismereti kérdőívek kitöltésével a pályaválasztásukban vagy önmagukban bizonytalan ügyfelek pályaismeretének, önismeretének bővítése, illetve a reális pályaválasztási döntésének segítése történik.

A tanácskérő az önmaga számára leginkább megfelelő pályák, foglalkozások körét határozhatja meg, és tudatosan megtervezheti az életpályáját. Egyéni segítséget kaphat az is, aki az életpálya módosítását tervezi.

A pályamódosítás oka lehet külső (munkaerő-piaci szempontból nem piacképes szakma), vagy belső (már nem nyújt kellő sikerélményt). A tanácsadás középpontjában a pályaelképzelések, a képzési lehetőségek, a tanulási képesség felmérése, és a döntési készségek fejlesztése áll.

A csoportfoglalkozások keretében is mód nyílik pályaválasztási, pályamódosítási tanácsadásra, ahol hasonló élethelyzetben lévő csoporttagok kaphatnak segítséget a további lépéseik megtervezésében.

A pályatanácsadáshoz kapcsolódó információk online is beszerezhetők.

A **Nemzeti Pályaorientációs Portálon** (NPP -

<https://palyaorientacio.munka.hu/>)

elérhető önismereti kérdőívek, foglalkozás- és szakmabemutatók, munkaerő-piaci információk és karriertanácsok segítik a pályaválasztást, valamint a tanulás és a munka világában meghozott felnőttkori döntések sikerességét.

A **Nemzeti Pályainformációs Központ** (NPK - <http://www.npk.hu/>) az Európán belüli tanulásról ad tájékoztatást. Segítségével az unió tagállamaiban elérhető képzésekről, ösztöndíj-lehetőségekről, a mobilitás feltételeiről, a gyakornoki helyekről, az egyes végzettségek kölcsönös elismeréséről informálódhat.

#### d. Álláskeresési tanácsadás

Az álláskeresési tanácsadást azoknak érdemes igénybe venniük, akik munkát akarnak vállalni úgy, hogy állás céljuk tisztázott és reális, de nem rendelkeznek az álláskereséshez szükséges ismeretekkel, gyakorlattal.

Az álláskeresési tanácsadás segítségével

- fejleszthető az önismeret,
- megismerhetőek a pályázat- és önéletrajzírás fortélyai,
- feltérképezhetőek az állásinformációk beszerzésének lehetőségei,
- teljes kép kapható az állás megszerzésének és megtartásának módjairól.

#### e. Álláskeresési technikákat ismertető foglalkozás

Az álláskeresésben eredményesen hasznosítható legfontosabb álláskeresési technikák – telefonálás munkaadónak, felkészülés a személyes találkozókra, a meg nem hirdetett állások felkutatása stb. – személyre szabott megismertetése egyéni tanácsadás keretében is történhet, de lehetőség van csoportos foglalkozás keretében is elsajátítani azokat. Az álláskeresési technikák, általában háromnapos csoportos oktatásán a résztvevők a társaik tapasztalatait is felhasználva, a csoportvezető irányításával és segítségével sajátíthatják el a korszerű állásfeltárás ismereteit, amelyeket az álláskeresésük során önállóan alkalmazhatnak.

#### f. Három hetes Álláskereső Klub

A 3 hetes Álláskereső Klub segít, hogy a résztvevők gyakorolhassák az álláskeresési technikákat és a klub segítségével a lehető legrövidebb időn belül megtalálják a számukra megfelelő munkahelyet.

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat – minden megyében működő – Álláskereső

Klubjait érdemes felkeresni, ha az állást kereső úgy érzi, hogy

- segítségre lenne szüksége az álláskereséshez,
- szeretne javítani elhelyezkedési esélyein,
- szeretne megismerkedni az álláskeresés korszerű módszereivel,
- praktikáival

Az ismereteket 10-12 fős csoportos foglalkozás keretében sajátíthatják el a résztvevők, napi 5-6 órában. A tréning 1+2 hetes. Az első hét ismeretszerzéssel és gyakorlással telik, a következő két hétben intenzív álláskeresést kell folytatni a tanult technikák alkalmazásával. Az ügyfelek az elhelyezkedésük időpontjáig, illetve maximum három hétig térítésmentesen vehetik igénybe a klub eszközeit, amely magában foglalja a telefon, a számítógép, a fénymásoló, az álláslista, az újságok és további céginformációs kiadványok használatát.

#### **A foglalkozás főbb elemei:**

- önismereti blokk (munkavégzéssel kapcsolatos képességek,
- készségek, érdeklődési körök,
- értékek feltérképezése),
- célállás-meghatározás,
- állásinformációs források megismerése,
- munkáltatók alkalmazási eljárásainak feltérképezése,
- bemutatkozó kártya készítése,
- önéletrajz és kísérőlevél készítése,
- telefonálási technikák elsajátítása,
- tájékozdó beszélgetésre és felvételi interjúra való felkészítés,
- állásmegtartás oktatása

#### **g. Rehabilitációs tanácsadás**

Az egyéni rehabilitációs tanácsadás a megváltozott munkaképességű ügyfelek számára nyújt segítséget a számukra megfelelő munkakör, munkahely, valamint képzés meghatározásában és megtalálásában.

A tanácsadói beszélgetés során a tanácsadó és a tanácskérő áttekintik a megváltozott munkaképességű személy munkavállalását

és munkavégzését akadályozó egészségi tényezőket. Közösén feltárják a tanácskérő elvárásait, értékorientációját, képességeit, érdeklődését, személyiségtulajdonságait, motivációját, illetve az ügyfél megmaradt képességeire alapozható elhelyezkedési lehetőségeket. A tanácsadási folyamatban megoldási tervet dolgoznak ki, amely során számba veszik, hogy a megváltozott munkaképességű álláskereső foglalkoztatása milyen szolgáltatás vagy támogatás nyújtásával segíthető elő, figyelembe véve az ügyfél szakmai gyakorlatát, iskolai végzettségét és életkorát.

Ezt a tevékenységet segíti a **Rehabilitációs Információs Centrum (RIC)** is.

A RIC a megváltozott munkaképességű, egészségi problémával rendelkező személyek számára széleskörű információt nyújtó hely. Az ügyfelek, fizikai és kommunikációs szinten is akadálymentes környezetben, rehabilitációs tanácsadó segítségével szerezhetnek információt a számukra megfelelő foglalkozásokról, a foglalkozások egészségügyi tényezőiről, rehabilitációs foglalkoztatókról, célszervezetekről, munkahelyekről, munkaerő-piaci, jogi, szociális, érdekvédelmi stb. szabályokról.

Az alábbi információk, lehetőségek találhatóak a RIC-ben

- **Információk**
  - foglalkozásokról,
  - a foglalkozások egészségi tényezőiről,
  - képzésekről,
  - képzési követelményekről,
  - cégekről, munkahelyekről,
  - rehabilitációs foglalkoztatókról,
  - a foglalkoztatási szerv támogatásairól,
  - civil szervezetekről.
- **Jogszabályok**
  - a munkavállalásról,
  - ellátás melletti kereső tevékenységről,
  - rokkantsági, szociális rendeletről,
  - különböző ellátási formákról.
- **Álláskeresői segédletek**
  - önéletrajzminták,
  - pályázati minták.
- **Egyéb szolgáltatások**
  - számítógépes adatbázisok,
  - szövegszerkesztő használata,
  - internetes információk.



## h. Pszichológiai tanácsadás

A pszichológiai tanácsadás segít feltárni és megoldani az elhelyezkedni nem tudók számára az – életvezetésükből, személyiségi problémáikból eredő – elhelyezkedésüket akadályozó tényezőket.

A munkanélküliség viszonylag rövid időn belül olyan előnytelen pszichés és szociális változásokat okoz, amelyek rendkívüli megterhelést rónak az egyénre és annak alkalmazkodási képességeire. A pszichológiai tanácsadás segít feldolgozni a munkanélküliség hatásaként jelentkező érzelmi és lelki kríziseket, hozzájárul az önbizalom javításához, a valós önértékeléshez. A tanácskérő segítséget kap érzelmi nehézségeinek kezelésében, a munkába állást akadályozó személyes problémák megértésében, feldolgozásában, illetve megoldásában. A probléma felmérése, súlyossági fokának megállapítása után, személyre szabott, az elhelyezkedést elősegítő lehetőségek megismertetésére és a technikák elsajátítására kerül sor, betartva a személyiségi- és adatvédelmi jogokat.

## i. Helyi (térsgéi) foglalkoztatási tanácsadás

A helyi (térsgéi) foglalkoztatási tanácsadás célja szakmai, módszertani segítségnyújtással hozzájárulni a térség foglalkoztatási helyzetének javításához, a gazdasági élet résztvevői közötti együttműködés kialakulásához, a foglalkoztatási feszültségek kezeléséhez, a vállalászosi tevékenység élénküléséhez, továbbá új munkahelyek teremtéséhez.

A helyi (térsgéi) foglalkoztatási tanácsadás magában foglalja

- a térségben a munkaadók gazdasági foglalkoztatási helyzetének nyomon követését,
- a csoportos létszámcsökkentések, a foglalkoztatási feszültségek kialakulásának megelőzése érdekében a részükre történő információnyújtást, tanácsadást;
- programok kezdeményezését a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók újbóli elhelyezkedésének, a térségben tapasztalható foglalkoztatási feszültségek enyhítésének, a térség gazdasági foglalkoztatási szerkezetváltásának elősegítése érdekében, az e célt szolgáló programok kidolgozásában és megvalósításában történő közreműködést;
- kapcsolattartást a térség gazdasági életében résztvevő munkaadókkal, a térség helyi önkormányzataival, a térségben működő szervezetekkel, közreműködésük elősegítését a gazdasági szerkezet átalakítását, a

- foglalkoztatási helyzet javítását célzó programokban;
- munkaerő-piaci információk nyújtásával történő közreműködést a térségben működő területfejlesztési tanácsok döntéseinek előkészítésében, az e testületek által indított programokhoz való csatlakozást.

#### j. Munkaerő közvetítés

A foglalkoztatási szervezet munkaerő-közvetítésének alapvető célja, hogy az álláskeresőket és a közvetítést kérőket a legmegfelelőbb álláshoz segítse valamint, hogy a munkaadók elvárásainak legmegfelelőbb munkát kereső személyt közvetítse ki.

Amennyiben a munkáltatók bejelentik munkaerőigényüket a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálathoz, a munkaerőigény alapján a fővárosi kerületi és járási hivatal foglalkoztatási osztálya megkeresi és kiközvetíti azokat a személyeket, akik a megadott feltételeknek megfelelnek.

#### k. Mentori szolgáltatás

A mentor az általa segített hátrányos helyzetű, személyes segítségnyújtásra szoruló személyt információkkal látja el, motiválja, támogatja az együttműködéshez szükséges kapcsolati rendszer kialakításában és fenntartásában, személyesen segíti a munkahelykeresés, a megfelelő képzés kiválasztása, a képzés eredményes elvégzése, az elhelyezkedést követő beilleszkedés, a munkahely megtartása terén. A mentor jól ismeri a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat által nyújtott támogatásokat, ellátásokat, szolgáltatásokat, valamint az adott munkaerőpiac helyzetét, működését, helyi jellemzőit. Kapcsolatot tart az adott foglalkoztatási osztállyal, illetve a járási (fővárosi kerületi) körzetben működő segítő szervezetekkel, pl. családsegítést nyújtó szolgáltató, civil szervezetek, egyesületek, képzőintézmények stb. A mentor, a segítségnyújtás előre meghatározott időtartama alatt folyamatosan figyelemmel kíséri az általa segített személyt, és segíti őt a kitűzött célok megvalósításában.

#### 4.4 A munkaerő-piaci szolgáltatások rendszere

A munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendelet értelmében az állami foglalkoztatási szerv (Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat) szervezetrendszere – a munkaerő-piaci feladataik ellátása során végzett tevékenysége tekintetében: a Pénzügyminisztériumból (foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által vezetett minisztérium), a fővárosi és megyei kormányhivatal foglalkoztatási, munkaerő-piaci feladatokat ellátó szervezeti egységéből (foglalkoztatási főosztály), valamint a fővárosi és megyei kormányhivatal járási (fővárosi kerületi) hivatalának foglalkoztatási, munkaerő-piaci feladatokat ellátó szervezeti egységeiből (foglalkoztatási osztály, munkaerő-piaci pont) áll.

A munkavédelmi és munkaügyi hatóság kijelöléséről, valamint e szervek hatósági és más feladatainak ellátásáról szóló 320/2014. (XII. 13.) Korm. rendeletben a munkavédelemmel és a munkaügyi hatósági tevékenységgel kapcsolatos közigazgatási feladatok ellátására munkavédelmi hatóságként, valamint munkaügyi hatóságként a foglalkoztatáspolitikáért felelős minisztert, továbbá a járási hivatal jelöli ki.

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) Magyarország legnagyobb hálózattal rendelkező, legkiterjedtebb állásközvetítő szervezetrendszere. A szolgálat küldetésének tekinti a foglalkoztatás elősegítését, bővítését, az aktív segítségnyújtást az álláskeresőknél és munkáltatóknál a megfelelő munkahely és a legalkalmasabb munkaerő minél gyorsabb megtalálásában, valamint az ellátások és foglalkoztatási támogatások megállapításában. Állami rendszerként mind a munkáltatók, mind az álláskeresők számára ingyenes szolgáltatásaival, foglalkoztatási programok működtetésével áll rendelkezésre, az ügyfelek lehető legnagyobb megelégedésére. A Kormány foglalkoztatáspolitikájához igazodva segíti a munkaerőpiac hatékony működését, aktivizálja a szereplőket, elősegíti a társadalmi integrációt, az esélyegyenlőséget, valamint egyenlő hozzáférést biztosít mindenki számára. A munkavállalókat számos személyre szabott, a munkaadókat pedig a cégek igényei szerint tervezett szolgáltatással és támogatással segít