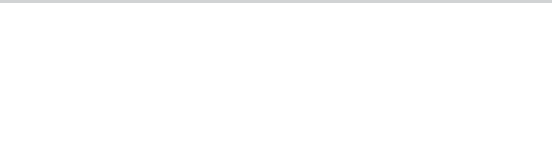
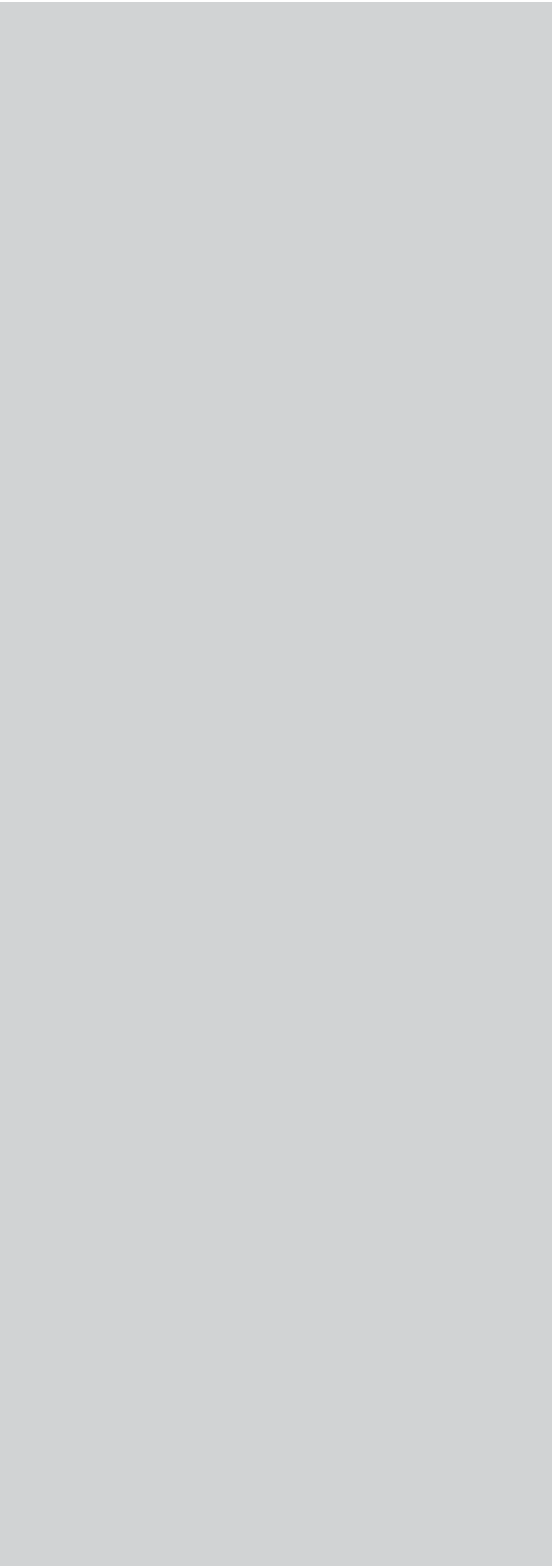


Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium

# Foglalkoztatáspolitikai ismeretek





# Köszöntő

A partnerség jegyében és az együttműködés kiszélesítésének reményében ajánlom e tájékoztató füzetet a cigány kisebbségi önkormányzatoknak, roma szervezeteknek, helyi segítő szervezeteknek. Ajánlom továbbá mindazoknak, akik szintén érintettek és érdekeltek a hátrányokkal küszködő munkavállalók, köztük a romák élet- és munkakörülményeinek javításában.

A roma népesség foglalkoztatása, foglalkoztathatóságának fejlesztése terén elért eddigi eredményeink biztatóak, de korántsem adnak okot elégedettségre. Az e népcsoportot sújtó szegénység és diszkrimináció megszüntetésére irányuló intézkedések hatékonyságát szükségesnek tartom tovább növelni.

A kiadvány segítséget kíván nyújtani a munkavállalást elősegítő lehetőségek közötti eligazodásban, melyet a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium az Állami Foglalkoztatási Szolgálaton keresztül közvetít az érintettek felé. Az egyes fejezetek elsősorban a roma szervezetek nézőpontjából, e szervezetek szükségleteire alapozva mutatnak be olyan eljárásokat, kapcsolódási lehetőségeket, amelyek nagyban hozzájárulhatnak a munkaerőpiaci támogatási formák megismeréséhez és igénybevételehez.

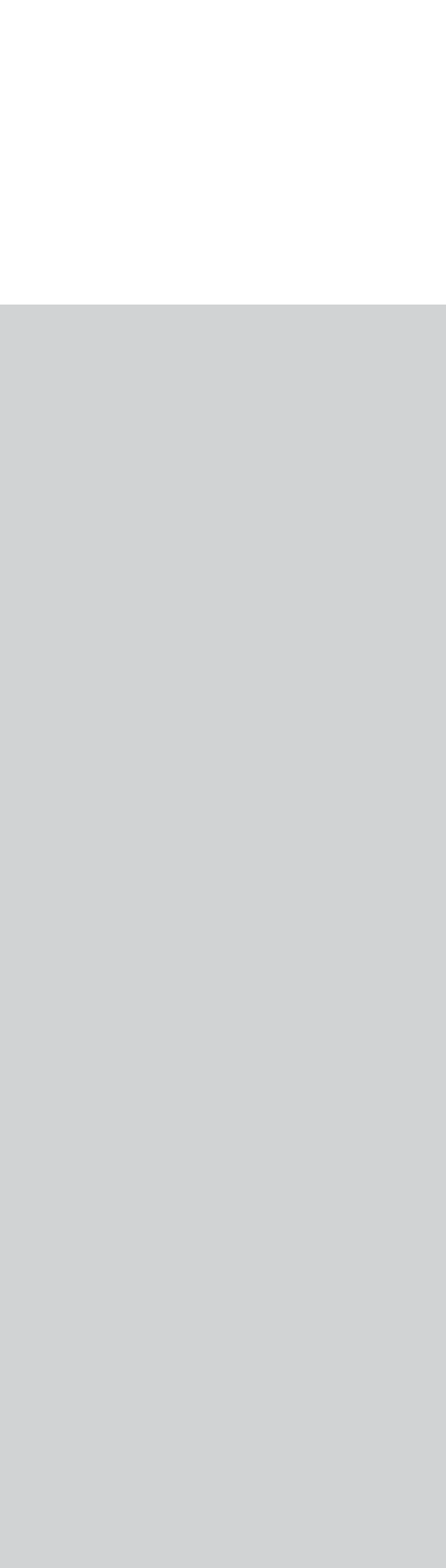
Különös aktualizálást ad a megjelentetésnek Magyarország Európai Unióhoz való kéznyújtásnyira lévő csatlakozása. Ez az esemény – történelmi jelentőségén túl – hatalmas esélyt ad a hátrányok leküzdésére, többek között a munka világából való kirekesztődés felszámolására. Az Európai Szociális Alapból elnyerhető támogatásokhoz való hozzáférés ezért hangsúlyos helyet kap jelen összeállításban.

Bízom abban, hogy a füzetben összegyűjtött információk hathatós segítséget nyújtanak a felhasználók számára a foglalkoztatást elősegítő tevékenységeikhez.



Burány Sándor  
*Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Miniszter*





# Bevezetés

A **Módszertani Füzet célja**, hogy segítse a roma szervezeteket az érdekeltségi körükre tartozó, halmozottan hátrányos helyzetű, munkanélküli emberek életkörülményeinek javításában.

A kisebbségi önkormányzatok naponta szembetalálják magukat a roma embereket sújtó munkanélküliséggel. A Módszertani Füzet segítséget ad abban, hogy a szervezet ismerje azokat a forrásokat, amelyek már most rendelkezésre állnak a problémák megoldására.

A **Füzet két fő részre tagolódik**; az első két fejezet a **Foglalkoztatási Törvény** által teremtett lehetőségeket mutatja be. A roma szervezeteknek lehetőségük van arra, hogy a munkaügyi központokkal együttműködve programokat dolgozzanak ki és valósítsanak meg a helyi munkanélküliség csökkentése érdekében.

A **munkaerő-piaci segítő szolgálat** kialakítása a munka nélkül lévők elhelyezkedését segíti, a foglalkoztatási programok pedig komplex segítséget adnak azoknak a problémáknak a kezelésében, melyek csak hosszabb távon oldhatók meg.

A Füzet második felében az **Európai Unió forrásainak** eléréséhez feltétlenül szükséges ismereteket találhatja az olvasó. Az EU elvárásai között szerepel, hogy a hátrányos helyzetű csoportokat képviselő szervezetek partnerként vegyenek részt a programokban. A roma szervezeteknek fel kell készülniük arra, hogy részt vegyenek a programok tervezésében és végrehajtásában, ebben nyújt segítséget a Módszertani Füzet első és a 2004 júliusában megjelenő második kötete.

*A Módszertani Füzet célja*

*A Füzet két fő részre tagolódik:*

*1. Foglalkoztatási törvény:  
Munkaerő-piaci segítő szolgálat*

*2. Európai Unió forrásai*

# A munkaerő-piaci segítő szolgálat kialakításának lehetőségei

## 1.

1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról, Rövidítése: (Ft.) Foglalkoztatási Törvény

## 2.

Munkaerő-piaci szolgáltatás:

A munkahelykeresést, a munkához jutást, és a munkahelymegtartását segítő szolgáltatás, mely a munkaadókat is támogatja a megfelelő munkaerő megtalálása érdekében.

A munkaerő-piaci szolgáltatás fajtái:

munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtása, munkatanácsadás, pályatanácsadás, álláskeresési tanácsadás, rehabilitációs tanácsadás, pszichológiai tanácsadás, helyi (térségi) foglalkoztatási tanácsadás, munkaközvetítés. A munkaerő-piaci szolgáltatás pontos feltételeit a **30/2000. (IX. 15) GM** rendelet tartalmazza.

## 3.

Munkaerő-piaci program: Az Ft. és végrehajtási szabályai lehetővé teszik, hogy a munkaerő-piaci szolgáltatásokat és a foglalkoztatást elősegítő támogatásokat a célcsoport igényei szerint lehessen összeállítani, azokat az elemeket beemelve a programba, melyekre a program sikerességéhez szükség van.

A **6/1996. (VII.16.) MüM** rendelet tartalmazza a pontos feltételeket.

A Magyar Köztársaság Alkotmánya mindenki számára jogot biztosít a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához. E jogok gyakorlásának elősegítése, a foglalkoztatási feszültségek feloldása, valamint a munkanélküliség csökkentése érdekében az Országgyűlés 1991-ben törvényt alkotott a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról.<sup>1</sup>

A módszertani füzet a törvény rendelkezéseit két szempontból vizsgálja: (1.) A civil szervezetek lehetőségei a munkaerő-piaci szolgáltatásokba<sup>2</sup> való bekapcsolódásban, és a (2.) munkaerő-piaci foglalkoztatási programokban<sup>3</sup> való részvételben.

Mind a hazai, mind a nemzetközi tapasztalatok azt mutatják, hogy a munkanélküliek egyes csoportjait nehezen, vagy egyáltalán nem tudják elérni a munkaügyi központok és kirendeltségeik. **A halmozottan hátrányos helyzetű csoportok problémáinak kezelése csak a civil szervezetek bevonásával lehet hatékony.** A nonprofit szervezetek bevonását a munkanélküliség kezelésében a magyar törvények és rendelkezések is lehetővé teszik.

A Foglalkoztatási Törvény szorgalmazza, hogy a munkanélküliség csökkentését partneri együttműködésben valósítsák meg a helyi önkormányzatok, a munkaadók, és a munkavállalásra jogosultak, valamint azok érdekképviseleti szervei.

A foglalkoztatási célú civil szervezeteknek lehetőségük van a munkaügyi központokkal együttműködve, segítő szolgálat kialakítására. A nonprofit szervezetek és a munkaügyi központok összefogására több megyében is van pozitív példa. A továbbiakban a Békés Megyei ROMA START PLUSZ programon keresztül mutatjuk be azokat a lehetőségeket és megoldásokat, amelyek segítik a roma szervezeteket sikeres programok kidolgozásában és végrehajtásában.

Az **1. 1. fejezetben bemutatjuk**, hogy milyen feladatokat kell ellátnia és felvállalnia a roma szervezeteknek, hogy sikeresek lehessenek a munkaerő-piaci szolgáltatások ellátásában.

A **1. 2. fejezetben bemutatjuk** azokat a lépéseket, amelyeken végighaladva a szervezet felkészülhet a munkaerő-piaci segítő szolgálat kialakítására.

A **1. 3. fejezet összefoglalja** azokat a rendeleteket, amelyek lehetővé teszik a civil szervezetek számára a munkaerő-piaci segítő szolgálat szervezését.

## 1.1. „Roma-Start Plusz” cigány családokat támogató program bemutatása<sup>4</sup>.

A Békés Megyei Munkaügyi Központ 2000-ben indította el a „Roma Start” programját. A program 2002-ben befejeződött, tapasztalatait beépítették a 2003-ban induló „Roma-Start Plusz” programba.

**A programban 15 fő roma származású foglalkoztatás-szervező menedzsert alkalmaznak.** A menedzserek olyan szervezetek alkalmazottai, melyek tevékenységük alapján meghatározó szerepet töltenek be a roma kisebbség életében (roma kisebbségi önkormányzatok, települési önkormányzatok, alapítványok, családsegítő szolgálatok). A Megyei Munkaügyi Központ, együttműködési megállapodást keretében vállalta, hogy a menedzserek foglalkoztatását foglalkoztatásbővítő bértámogatással és foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalásával támogatja. Ez gyakorlatilag azt jelenti, hogy a roma szervezeteknek nem kell főállású dolgozóik után, saját keretük terhére bért fizetniük.

A foglalkoztatás-szervező menedzsereket a Békéscsabai Regionális Munkaerőfejlesztő és Képző Központ által szervezett képzési programmal készítették fel a feladatra, valamennyien roma foglalkoztatás-szervező menedzseri szakképesítő vizsgát tettek.

### A foglalkoztatás-szervező menedzserek feladatai:

- Folyamatosan együttműködnek a Békés Megyei Munkaügyi Központtal, a területileg illetékes kirendeltséggel, valamint azokkal a szervezetekkel, melyek a roma kisebbség életében meghatározó szerepet töltenek be.
- Az adott térségben a célcsoport, valamint a gazdaság szereplői körében propagálják, szervezik a foglalkoztatási programot és a program keretében nyújtható támogatási formákat.
- A térségben a munkáltatókkal rendszeresen kapcsolatot tartanak, közreműködnek – különösen a fenntartható foglalkoztatást biztosító – álláshelyek feltárásában, arról tájékoztatják a kirendeltségeket.
- A meghirdetett pályázati felhívásokról tájékoztatják a térség munkaadóit, a kisebbségi önkormányzatokat, segítik őket a pályázatok elkészítésében, a feladatok végrehajtásának megszervezésében.
- A Békés Megyei Munkaügyi Központot, illetve a kirendeltséget legalább havonta tájékoztatják a program során elvégzett feladatokról.
- Közreműködnek a különféle munkáltatói és kulturális programok szervezésében a roma kisebbség fel-emelkedése érdekében.

A foglalkoztatási menedzser szerteágazó feladatai lehetővé teszik, hogy a térség roma lakosságának élethelyezete javuljon, csökkenjen a munkanélküliség, emelkedjen a képzettségi szint, megerősödjenek a helyi roma szervezetek, növekedjen a romák érdekérvényesítő képessége.

A roma civil szervezetek és a munkaügyi központ együttműködése tovább növeli a képzési és foglalkoztatási programok hatékonyságát, lehetővé teszi, hogy a roma lakosság érdekei és igényei megfogalmazódnak és eljussanak a döntéshozó szervezetekig. Ezt segíti elő a roma szervezetek és a munkaügyi központ között létrejövő együttműködési megállapodás is.

#### 4.

Az alfejezet a Békés Megyei Munkaügyi Központ programdokumentumai és együttműködési megállapodás tervezete alapján készült.

### Az együttműködési megállapodás tartalma:

1. A Munkaügyi Központ és a roma civil szervezetek megállapodnak abban, hogy havonta konzultációt, évente egyeztető fórumot tartanak a foglalkoztatással, képzéssel összefüggő rétegproblémák megvitatására.
2. A Munkaügyi Központ Kirendeltsége igény szerint (hetente, havonta) tájékoztatást nyújt az állásajánlatokról, a képzési lehetőségekről, illetve egyéb támogatási formákról.
3. A Munkaügyi Központ és a roma civil szervezetek megállapodnak abban, hogy a réteg-specifikus képzési szakirányok meghatározása a kisebbségi önkormányzatokkal, szervezetekkel együttműködve, véleményük figyelembe vételével történik.
4. A Munkaügyi Központ és a roma civil szervezetek közösen szerveznek és bonyolítanak le Roma Álláskereső és Képzési Börzét.
5. A Munkaügyi Központ kirendeltsége a Megyei Munkaügyi Központ Jogi Osztályának közreműködésével igény szerint munkajogi tanácsadást szervez.
6. A Munkaügyi Központ képi ki a Cigány Önkormányzatok, szervezetek részéről kijelölt (megbízott) cigányközösségi szervezót, (foglalkoztatási menedzsert), aki segíti az együttműködési megállapodásban rögzítettek gyakorlati megvalósulását.
7. A cigány szervezetek vezetői (képviselői) vállalják (mivel hivatalos kimutatás nincs a cigány lakosságra nézve), hogy a Munkaügyi Központot segítve felkutatják a körzetben élő roma származású lakosok munkát vállalni, illetve továbbképzésen részt venni kívánó tagjait, hogy tevékenyen együttműködve javítsák a munkaerő-piacon történő elhelyezkedésük esélyeit.
8. A megállapodást kötő felek egyetértenek abban, hogy az együttműködésben meghatározott feladatok (vállalások) végrehajtását rendszeresen értékelni fogják.

A Békés Megyei Munkaügyi Központ által indított „Roma Start” program sikeres volt. A megyében javult a roma családok élethelyzete, növekedett a foglalkoztatottság.

***Sikere többek között abban rejlik, hogy a program keretei között kialakított roma foglalkoztatási menedzserhálózat dolgozói roma származásúak, és olyan szervezeteket képviselnek, melyek napi munkájuk során kapcsolatban állnak a helyi közösség tagjaival,*** belülről ismerik problémáikat, figyelembe tudják venni a közösség tagjainak képzési és foglalkoztatási elképzeléseit a programok beindítása során.

A civil szervezetek felépítésükből adódóan rugalmasabban tudnak alkalmazkodni a felmerülő igényekhez és alkalmasak arra, hogy a rászorulóknak személyre szabott segítséget adjanak.

A „Roma Start” program példa lehet arra, hogy a munkaerő-piaci szolgáltatások kihelyezése a civil szervezetek keretei közé sikerrel járhat, ha a roma szervezetek számára lehetővé teszik a partneri együttműködést és együtt gondolkozást.



A továbbiakban bemutatjuk azokat az irányelveket, amelyeket a munkaerő-piaci segítő szolgálatok munkájuk során alkalmaznak. <sup>5</sup>

#### A segítő szolgáltatásokkal szemben támasztott alapkövetelmények:

- mindenki számára hozzáférhető legyen,
- valós igényeket elégítsen ki,
- személyre szóló legyen,
- az integrált foglalkoztatás elérését szolgálja,
- csak a saját felelősségű területeken tevékenykedjen, ne lépje át saját kereteit,
- a szolgáltatást végzők megbízható szakmai felkészültséggel rendelkezzenek,
- a segítségnyújtás az elhelyezkedést, a diszkrimináció elleni küzdelmet és a beilleszkedés stabilitását célozza meg.

#### A segítő tevékenység fő feladatai:

- A Munkaügyi Központok és kirendeltségeik adatbázisának kiegészítése a feltárt munkalehetőségekről, képzési lehetőségekről, segítő és partner intézményekről,
- a célcsoportba tartozó ügyfelek minél szélesebb körének bevonása a szolgálat látókörébe,
- a munkavállalást akadályozó tényezők feltárása, megoldásuk elősegítése, ahol szükséges, a partner intézmények bevonásával,
- az ügyfél bevonása saját sorsának alakításába, az együttműködés kereteinek kialakítása, együttműködési terv készítése,
- az ügyfél képességeinek, és képzettségének fejlesztésére irányuló képzések és tréningek felkutatása és ajánlása az együttműködési tervben meghatározott célok elérése érdekében, támogatás a képzések és a tréningek során,
- ügyintézés, aktív közreműködés az álláskeresésben, más közös célok eléréséhez szükséges ügyek intézése,
- közvetítés az ügyfél és a munkáltató között, az ügyfél alkupozíciójának erősítése, munkába helyezés,
- segítségnyújtás a munkahelyi környezetbe való beilleszkedéshez,
- a munkáltatók tájékoztatása a támogatott foglalkoztatási lehetőségekről, pályázatokról,
- a munkáltatók dolgozók felé irányuló igényeinek feltérképezése, (kézségek, hiányzó szakismeretek) és a megoldások elősegítése,
- kapcsolattartás, és ahol szükséges a hiányzó kapcsolatok kiépítése a helyi munkaügyi szervezetekkel, önkormányzatokkal, civil szervezetekkel, ellátó intézményekkel, iskolákkal, képzőkkel, regionális szervezetekkel, vállalkozásokkal, a vállalkozások érdekképviseleti- és szakmai szervezeteivel,
- pályázatfigyelés, a foglalkoztatási helyzet javítására irányuló pályázatokban való részvétel, a partneri együttműködés kialakításának elősegítése.

#### 5.

Az irányelvek meghatározásában a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium Foglalkozási Rehabilitációs Titkársága által kiadott, **Szellő István** által szerkesztett, **Munkaerő-piaci Segítő Szolgálat című módszertani kézikönyvre** támaszkodunk.

A 1. 2. fejezetben bemutatjuk azokat az elengedhetetlen feltételeket, amelyek ismerete szükséges ahhoz, hogy a roma szervezet el tudja dönteni, hogy alkalmas-e a feladatok felvállalására. A fejezetben kitérünk arra is, hogy a szükséges feltételek megteremtéséhez milyen lépcsőfokokat kell végigjárni.

## 1.2. A munkaerő-piaci segítő szolgáltatások ellátásának szervezeti feltételei

A munkaerő-piaci szolgáltatásokban részt vállaló roma szervezet munkája, mint az előző fejezetből kiderült, rendkívül szerteágazó. Munkájukat fokozottan nehezíti a cigányokkal szemben megnyilvánuló előítéletesség.

**A Munkaügyi Központok tapasztalatai** azt mutatják, hogy a munkaadók többsége még a foglalkoztatáshoz kapcsolódó maximális támogatás biztosítása esetén sem kíván cigány munkavállalót felvenni. Azok a munkahelyek kivételek, ahol nem cigány származású munkaerőt nem tudnak foglalkoztatni (mivel nem vállalják a munkát), pl. húsfeldolgozó üzemek, temetői segédmunkák. A cigány származású munkakeresők részére gyakran csak a közhasznú munka jelent egyedüli lehetőséget az elhelyezkedésre.

A romákkal szemben megnyilvánuló elutasítás két oldalról is nehezíti a foglalkoztatási menedzserek munkáját. Részint származásuk miatt, nekik is nehezebb a munkaadók bizalmát megnyerni, másrésztől klienseik elhelyezésekor ütköznek kimondott, vagy kimondatlan ellenállásba.

Ezért **nagyon fontos, hogy a munkaerő-piaci szolgáltatásokat felvállaló roma szervezet megfelelő kapcsolatokat építsen ki** a helyi önkormányzattal, a munkaügyi központtal, és annak kirendeltségével, a hivatalos szervezetek támogatása nagyban segíti a szervezet munkáját. Kiemelt fontosságú a különböző helyi szervezetekkel ápolt jó viszony, a közös rendezvények szervezése, a roma szervezet társadalmi elfogadottságának növelése.

**A sikeres munkába helyezések számát nagyban növelheti a helyi kis- és középvállalkozók munkaerőigényeinek feltárása.** A kisvállalkozások számára gyakran probléma, hogy nem találnak megfelelő szakismerettel, és készségekkel rendelkező szakmunkásokat, dolgozókat.

A technológia gyors változása, a megfelelő képzettséggel rendelkező munkavállalók esetében is olyan ismerethiányokat okoz, amelyeket nehéz megtalálni a munkaerőpiacon. Ismerethiánynak nevezzük, ha például egy asztalos képesítéssel rendelkező szakmunkás, bár jó szakember, mégsem ismeri azokat az új eljárásokat, amelyekkel a modern épületek speciális ablakait készíti és szerelik be. Ezek az ismerethiányok gyakran egy rövid, pár hetes, hónapos ráképzéssel megszerezhetők. Ha a munkaerő-piaci menedzser feltérképezi azokat az ismereteket, amelyek hiányoznak a helyi munkaerőpiacon, és megfelelő energiát fordít a képzők felkutatására és a képzésre történő beiskolázásra, nagy valószínűséggel sikeres lesz a munkába helyezés során is.

A képzők felkutatása esetében gondolni kell az új technológiákat értékesítő vállalatokra is, amelyek termékeik eladását, azok használatának és kezelésének betanításával támogatják. Ezek a tanfolyamok gyakran ingyenesek. Például egy új vakolatot értékesítő vállalat tanfolyamokat szervez a kőművesek részére, hogy azok megismerjék a vakolat felhordásakor használt technológiákat. Az így szerzett ismeretekkel rendelkező kőműveseket a vállalkozások is szívesebben alkalmazzák.

A helyi munkaerőpiacot úgy kell elképzelni, mint egy falat, amelyen különböző, az ismerethiányok által csukott ajtók vannak. A fal egyik oldalán a foglalkoztatók és dolgozók állnak, a másik oldalán a munkaerő-piaci menedzser és kliensei. A menedzsernek az a dolga, hogy segítse a munkanélkülieket abban, hogy az ajtókon keresztül, a megfelelő kulcsok (képzettségek, készségek) használatával visszaléphessenek a munkaerőpiacra. **Amit fontos megjegyezni! Ahogy a falon sem lehet átmenni, úgy azokat a dolgozókat sem lehet kiközvetíteni a munkaerőpiacra, akiknek a tudására, felkészültségére nincs szükség.** Ezért elengedhetetlenül fontos, hogy a foglalkoztatási menedzser alaposan ismerje a helyi munkaerőpiacot, a foglalkoztatók munkaerő, szakismeret és szaktudás igényét.

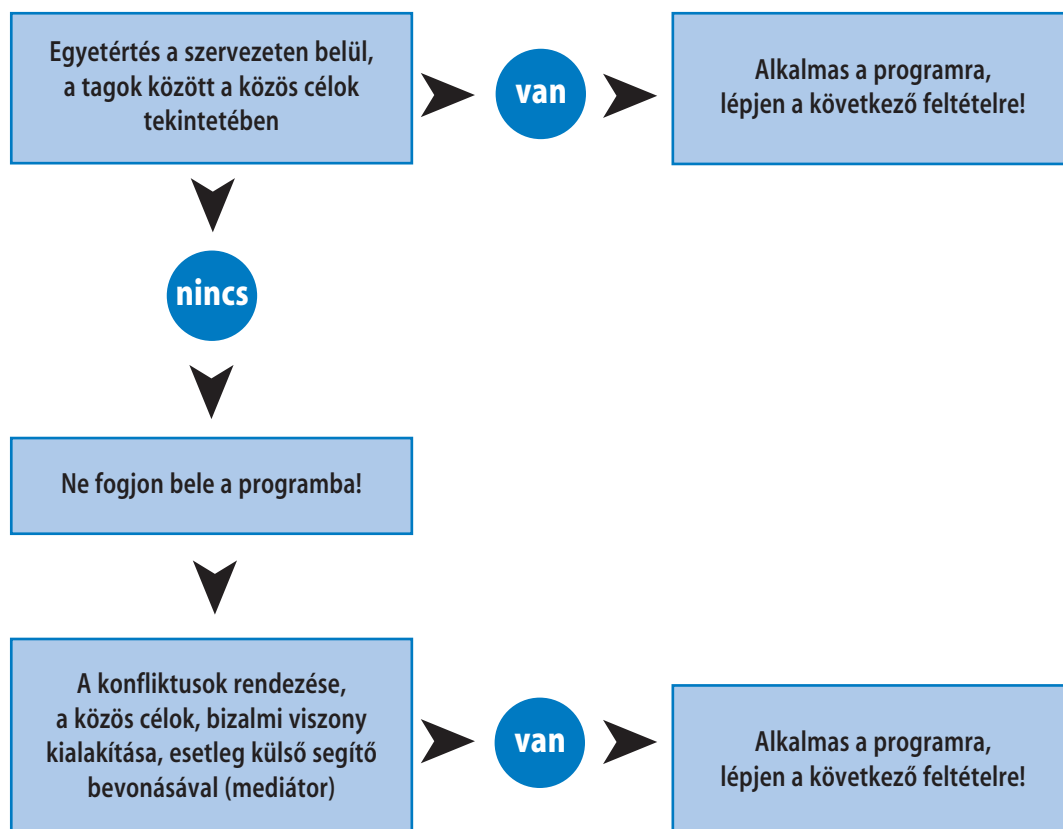
A következőkben részletesen bemutatjuk, hogy milyen feltételeknek kell megfelelniük a roma szervezeteknek, hogy sikeresen végigvihessenek egy munkaerő-piaci szolgáltatási programot.

### 1. Feltétel: A csapatmunka

Mivel a munkaerő-piaci segítő szolgálat kialakítása és működtetése csapatmunkát igényel, alapvető fontosságú feltétel, hogy a saját szervezet tagjai elkötelezettek, és egységesek legyenek a közös cél elérésében. A hatékony munkához elengedhetetlen a megfelelő információáramlás a tagok között, a külső környezet felé történő egységes kiállás, a célok és eredmények közös képviselése. A szervezetnek jó kapcsolatokat kell ápolnia, megfelelő ismertséggel és elismertséggel kell rendelkeznie a célcsoport tagjai körében.

Ha a szervezetben konfliktusok, viták nehezítik az együttműködést, a program szervezése előtt mindenképpen ezeket kell rendezni. Ebben nagy segítséget adhat egy külső semleges fél, aki megfelelő ismeretekkel rendelkezik a konfliktusok kezelésének területén. Ha a szervezeten belül nincsenek nyílt konfliktusok, de az együttműködés nehezített, érdemes az együttműködési képességek fejlesztését, a hatékony párbeszéd kialakítását elősegítő tréningen részt venni. Segítséget lehet kérni, például a Partners Hungary Alapítványtól.

Partners Hungary Alapítvány Cím: 1024 Budapest, Keleti Károly u. 15/B, II/10.  
Telefon: 315-0168, 315-1333, 438-5260, 438-5270 Fax: 316-5721 E-mail: partners@partnershungary.hu



## 2. Feltétel: A munkatársak felkészültsége

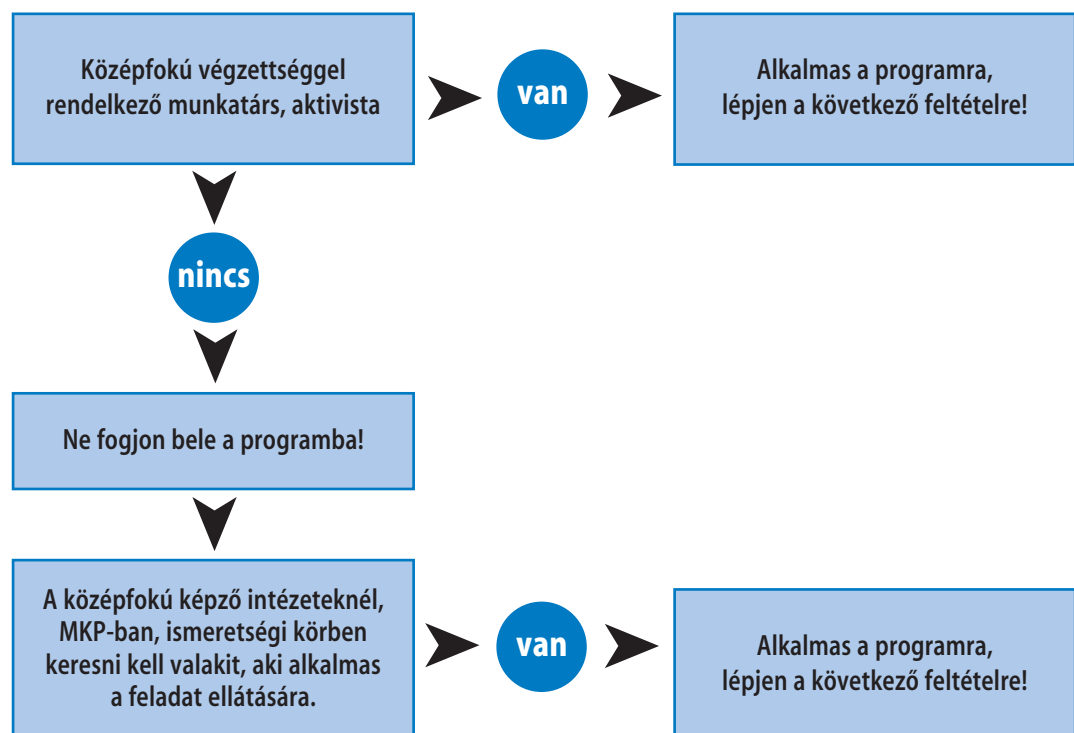
A szervezetnek legalább egy, (de jobb, ha két) középfokú végzettséggel rendelkező munkatárssal, aktivistával kell rendelkeznie, aki(k) a munkaügyi központ által szervezett képzésén részt tud(nak) venni, és személyiségében(gükben) alkalmas(ak) a munkaerő-piaci menedzser munkájának ellátására.

A munkaerő-piaci menedzser fő személyiségjegyei a következők: <sup>6</sup>

- Beleérző képesség mások helyzetébe
- Őszinteség, nyitottság
- Rugalmas személyiség
- Kiegyensúlyozottság
- Megfelelő kommunikációs képesség
- Problémamegoldó gondolkodás
- Diplomáciai képesség
- Kezdeményező képesség
- Szervezőképesség
- Konfliktustűrő képesség és kezelésére való alkalmasság

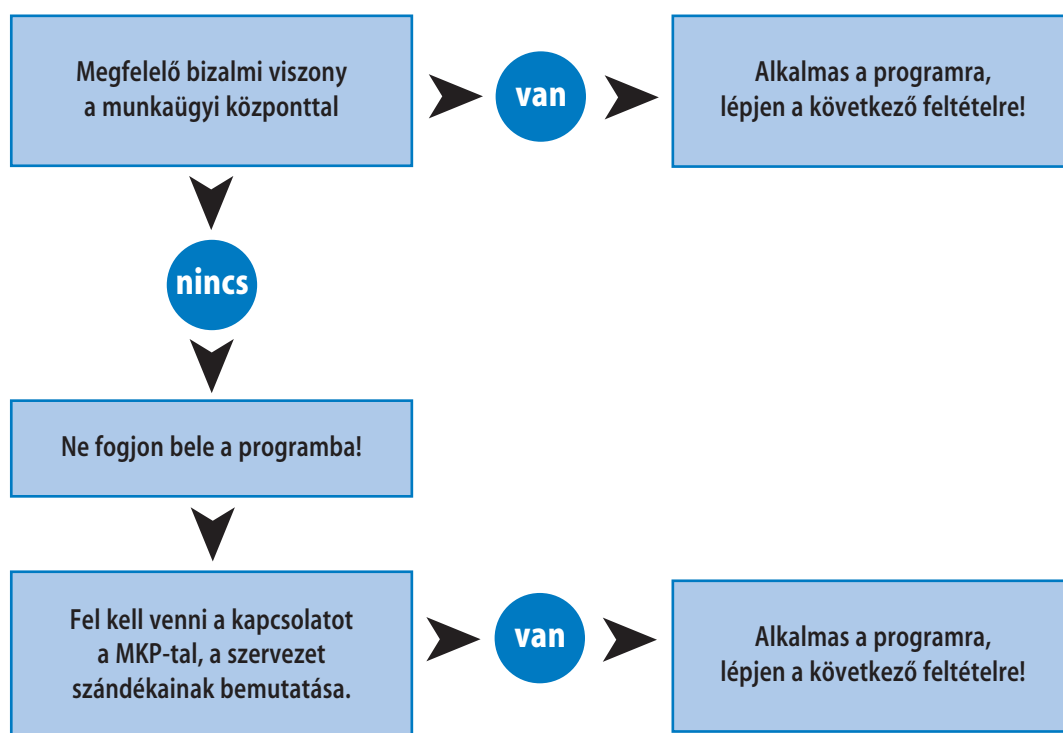
A munkaügyi központok által meghirdetett roma munkaerő-piaci menedzserképzésre csak középfokú bizonyítvánnyal rendelkezőket vesznek fel. A megfelelő alapképzettség feltétlenül szükséges a tananyag elsajátításához és a későbbi sikeres munkavégzéshez. Ha a szervezet jelenleg nem rendelkezik megfelelő képzettségű dolgozóval, vagy aktivistával, akkor ismeretségi körében kell keresnie arra alkalmas személyt, fel kell venni a kapcsolatot azokkal a családokkal, ahol középfokú tanulmányuk utolsó évét végző fiatalok élnek.

A program során kiképzett munkatárs tevékenysége jelentősen emelheti a szervezet menedzsment-kapacitását, sikerességét, ismertségét és elismertségét.



### 3. Feltétel: A roma szervezetek és a munkaügyi szervezet intézményeinek kapcsolata

A sikeresség harmadik fontos feltétele a megfelelő bizalmi viszony kialakítása a munkaügyi központ, a kirendeltség és a roma szervezet között. A munkaerő-piaci szolgálat munkája során szorosan együttműködik a munkaügyi központtal, rendszeres beszámolási kötelezettsége van, közösen szerveznek rendezvényeket, képzéseket, programokat. Ha a szervezet eldöntötte, hogy kialakítja munkaerő-piaci szolgálatát, mindenképpen vegye fel a kapcsolatot a helyi központtal és kirendeltségével, hogy közösen meghatározhassák azokat a feltételeket, melyek teljesülése során ki lehet alakítani a szolgálatot. Ez a szervezet felkészültségétől függően ez akár 1-2 évet is igénybe vehet. A munkaügyi központok nyitottak a roma szervezetek felé és várják azok kezdeményezéseit, programajánlatait.



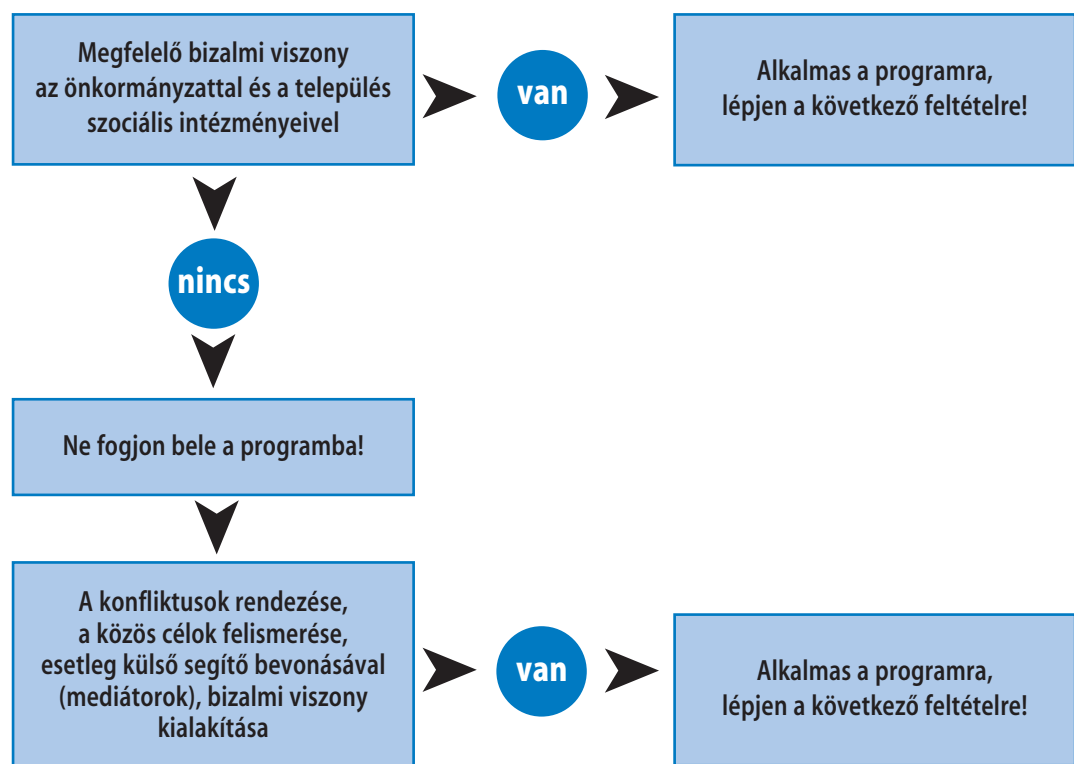
### 4. feltétel: A helyi önkormányzatok és a roma szervezetek kapcsolata

A munkaerő-piaci segítő szolgálat működtetése nem kivitelezhető, ha a roma szervezet és a helyi önkormányzat között jelentős konfliktusok vannak. A hazai tapasztalatok azt mutatják, hogy a halmozottan hátrányos helyzetű, munkanélkülistől sújtott településeken a roma munkanélküliek legnagyobb foglalkoztatója a helyi önkormányzat a közcélú és közhasznú munka-programok révén.

Az önkormányzat további segítséget adhat helységek biztosításával a program számára, lehetőséget teremthet arra, hogy intézményeiben támogatott foglalkoztatás keretében a roma származásúak is munkát találhassanak.

Az önkormányzatnak továbbá lehetősége van a helyi közélet formálására. A vállalkozások bizalmának megnyerésében is jelentős támogatást adhat a szolgálat dolgozói számára. A program kezdeti szakaszában kiemelkedő fontosságú, hogy az önkormányzat támogassa a programot míg az megerősödik, kapcsolatai kialakulnak, megfelelő ismertségre tesz szert.

Ha a települési önkormányzat és a roma szervezet között nincs megfelelő kapcsolat, azt a program megkezdése előtt mindenképpen rendezni kell, az önkormányzatnak és a foglalkoztatási célú roma szervezetnek azonosak az érdekei. A bizalom kialakulását segítheti, ha közösen vállalnak fel, eleinte csak kisebb feladatokat, majd a közösen végzett tevékenység során jobban megismerhetik és elfogadhatják egymást. A kommunikációs nehézségek, a lappangó ellentétek feloldására érdemes külső segítséget kérni, és olyan közvetítőket, tapasztalt szakembereket (mediátorokat) bevonni, akik közbenjárásával megelőzhető a konfliktus helyzetek kialakulása, vagy a kialakult rossz viszony rendezhető. Érdemes szem előtt tartani, hogy a konfliktusokat, akár külső segítők bevonásával, könnyebb megelőzni, mint az elmérgesedett helyzetet kezelni.

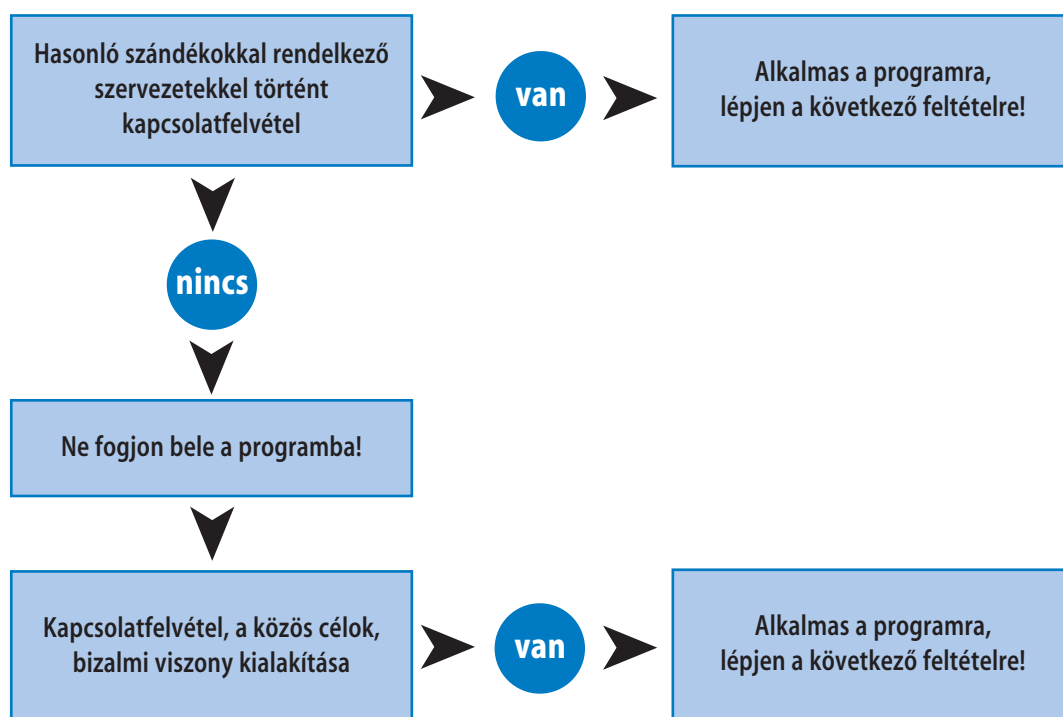


### 5. Feltétel: Kapcsolatfelvétel a térség civil szervezeteivel

Hasonló szándékokkal rendelkező szervezetekkel történő kapcsolatfelvétel elengedhetetlen. A munkaügyi központoknak nincs módjuk arra, hogy 2-3 fő számára képzést és programot indítsanak, ezért feltétlenül szükség van arra, hogy a szervezetek céljuk eléréséhez olyan partnerekkel fogjanak össze, amelyek a térségben hasonló feladatokat vállalnának fel. Ezeknek a szervezeteknek nem szükséges feltétlenül roma szervezetnek lenniük más, a munkaerő-piacon hátrányos helyzetben lévő csoportot képviselő társadalmi szervezettel is fel lehet venni a kapcsolatot.

A különböző célcsoportokat támogató szervezetek összefogása további pozitív eredményekkel járhat, jobban megismerik egymás problémáit, könnyebben elérhetik az egymás kapcsolati rendszerében megtalálható szervezeteket, munkáltatókat.

A munkaügyi központok folyamatosan frissített adatbázissal rendelkeznek a területükhöz tartozó civil szervezetekről. A civil adattár információkat tartalmaz a szervezetek nevééről, elérhetőségéről és fő tevékenységéről. Az adattár sokat segíthet a foglalkoztatási célú szervezetekkel történő kapcsolatfelvételen. A munkaügyi központ 7-8 szervezet, 14-15 fő munkaerő-piaci menedzser számára már képes programot készíteni, és képzést szervezni.



#### 6. Feltétel: Külső erőforrások felkutatása:

Külső erőforrások rendelkezésre állása a program stabilitását nagymértékben fokozhatja.

A külső források megszerzésének a módja leggyakrabban különböző központi szervezetek által kiírt pályázatokra történő jelentkezés lehet. A pályázatok rendszeres figyelése, és elkészítése olyan tevékenység, amelyről egyetlen civil szervezet sem mondhat le.

Az Európai Unióhoz történő csatlakozás után jelentős források nyílnak meg a magyar civil szervezetek számára is, ezeket a lehetőségeket nem szabad elszalasztani.

**Ha szervezetének mind a 6 feltételt sikerül teljesítenie, akkor nagy valószínűséggel sikeres programot tud lefuttatni, érdemes belevágnia!**

Az alfejezet azokat a jogszabályi feltételeket tartalmazza, amelyek lehetővé teszik, hogy civil szervezetek is bekapcsolódhassanak a munkaerő-piaci szolgáltatásokba.

### 1.3. A munkaerő-piaci szolgáltatások kialakításának jogszabályi feltételei

Az **1991. évi IV. törvény (Ftt.)** 1.§-a kimondja, hogy a munkanélküliség csökkentésére, partneri együttműködésre van szükség a helyi önkormányzatok, a munkaadók, és a munkavállalásra jogosultak, valamint azok érdekképviseleti szervezetei között.

6/1996. (VII.16) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról és a foglalkoztatási válsághelyzetek kezeléséről rendelkezik, (munkaerő-piaci programok feltételei).

30/2000. (IX. 15.) GM rendelet a munkaerő-piaci szolgáltatások feltételeit határozza meg.

A törvény és a rendeletek, az azokat magyarázó, értelmező kiegészítésekkel megtalálhatók a **Complex CD Jogtárban**, mellyel minden önkormányzat, munkaügyi központ és kirendeltség rendelkezik. A település jegyzője, valamint a munkaügyi szervezet munkatársa segíthet a rendelkezések értelmezésében.

Mivel a Módszertani Füzet terjedelme nem teszi lehetővé a jogszabályi háttér részletes bemutatását, mindenképpen ajánljuk, hogy azt eredetiben olvassák át, szövegezésük nem túl bonyolult és ismeretük elengedhetetlen, ha szervezetük partnerként szeretne részt venni a munkanélküliség csökkentését elősegítő programokban.

A [www.afsz.hu](http://www.afsz.hu) internetes címen elérhető az **Állami Foglalkoztatási Szolgálat Országos Portálja**, ahonnan elérhetők a megyei munkaügyi központok és kirendeltségeik. A portál tájékoztatást ad a munkaerő-piaci programokról, képzésekről, pályázatokról és még sok más hasznos információval szolgál.

A [www.fmm.gov.hu](http://www.fmm.gov.hu) a **Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium** honlapja. A honlapon sok értékes információ található a munka világáról, valamint több európai és országos szervezet elérhetősége megtalálható. A Minisztérium keretei között működik a Roma Foglalkoztatási Programok Titkársága, a titkárság munkatársai mindig készséggel állnak rendelkezésre a felmerülő problémák megoldásában.

A Minisztérium elérhetőségei:

Címe: 1054 Budapest, Alkotmány u. 3.  
 Levélcíme: 1243 Budapest Pf. 580  
 Telefon: (36-1) 473-8100  
 Fax: (36-1) 473-8101



# Munkaerő-piaci programok

**A foglalkoztatási törvény teret enged a helyi szintű kezdeményezések befogadására.** A civil szervezeteknek (mint jogi személyeknek) lehetőségük van arra, hogy programokat kezdeményezzenek és a munkaügyi központtal szoros együttműködésben azokat megvalósítsák. A munkaügyi központok eszközrendszerének ismerete lehetővé teszi a civil szervezeteknek és CKÖ-knek hogy részt vegyenek a programok tervezésében és megvalósításában.

Általános tapasztalat, hogy a munkaerő-piaci programok megvalósítása során az egyik legnagyobb probléma a résztvevő célcsoport tagok alacsony motiváltsága, a hiányszások magas száma, a programot elhagyók magas aránya. A munkaügyi központok ezeknek a problémáknak a megoldásában várják a roma szervezetek segítségét.

A roma szervezetek nincsenek könnyű helyzetben, ha ezeknek az elvárásoknak meg akarnak felelni, mivel a program elhagyás és a gyakori hiányszások csak tünetek. A problémák gyökere az alacsony motiváltságra vezethető vissza. Tehát **a roma szervezeteknek azt kell elérniük, hogy a résztvevők motiváltak legyenek a program végrehajtásában.** Ehhez pedig világosan kell látni, hogy mivel lehet motiváltságot elérni.

A motiváció azt jelenti, hogy a résztvevő elkötelezett a program mellett. Általános emberi tulajdonság, hogy mindenki akkor dolgozik szívesen, hoz áldozatokat, mozgósítja belső energiáit, ha látja a munkája értelmét, és úgy gondolja, hogy a program segítségével eléri személyes céljait is.

**A roma szervezet egyik feladata, hogy segítsenek feltárni azokat a személyes problémákat, amelyek nehezítik, vagy lehetetlenné teszik a munkaerőpiacon történő elhelyezkedést.** Például alacsony iskolázottság, nem piacképes szakmák ismerete, szociális problémák, a munkahelyi gyakorlat hiánya, a foglalkoztatók előítéletes magatartása, vagy a foglalkoztatók hiánya. (A problémák feltárásához a második módszertani füzet fog gyakorlati segítséget nyújtani.)

**A roma szervezet másik feladata, hogy segítsenek megoldásokat keresni az általuk képviselt emberek problémáira.** Ebben a feladatban segíthetnek a munkaügyi központok, a helyi önkormányzat, más foglalkoztatási célú civil szervezetek, amelyek lehetnek helyiek és lehetnek országosak is, mint például az Autónia Alapítvány.

Mindkét feladat ellátásában a civil szervezetek lehetnek a leghatékonyabbak, mivel napi kapcsolatban állnak azokkal, akiknek az érdekeit képviselik. A roma emberek nagyobb bizalommal fordulnak feléjük, nyíltabban elmondják problémáikat és fogalmazzák meg véleményüket.

**A civil szervezeteknek nem csak a program megvalósításában, hanem a tervezésében is részt kell venniük.** Segítségükkel elkerülhető, hogy olyan program induljon, ami nem talál kedvező fogadtatást a romák körében. Ha a programot a helyi közösség tagjai elfogadják, céljait megvalósíthatónak, és hosszú távon is eredményesnek tartják, akkor kevesebb lesz a programot elhagyók száma, nő a résztvevők motiváltsága.

A tervezésben és a végrehajtásban a civil szervezetek akkor tudnak részt venni, ha ismerik a rendelkezésre álló lehetőségeket.

*A fejezet célja, hogy bemutassa azokat az eszközöket, amelyek aktív segítséget nyújtanak a munkanélküliség kezelésében. Bemutatja továbbá, hogy az eszközök kombinálásával milyen lehetőségek állnak rendelkezésre hosszú távon munka nélkül lévők esélyeinek növelésére a munkaerő-piacon.*

*A fejezetben található törvényi rendelkezések nem teljesek, a támogatások pontos feltételei az 1991. évi IV. Törvényben és a kiegészítő rendeletekben találhatók.*

## 7.

A munkaerő-piaci programok támogatásának részletes feltételeit a 4/2000. (IV. 12.) SzCsM rendelettel módosított 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 26/A-26/G. §-ai tartalmazzák.

## 8.

Munkaerőpiaci Alap: A munkaadók és a munkavállalók befizetéseiből képződő pénzalap.

## 9.

Foglalkoztatást elősegítő támogatások: Az Ft és a c tartalmazza azokat a lehetőségeket, melyek támogatják a munkába állást és a foglalkoztatást.

## 10.

66/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 26/A § (6) bekezdés/c pont

## 2.1. Munkaerő-piaci programok feltételei <sup>7</sup>

### Foglalkoztatási Törvény: 19/B. §

(1) A Munkaerő-piaci Alap<sup>8</sup> előre meghatározott, összetett célok érdekében biztosíthatja olyan programok megvalósításának pénzügyi fedezetét, amelyek térségi foglalkoztatási célok megvalósítására, munkaerő-piaci folyamatok befolyásolására, valamint a munkaerő-piacon hátrányos helyzetben lévő rétegek foglalkoztatásának elősegítésére irányulnak.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott programok keretében a munkaerő-piaci szolgáltatások és foglalkoztatást elősegítő támogatások egyidejűleg és egymásra épülve is nyújthatók. **A programokon aktívan részt vevő munkanélküli számára a különböző jogcímenek megállapítható támogatás, támogatások helyett egységes támogatás állapítható meg.** Ha a program által elérni kívánt cél megvalósítása érdekében indokolt, a foglalkoztatást elősegítő támogatásokra vonatkozó szabályoktól - a 20. § (2) bekezdése szerinti jogszabályban meghatározott feltételekkel és módon - a támogatást nyújtó szerv eltekinthet.

A fenti idézetben kiemeltük azokat a részeket, amelyek kiemelten fontosak a programok tervezésekor. Az indítás előtt programtervet kell készíteni (ezzel biztosítjuk a törvényben előírt követelményt, hogy előre meghatározott célok elérésére készítjük a programot). A program nem haladhatja meg a három évet. Mivel a célcsoport tagjainak nem kell minden elemében részt venni, lehetővé válik, hogy különböző szükségletekkel rendelkező munkanélküliek igényeit is figyelembe vehessük.

A munkaerő-piaci programok csak a megyei munkaügyi központokkal szoros együttműködésben valósíthatók meg. A munkaerő-piaci szolgáltatások és a foglalkoztatást elősegítő támogatások<sup>9</sup> kombinálásán túlmenően lehetőség van a program működtetési (a programirányítás, a programmal kapcsolatos kommunikáció és a monitoring) költségeinek az elszámolására. A programszervezés költségei tartalmazzák az előkészítő munkák, helyzet- és igényfeltárás, kapcsolatépítés, forráskutatás költségeit.

A 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet így fogalmaz: <sup>10</sup>

A program költségei közül

c) a program kidolgozásáért, illetőleg részben vagy egészben történő megvalósításáért támogatásban részesülőnél felmerült költségek megtérítését  
cb) a foglalkoztatási alaprész terhére kell elszámolni.

A program kidolgozása mindenképpen magába kell, hogy foglalja a részletes helyzetfeltárást is.

A továbbiakban felsoroljuk azokat a lehetőségeket, melyek költségeinek térítése a Munkaerő-piaci Alapból megoldható.

## 2.2. A munkaerő-piaci programok alkotóelemei

A törvény rendelkezése szerint a következő eszközök kombinálására van lehetőség:

### 1. Közhasznú munkavégzés támogatása:

A lakosságot vagy a települést érintő közfeladat ellátására a települési önkormányzat közhasznú foglalkoztatást szervezhet. Közfeladatnak minősül az az állami vagy helyi önkormányzati feladat, amely ellátásáról – jogszabály alapján – az államnak, vagy az önkormányzatnak kell gondoskodnia.

A törvényben felsorolt feladatok ötleteket is adhatnak arra, hogy milyen típusú programokat lehet szervezni. Általános tapasztalat, hogy a közhasznú munkák során általában csak a településtisztaság fenntartása és a településfejlesztés, településrendezés kivitelezésére indítanak közhasznú munkaprogramot az önkormányzatok, az alább felsorolt tevékenységek és közfeladatok mutatják, hogy a lehetőségek köre jóval tágabb.

**Közfeladatnak tekinthető** a (A helyi önkormányzatokról szóló 1990. évi LXV. törvény 8. § alapján):

- a településfejlesztés, településrendezés,
- a környezet védelme,
- a vízrendezés, csapadékvíz-elvezetés, csatornázás,
- a lakásgazdálkodás, lakásfenntartás,
- a köztemető fenntartása,
- helyi tömegközlekedés,
- településtisztaság fenntartása,
- a helyi közbiztonsági, tűzvédelmi feladatok ellátása,
- egészségügyi, szociális alapellátás biztosítása,
- közművelődési, művészeti, sporttevékenység támogatása,
- nemzetiségi és etnikai kisebbségek jogainak biztosítása,
- foglalkoztatási feladatokban való közreműködés,
- az egészséges életmód szervezeti és közösségi feltételeinek biztosítása.

**Közhasznú tevékenységnek**, pedig az Ft. 58. § (5) bekezdésének o) pontja alapján a közhasznú szervezetekről szóló 1997. évi CLVI. tv. 26. § c) pontjában meghatározott tevékenységeket értjük. Ezek a társadalom és az egyén közös érdekeinek kielégítésére irányuló tevékenységek.

1. egészségmegőrzés, betegségmegelőzés, gyógyító-, egészségügyi rehabilitációs tevékenység,
2. szociális tevékenység, családsegítés, időskorúak gondozása,
3. tudományos tevékenység, kutatás,
4. nevelés és oktatás, képességfejlesztés, ismeretterjesztés,
5. kulturális tevékenység,
6. kulturális örökség megóvása,
7. műemlékvédelem,
8. természetvédelem, állatvédelem,
9. környezetvédelem,
10. gyermek- és ifjúságvédelem, gyermek- és ifjúsági érdekképviselés,
11. hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése,
12. emberi és állampolgári jogok védelme,
13. a magyarországi nemzeti és etnikai kisebbségekkel, valamint a határon túli magyarsággal kapcsolatos tevékenység,

14. sport, a munkaviszonyban és a polgári jogi jogviszony keretében megbízás alapján folytatott sporttevékenység kivételével,
15. közrend és közlekedésbiztonság védelme, önkéntes tűzoltás, mentés, katasztrófa-elhárítás,
16. fogyasztóvédelem,
17. rehabilitációs foglalkoztatás,
18. munkaerőpiacon hátrányos helyzetű rétegek képzésének, foglalkoztatásának elősegítése és a kapcsolódó szolgáltatások,
19. euroatlanti integráció elősegítése,
20. közhasznú szervezetek számára biztosított – csak közhasznú szervezetek által igénybe vehető – szolgáltatások;
21. ár- és belvízvédelem ellátásához kapcsolódó tevékenység,
22. a közforgalom számára megnyitott út, híd, alagút fejlesztéséhez, fenntartásához és üzemeltetéséhez kapcsolódó tevékenység.

A közhasznú munkavégzés szervezése során támogatás kérhető a foglalkoztatásból eredő közvetlen költségek 90%-ának támogatására, mint:

- a munkavállaló munkabére és annak járulékai,
- a munkaruha és az egyéni védőeszköz költségei,
- a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről szóló jogszabály szerint a munkaadót terhelő utazási költség,
- a munkavégzéshez nélkülözhetetlen munkaeszközök költségei (melyet előzetesen a munkaügyi központ kirendeltségével egyeztetni kell),
- a munkaalkalmassági vizsgálat költségei [a 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet szerinti]
- a többletlétszám foglalkoztatásából eredően az irányításban felmerülő költségek.

A munkaerő-piaci programok szervezése során lehetőség van arra, hogy a foglalkoztatást a fent felsorolt tevékenységek bármelyikében elindíthassák. Nem szükséges csak egyféle feladatot bevonni a programba, lehet több, egymástól eltérő területen is foglalkoztatni. A változatos munkakörök lehetővé teszik, hogy minél több résztvevő megtalálja a neki megfelelő tevékenységet.

***A megfelelő munkatapasztalat megszerzése után könnyebbé válhat az elhelyezkedés.***

## **2. Foglalkoztatást elősegítő képzésben történő részvétel támogatása:**

A képzési támogatás lehetővé teszi a munkaerőpiacon keresett szakképesítés megszerzését. A támogatott tevékenységek között szerepel a szakképzés, a szakképzés megkezdéséhez szükséges alapismereteket nyújtó támogatás, pályaorientációs és álláskeresési ismeretek oktatása, szakképesítéssel rendelkezők számára államilag elismert nyelvvizsga megszerzésére irányuló képzés, járművezetői engedély megszerzése.

A képzésben résztvevők számára kereset-kiegészítés vagy keresetpótló juttatás adható, valamint a képzéssel kapcsolatos költségek megtérítése kérhető.

A munkaerő-piaci program keretében lehetőség van arra, hogy a közhasznú tevékenységben végzett feladat ellátására a képzés során fel lehessen készülni. **Fontos, hogy a csoport tagjai különböző képzettségeket szerezzenek**, hiszen nehéz elképzelni, hogy egy kistérségben egyszerre legyen szükség, például 25 fő könnyűgépközlekedőre.

### 3. Munkanélküliek vállalkozóvá válását elősegítő támogatások:

Az önálló vállalkozás megkezdéséhez támogatás adható a munkanélküli járadéknak megfelelő összeg további 6 hónapig tartó folyósítására, a vállalkozóvá válást elősegítő szaktanácsadás költségeinek 50%-áig történő átvállalására, a vállalkozási ismereteket oktató tanfolyam költségeinek 50%-os átvállalására, hitelfelvétel esetén, 1 év időtartamra, a hitelfedezeti biztosítás költségeinek 50%-os megtérítésére.

A munkaerő-piaci programban lehetőség adódik arra, hogy a képzés, és a munkatapasztalat megszerzése után egyes csoporttagok vállalkozóvá váljanak.

A program keretei között nincs lehetőség arra, hogy előzetes piackutatást végezzünk. Ennek ellenére az induló vállalkozás számára létfontosságú, hogy ismerje, milyen keresletre számíthat termékei vagy az általa nyújtott szolgáltatás tekintetében. A szükséges információk beszerzését és a tevékenység megalapozását segítheti, ha az induló vállalkozás felveszi a kapcsolatot a **Helyi Vállalkozásfejlesztési Központtal**.

A Vállalkozásfejlesztési Központ Európai Unió forrásból támogatja a helyi kisvállalkozásokat, így azok ingyenesen hozzájuthatnak a működésükhöz szükséges alapinformációkhoz, az alábbi területeken:<sup>11</sup>

- „Vállalkozásindítással kapcsolatos üzleti, pénzügyi, jogi, számviteli és egyéb alapinformációk nyújtása (kezdő vállalkozások esetében);
- Működő vállalkozás helyzetének áttekintése és az ehhez kapcsolódó fejlesztési (hitel konstrukciók) jellegű tanácsadási tevékenység;
- Piac és versenyhelyzet elemzése
- Információ a vállalkozás számára elérhető hazai, európai uniós pályázati lehetőségekről, és az ehhez kapcsolódó pályázati tanácsadás;
- Értékesítés, marketing és üzletfejlesztési tanácsadás nyújtása;
- Cég- és részstratégiák alkotása, fejlesztési és üzleti tervek készítése;
- Általános vállalkozásvezetés, szervezés, fejlesztés és tervezés;
- Stratégiai vállalkozásvezetési és marketing koncepció kidolgozása
- Tájékoztatás az elérhető oktatási és továbbképzési lehetőségekről;”

### 4. Foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás:

A munkaerő-piaci programból történő kilépést és az elhelyezkedés megkönnyítését szolgálja, hogy a munkavállaló munkabérének 50-100%-át egy éves időtartamra a munkaügyi központ átvállalhatja. A munkaadónak a támogatás idejével megegyező továbbfoglalkoztatási kötelezettsége van.

### 5. Foglalkozáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása:

Legfeljebb 1 éves időtartamra, a keresetet terhelő egészség- és nyugdíjbiztosítási, valamint a munkaadói járuléknak, továbbá a munkaadót terhelő egészségügyi hozzájárulásnak megfelelő összeg részben, vagy egészben átvállalható. Az átvállalás jelentősen csökkenti a munkáltató foglalkoztatással kapcsolatos költségeit.

Magyar  
Vállalkozásfejlesztési  
Kht. (MVF Kht.)  
1016 Budapest,  
Krisztina krt. 99.  
Tel.: (36) 1/488-20-00  
Fax.: (36) 1/375-39-91  
E-mail: mvf@mvf.hu

#### 11.

Forrás:  
Program-kiegészítő  
Dokumentum  
Gazdasági  
Versenyképesség  
Operatív Program  
2004-2006

## 6. Önfoglalkoztatóvá válás támogatása

Támogatásként 3 millió Ft-ig terjedő visszatérítendő, kamatmentes tőkejuttatás adható, valamint a tevékenység megkezdéséhez és folytatásához szükséges szaktanácsadás költsége téríthető meg. A támogatást legkésőbb a folyósítás befejezését követő 13. hónap kezdetétől számított legfeljebb 60 hónap alatt, a munkaügyi központ által megállapított egyenlő részletekben kell visszafizetni.

Az önfoglalkoztatás elindításához szükséges kezdeti tőkét biztosíthatja ez a támogatási forma. A vállalkozást nem szükséges egyedül beindítani, lehetőség van működő vállalkozáshoz történő csatlakozásra, vagy arra, hogy többen, összefogva indítsák be a vállalkozásukat.

Az intenzív álláskeresői támogatás, a helyközi utazás támogatása, valamint a csoportos személyszállítás támogatása együttesen a program teljes időtartama alatt nyújtható.

Az eszközök bármelyike egymással kombinálható és a hosszú távon munka nélkül levő résztvevők igényeihez igazítható. ***A programok beindítása előtt mindenképpen fel kell mérni, hogy a kistérségben milyen szakismeretekre és szaktudásokra van szükség.***

Előzetesen fel kell tární, hogy a célcsoport tagjainak mik a személyes céljai. Már a program megkezdése előtt tájékoztatást és igényfelmérést ajánlott végezni körükben. ***Ha a leendő résztvevők ismerik és értik a program célját, kialakításában maguk is részt vettek, ha úgy ítélik meg, hogy a program hozzájárul személyes boldogulásukhoz, támogatni fogják annak megvalósulását.***

Az 1. fejezetben bemutatott munkaerő-piaci menedzser program is a civil szervezetek és a munkaügyi központ által közösen szervezett foglalkoztatási program volt. Az 1.2. alfejezetben bemutatott feltételek az egyéb foglalkoztatási céllal létrejövő programok kialakításánál is elengedhetetlenek. A program sikerességét nagyban befolyásolja, hogy a szervezet tagjai között található-e megfelelő végzettséggel, szakismerettel, szervezési képességgel rendelkező személy, aki képes a programot vezetni és összefogni, alkalmas az intézményekkel, önkormányzattal, és a munkaügyi központtal együttműködni.

Ne indítsunk be a programot, ha a szervezetet nem támogatja egy pénzügyi szakértő. A pénzügyi szakértőt nem kell főállásban alkalmazni, megbízási díja a program költségei között elszámolható.

A program sikeressége szempontjából javasoljuk, hogy egy szociális munkás is vegyen részt a programban, a számára nyújtott fizetést egyéb, pályázati forrásokból, vagy esetleg az önkormányzat támogatásából lehet fedezni.

# Európai Unió

## Strukturális Alapjából

### finanszírozott pályázatok

### elméleti alapjai<sup>12.</sup>

Az Európai Unió kiemelten támogatja a hátrányos helyzetű csoportok, köztük a romák munkaerő-piaci integrációját. A csatlakozás után megfelelő mennyiségű források fognak rendelkezésre állni a foglalkoztatási problémák kezelésére. Az elkövetkező időszak fő célkitűzése, hogy a roma szervezetek képesek legyenek partnerként részt venni a programok tervezésében és megvalósításában. Ebben nyújt segítséget a Módszertani Füzet következő fejezete.

Egyre többet találunk olyan rövidítésekkel, mint HEF OP, ESZA, ERFA, és olyan kifejezésekkel, mint Strukturális Alapok, Nemzeti Fejlesztési Terv. Fontos, hogy megismerjük és megértsük ezek egymásra épülését és logikáját. A fejezetben részletesen bemutatjuk a Strukturális Alapokat és a Nemzeti Fejlesztési Tervet, valamint az ahhoz kapcsolódó, a foglalkoztatás szempontjából legfontosabb két operatív programot; a Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Programot (HEF OP), és a Regionális Fejlesztés Operatív Programot (ROP) és kapcsolódó fejezeteit.

Az Európai Unió a világgazdaságban betöltött szerepének erősítése és a társadalmi béke megtartása érdekében alapvető célként határozta meg a gazdasági és társadalmi összefogás erősítését és a fejlődésben elmaradt területek felzárkóztatását. A cél elérése érdekében pénzügyi alapokat hozott létre. Ezek közé tartozik a **Strukturális Alap**, ami tehát egy pénzalap, melyből az Alap célkitűzéseinek elérését szolgáló programokat támogatnak.

Az Európai Unió Tanácsa rendeletben határozta meg, hogy azoknak az országoknak, amelyek támogatásban akarnak részesedni a Strukturális Alapokból, tervet kell készíteniük a pénzek felhasználására, ezért Magyarország is elkészítette a **Nemzeti Fejlesztési Tervet (NFT)**.

A Nemzeti Fejlesztési Terv Magyarország gazdasági és társadalmi helyzetének részletes és minden területre kiterjedő elemzése alapján határozza meg azokat a célokat, amelyek megvalósítása során Magyarország, a Strukturális Alapok pénzeszközeit fel szeretné használni.

A Nemzeti Fejlesztési Terv fő céljai a gazdasági versenyképesség javítása, a humán erőforrások jobb kihasználása, a környezeti feltételek kedvezőbb kialakítása, és a kiegyensúlyozott regionális fejlődés. A célok megvalósításának programját az operatív programok tartalmazzák.

*A fejezet célja, hogy bemutassa az Európai Unióhoz való csatlakozás után elérhető támogatások rendszerét, és érthetővé tegye azok felépítését.*

#### 12.

A fejezet elkészítésekor a következő forrásokra támaszkodtunk:

Humánerőforrás-fejlesztés Operatív Program  
2004-2006, FMM, OM, ESZCSM

Regionális Fejlesztés Operatív Program  
2004-2006,

Miniszterelnöki Hivatal, Nemzeti  
Területfejlesztési Hivatal  
Nemzeti Fejlesztési Terv

letölthető dokumentumai [www.nfh.hu](http://www.nfh.hu)

Humánerőforrás-fejlesztés Operatív Program,  
Program kiegészítő dokumentumok  
[www.nfh.hu](http://www.nfh.hu)

Regionális Fejlesztés Operatív Program,  
Program kiegészítő dokumentumok  
[www.nfh.hu](http://www.nfh.hu)

Program kiegészítő dokumentumok  
[www.nfh.hu](http://www.nfh.hu)

Strukturális Alapok és Kohéziós Alap  
pályázati kézikönyv [www.nfh.hu](http://www.nfh.hu)

Strukturális és Kohéziós Alapok,  
Működési Kézikönyv,  
I. kötet: Strukturális Alapok,  
„1. változat” [www.nfh.hu](http://www.nfh.hu)

## 3.1. A Strukturális Alapok

A Strukturális Alapok összefoglaló neve négy pénzalapnak. Az Európai Szociális Alap (ESZA), az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA), az Európai Mezőgazdasági Orientációs és Garancia Alap orientációs része és a Halászati Orientációs Pénzügyi Eszköz tartozik ide. A Strukturális Alapból finanszírozzák még a négy közösségi kezdeményezés mint az EQUAL, a LEADER, az URBAN és az INTERREG. Magyarország 1989 óta részesül a Strukturális Alapok pénzforrásaiból az előcsatlakozási programok kertében, ilyen program a PHARE és a SAPARD. 2004 május elseje után az előcsatlakozási alapokra Magyarország már nem pályázhat, (a futó programokat természetesen tovább finanszírozzák ezekből az alapokból) helyette a jóval nagyobb kerettel rendelkező Strukturális Alapokból fogunk részesedni.

A továbbiakban a foglalkoztatás szempontjából legfontosabb alapokat mutatjuk be részletesebben. Az EQUAL program részletesebb bemutatását a 4. fejezet tartalmazza.

### 3. 1. 1. Európai Szociális Alap

Az Európai Szociális Alapot (**ESZA**) az Európai Unió foglalkoztatás- és szociálpolitikai céljainak megvalósítására hozták létre. Az ESZA által nyújtott támogatások a munkanélküliség megelőzésére és leküzdésére, a humán erőforrások fejlesztésére és a munkaerő-piacra történő beilleszkedés elősegítésére, a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség megteremtésére, a gazdasági és társadalmi összefogás erősítésére irányulnak.

Az Alap kiemelt figyelmet fordít az oktatás és a szakképzés fejlesztésére, a foglalkoztathatóság növelésére, a vállalkozói készségek fejlesztésére.

Az Alap által finanszírozott programok általános célja, hogy az aktív korú munkaerőt minél nagyobb létszámban bevonja a munkaerő-piacra, mobilizálja azokat a személyeket, akik valamilyen oknál fogva onnan kiszorultak. A legális munkaerőpiacra legnehezebben az alacsony végzettséggel rendelkezők, a nők, az etnikai diszkriminációval sújtott csoportok, a pályakezdők tudnak belépni, ezért az Alap fő célcsoportjai is ebből a körből kerülnek ki.

Az Alap céljai elérésére olyan programokat támogat, amelyek az oktatási rendszer fejlesztésével, speciális programok kidolgozásával minél több ember számára nyújtanak piac képes szakismereteket és képességeket. **A programok két irányból segítik a célok megvalósulását.** Egyrészt a képzési rendszert és a képző intézményeket készítik a fel a rugalmasabb, a piac, valamint a hallgatók speciális igényeinek figyelembevételére képes oktatási programok kidolgozására és véghezvitelére. Másrészt a célcsoport speciális problémáinak a megoldását segítő programokat támogat. **Képessé teszi az oktatási intézményeket a befogadásra, és e mellett képessé teszi a célcsoport tagjait az oda történő belépésre.** Az Alap támogatja a foglalkoztatáspolitikai intézmények fejlesztését is, hogy hatékonyabban vehessenek részt a munkahelyek és a munkavállalók közötti sikeres kapcsolatok kialakításában.

Az Alap támogatásait szervezetek és egyének vehetik igénybe.

### 3. 1. 2. Európai Regionális Fejlesztési Alap

Az Európai Regionális Fejlesztési Alap (**ERFA**) az egyes földrajzi területek, régiók között meglévő gazdasági és társadalmi fejlettségben megmutatkozó különbségek csökkentésére irányul. Fő célterülete az elmaradott régiók és hanyatló ipari körzetek fejlesztése és felzárkóztatása az európai átlaghoz. Az Alap által nyújtott támogatásokat, többek között, az infrastruktúra fejlesztésére irányuló beruházásokra lehet igénybe



venni, ha a fejlesztés együtt jár a térség gazdasági versenyképességének növekedésével. Az Alap kiemelten támogatja a termelő beruházásokat, hogy azok hosszú távon fenntartható munkahelyeket hozhassanak létre, támogatja, főleg a kis- és középvállalkozások körében a versenyképességet növelő infrastrukturális beruházásokat, új technológiák átvételét, a vállalkozások modernizálását.

Míg az ESZA az azonos problémákkal, kirekesztéssel sújtott, hátrányos helyzetű csoportok felzárkóztatását támogatja, addig az ERFA a régiókat és a gazdasági szereplőket segíti, versenyképességük fokozása érdekében. A két alap támogatásai egymást kiegészítik. Míg az ESZA végső célja, hogy minél több és minél képzetesebb, megfelelő szociális és egészségi állapotban lévő aktív dolgozó álljon a gazdaság rendelkezésére, addig az ERFA a gazdaság szereplőit és a régiókat készíti fel arra, hogy a világpiacon versenyképes termékeket gyárthassanak, és hosszú távon tudjanak munkahelyeket biztosítani az aktív korú népességnek. A sikeres vállalkozások és a magas szintű foglalkoztatás elérése az Európai Unió gazdasági és társadalmi erejét növeli.

### 3. 1. 3. Horizontális célkitűzések a Közösségi programokban

Az Európai Unió szabályai előírják, hogy a Strukturális Alapok projektjeinek általános, vagy más néven horizontális elvárásoknak is meg kell felelniük. Ezeknek az általános elvárásoknak mind az egyes projektekben, mind az átfogó, országos vagy európai programokban meg kell valósulniuk. A **horizontális célok** között szerepelnek az állami támogatásokra vonatkozó szabályok. A gazdasági vállalkozások esetében az állami támogatások nem veszélyeztethetik a **piaci verseny tisztaságát**. Ennek a szabálynak a legfontosabb következménye, hogy az Európai Unió által támogatott pályázatok esetében, meghatározott érték felett minden kedvezményezett köteles a beszerzésekre közbeszerzési eljárást kiírni. A közbeszerzések eljárásrendjét és szabályait, valamint a további információk elérésének útját a pályázati kiírások minden esetben tartalmazzák, a pályázó szervezeteknek azt figyelembe kell venniük, és be kell tartaniuk.

A **környezetvédelem** szintén olyan horizontális célkitűzés, amire minden pályázónak fokozott figyelmet kell fordítania. Csak olyan pályázatok támogathatók, amelyek a fejlesztési elképzeléseik során bizonyíthatóan figyelembe vették a környezet védelmét.

Az **esélyegyenlőség** érvényesítése kötelező eleme a Közösség által finanszírozott programoknak. 2000-en az európai unió tagállamai két irányelvet fogadtak el az egyenlő bánásmód megerősítése, a faji, valamint etnikai alapon történő diszkrimináció tilalma érdekében, valamint a foglalkoztatás és képzés területére vonatkozó egyenlő bánásmódra vonatkozóan.

**Az Európai Unió fokozott figyelmet fordít arra, hogy csökkentse az idegengyűlöletet, a rasszizmust, a faji alapú diszkriminációt.** Külön kiemeli a fogyatékos emberek felé irányuló negatív megkülönböztetés tilalmát.

A célkitűzések megvalósításának érdekében a Közösség ösztönzi a gazdasági és szociális szféra szereplőit arra, hogy segítsék elő a fogyatékkal élők, a kisebbségi csoportok és a nők esélyegyenlőségének érvényre jutását a gazdasági életben, az oktatásban, a szakképzésben és a munkaerőpiacon. A Közösségi célok támogatják a munka és a családi élet összeegyeztetését mind a nők, mind a férfiak szempontjából. Kötelező elemként jelenítik meg a kisebbségi csoportok részvételét a döntéshozatalban, valamint a hátrányos helyzetűek jogainak érvényesítését. Ezeket az elveket a központi döntéshozatalba és szakmapolitikákba is be kell építeni, valamint már a pályázatok kiírása során alapvető elvárásként, és bírálati szempontként meghatározni.

Az esélyegyenlőségi szempontok figyelembevétele már a pályázati kiírások megtervezésekor megtörténik, például egyes pályázatok esetén a célcsoportok meghatározásakor százalékos arányban megadják, hogy a különböző hátrányos helyzetű csoportok tagjait milyen arányban kell bevonni a programba. A pályázat által támogatott feladatok közé beépítik a társadalmi integrációt elősegítő megoldásokat, és kizárják azoknak az ötleteknek a támogatását, amelyek fokoznák az elkülönítést és a szegregációt.

Az Európai Unió társfinanszírozásában megvalósuló programok különböző mértékben hathatnak az esélyegyenlőségre. A programok egy csoportjának fő célkitűzése a diszkrimináció csökkentése a különböző hátrányos helyzetű csoportok körében. Vannak olyan projektek, amelyeknek nem az esélyegyenlőség megteremtése a fő célja, de hatásában hozzájárulnak ahhoz. Egyes projektek semlegesek lehetnek az esélyegyenlőség szempontjából, és nem tartalmaznak pozitív diszkriminációs elemeket. **Az Európai Unió nem támogat olyan programokat, amelyek hatása negatívan befolyásolja a hátrányos helyzetű csoportok esélyeit.**

| Támogatott programok  | Nem támogatott programok                          |
|---|---|
| <p>A program fő célkitűzése a diszkrimináció csökkentése.</p> <p>A program hatása hozzájárul a diszkrimináció csökkentéséhez.</p> <p>A program semleges az esélyegyenlőség szempontjából.</p> | <p>A program hatása növeli a diszkriminációt.</p> |

A továbbiakban felsoroljuk azokat a szempontokat, amelyeknek figyelembevételével biztosítani lehet, hogy a projekt tartalmazza az esélyegyenlőtlenség csökkentésének szempontjait és feladatait.

**Az esélyegyenlőség elvének érvényesítését elősegítő eszközök:**

| CÉL  |   | ESZKÖZ   |
|--|---|--|
| 1. A pályázat készítése során nyilvánvalóvá kell tenni, hogy a pályázó figyelembe kívánja venni az esélyegyenlőség szempontjait. | ➤ | 1. A foglalkoztatási célú pályázatok esetében erre a formanyomtatvány külön rákérdez, itt lehetőség van röviden bemutatni a célokat és indokolni azokat.                       |
| 2. A bírálót meg kell győzni, hogy a pályázó ismeri a célcsoportot sújtó problémákat.  | ➤ | 2. A pályázati formanyomtatvány lehetővé teszi, hogy bemutassuk a jelenlegi helyzetet, itt törekedni kell minél több tényadat felsorolására, kerülni kell az általánosságokat. |
| 3. A pályázatban be kell mutatni, hogy a célokat milyen eszközökkel kívánja a pályázó elérni.                                    | ➤ | 3. A helyzetfeltárás során bemutatott problémák mindegyikére érdemes megoldásokat keresni, és külön feladatokat tervezni.  |
| 4. Hitelt érdemlően kell bemutatni a projekt hatását a diszkrimináció csökkentésében.  | ➤ | 4. A tényadatok mérését a program befejezésével újra meg kell ismételni, erre megfelelő módszereket kell alkalmazni és azokat a pályázatban be kell mutatni.                   |

| CÉL  |   | ESZKÖZ  |
|--|---|---|
| 5. Biztosítani kell, hogy mindenki azonos eséllyel juthasson hozzá a projektről szóló információkhoz.  | ➤ | 5. Mindenkit az által a leggyakrabban használt hírközlő eszköz igénybevételével lehet a leghatékonyabban tájékoztatni.  |
| 6. A kirekesztéssel sújtott csoportok képviselőinek bevonása a projekt végrehajtásába, tevékenységüket feladat súlyához mérten kell díjazni. | ➤ | 6. A projekt tervezésébe, kivitelezésébe és ellenőrzésébe is be kell vonni a célcsoport képviselőit, konkrét feladatokat kell megjelölni, amelyekben aktívan részt vesznek. |
| 7. Megfelelő eszközök biztosítása, az egyenlőtlenségek csökkentésére.  | ➤ | 7. A projektek során az esélyegyenlőség elérésére anyagi eszközöket is biztosítani kell. Ez elérheti a teljes költségvetés 15%-át is.                                       |
| 8. Az eszközöknek és a céloknak arányosnak kell lenniük.   | ➤ | 8. A feltárt problémák megoldására alkalmas feladatokhoz annyi forrást kell rendelni, amely bizonyíthatóan hatékony megoldásokhoz vezet.                                    |

A Strukturális Alapok által támogatott pályázatokkal szemben további követelmény a megfelelő **tájékoztatás**. A kiíróknak külön figyelmet kell fordítani arra, hogy a lehetséges célcsoportok minél nagyobb arányban ismerjék a pályázati lehetőségeket, hogy minél többen részt vehessenek a pályázatban, így sok jó projekt közül lehessen kiválasztani a legjobbakat. A pályázatokat kiíró szervezetek különböző eszközöket vesznek igénybe pályázati lehetőségek ismertetésére, reklám és információs kampányokat szerveznek a pályázat népszerűsítésére és törekednek a célcsoportok minél hatékonyabb támogatására a pályázat elkészítésének időszakában. **Érdeemes rendszeresen látogatni a Nemzeti Fejlesztési Hivatal (NFH) internetes honlapját: [www.nfh.hu](http://www.nfh.hu).**

A pályázatok nyilvánosak, amely azt jelenti, hogy a kiíró szervezeteknek elérhetővé kell tenniük mindenki számára a pályázati kiírásokat, a kiválasztás szempontjait és folyamatát, a támogatott projektek főbb adatait. Az elutasított pályázatok esetében az elutasítás okát a pályázóval közölni kell. Az indoklásnak olyan részletesnek kell lennie, hogy az segítse a pályázót a hibák kijavításában, ezzel növelje az esélyét a következő pályázati körben történő megfelelésben. A pályázatokat független szakemberek bírálják el. A projektek megvalósítóinak is rendszeresen (a támogatási szerződésben megadott módon) tájékoztatni kell a nyilvánosságot a projekt eredményeiről és kiadványaikban, plakátjaikon szerepeltetni kell az Európai Unió emblémáját és a támogatás tényét.

**A horizontális szempontok között kiemelt fontosságú a partnerség alapelveinek alkalmazása a programok során.** A partnerség a programok minden szintjén megjelenik. Magyarország az Európai Unióval közösen valósítja meg programjait, a hazai forrásokat a Közösségi források kiegészítik. A programok kialakításakor a különböző országos és regionális intézmények együttműködnek.

**A pályázók esetében is fontos a különböző helyi intézmények, hatóságok, civil szervezetek, vállalatok, szociális partnerek bevonása.** A partnerek különböző módon járulhatnak hozzá a projekt sikerességéhez. A civil szervezetek és helyi érdekképviseleti szervezetek rendelkeznek a legtöbb ismerettel a célcsoportok speciális problémáiról, hatékonyan képesek közvetíteni az információkat a célcsoport és a program megvalósítói között, és mozgósítani a célcsoport tagjait. A szakmai szervezetek és intézmények birtokában vannak a szükséges szaktudásnak, ismerik az általuk folytatott tevékenységek szakmai, törvényi és intézményi kereteit. A vállalatok és vállalkozások gazdasági és piaci ismerete elősegíti a programok gazdasági megalapozottságát és hosszú távú fenntarthatóságát.

A különböző partnerek szerepét és részesedését a programokból a konzorciumi, vagy partnerségi megállapodás rögzíti. A megállapodás elkészítésekor törekedni kell arra, hogy annak minden eleme minden partner számára elfogadható legyen, mert a későbbi vitás helyzetek a projekt megvalósulását is veszélyeztethetik.

## 3.2. A Nemzeti Fejlesztési Terv programjai

### 3.2.1. Humán erőforrás-fejlesztés Operatív Program

A Nemzeti Fejlesztési Tervben külön program szolgál az emberek képzettségi szintjének emelésére, a versenyképes tudás megszerzésére, a hátrányos helyzetűek felzárkóztatására. A programok egy része az oktatási és képzési intézmények infrastrukturális fejlesztésére, és a munkaerő-piaci szolgáltatások hatékonyságának növelésére irányul. A programok másik fő csoportja az egyének, családok, hátrányos helyzetű csoportok képességeinek és készségeinek, információhoz jutási lehetőségeinek és társadalmi elfogadottságának kibontakoztatását segíti elő.

A munkanélküliség csökkentése két egymással szorosan összefüggő feltételre alapul. Növelni kell a munkahelyek számát, valamint az aktív korú emberek szaktudását és képességeit, hogy megfeleljenek a munkaerő-piaci elvárásoknak. Lehetővé kell tenni, hogy a hátrányos helyzetű csoportok tagjai minél nagyobb számban képviselthessék magukat a munkaerő-piacon. A HEF OP így fogalmaz:

„A munkaerő-piaci részvételt a társadalmi beilleszkedés politikájával is segíteni kell. A leghátrányosabb helyzetű emberek – elsősorban a romák és a fogyatékkal élők – a képzési és foglalkoztatási lehetőségekhez való hozzájutásának segítése szükséges a foglalkoztatás további növeléséhez. A hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztathatóságának javítása integrált megközelítésre épülő, célzott intézkedéseket kíván. Ahhoz, hogy mindenkinek esélye legyen a munkaerőpiacon való részvételre, a foglalkoztatás, az oktatás és képzés, valamint a szociális szolgáltatások területén egyaránt erőfeszítéseket kell tenni a kirekesztés megelőzésére.”

**A HEF OP fő stratégiai területei:**

**Az aktív munkaerő-piaci politikák támogatása**, melynek célja a munkanélküliség megelőzése, a munkanélküliek munkába való visszasegítése, a munkanélküliség tartóssá válásának megelőzése.

Az egyes szakmákban és régiókban jelentkező **munkaerőhiány leküzdése** a munkavállalók szakmai és területi mobilitásának ösztönözésével, regionális foglalkoztatási stratégiák kidolgozásával és végrehajtásával.

**A nők munkaerő-piaci részvételének és beilleszkedésének segítése** vállalkozói készségük javításával, a család és a munkavállalás összehangolását segítő szolgáltatások fejlesztésével és a versenyszférában történő részvételük támogatásával.

**A képzettségi szint emelése**, az oktatás-képzés rendszerének fejlesztésével, egész életen át tartó tanulás kereteinek kialakításával.

**Az oktatási rendszer és a gazdaság közötti kapcsolatok erősítése**, hogy a gazdasági élet szereplői megtalálhassák a szükséges ismeretekkel rendelkező munkavállalót a munkaerő-piacon.

**Az informatikai készségek fejlesztése** mind a munkavállalók, mind a mikro-, kis- és középvállalkozások, mind az intézmények alkalmazottai körében.

**A mikro-, kis- és középvállalkozások** versenyképességének javítása, dolgozói és a vezetők ismereteinek fejlesztésével, alkalmazkodó képességük javításával.

**Az egészség és a munkavégző-képesség megőrzését és helyreállítását segítő szolgáltatások fejlesztése**, a szociális szolgáltatások infrastrukturális feltételeinek javításával, és **a területi különbségek kiegyenlítésével**.

A Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program céljainak végrehajtásához prioritásokat rendel, kijelöli azokat a területeket, melyeknek a fejlesztésére európai uniós forrásokat kíván bevonni.

A HEF OP 5 ilyen prioritást emel ki, és megvalósításukra összesen 15 intézkedést határoz meg. **Az intézkedések megvalósulása pályázatok kiírásával és a pályázatokra érkezett projektek támogatásával történik.** Az intézkedésekhez kapcsolódó pályázatok fő adatai, mint célja, a cél elérésének módja, támogatott tevékenységek, közvetett és a közvetlen célcsoport, a projektek kiválasztásának kritériumai, a támogatás formája, az önerő mértéke, a pályázatok meghirdetésének várható időpontja már megtalálhatók a HEF OP Programkiegészítő Dokumentumban, és az ahhoz kapcsolódó információs anyagokban.

Az NFT és a hozzá kapcsolódó operatív programok és azok kiegészítő dokumentumai megtalálhatók a Nemzeti Fejlesztési Hivatal honlapján [www.nfh.hu](http://www.nfh.hu) címen, sok más értékes információval együtt.

A tervezett pályázatok teljes körének ismerete lehetővé teszi, hogy a szervezetek fel tudjanak készülni a programok kialakítására, tervezni tudják a tevékenységüket.

**GVOP:**  
Gazdasági  
Versenyképesség  
Operatív Program

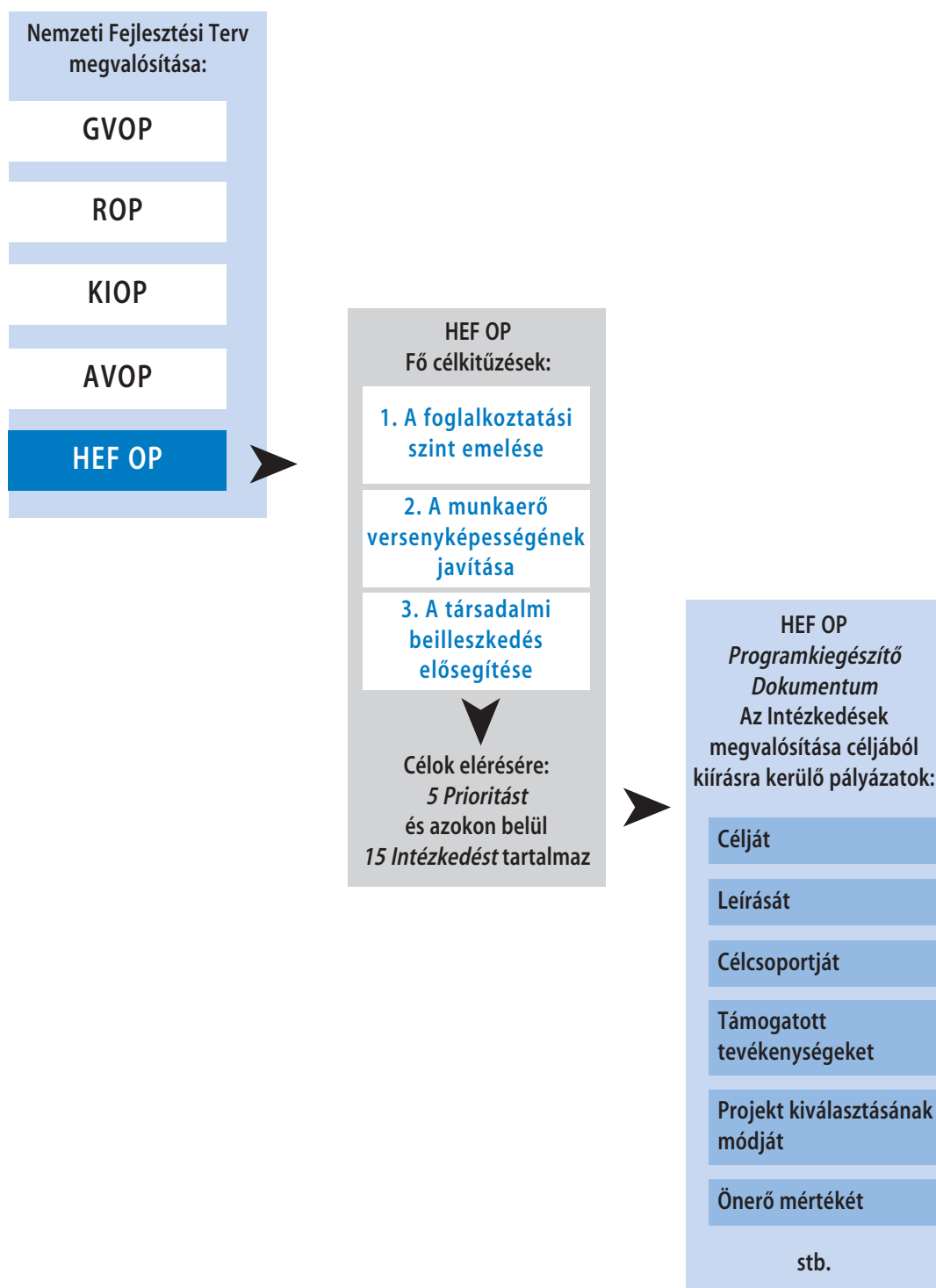
**ROP:**  
Regionális Operatív  
Program

**KIOP:**  
Környezetvédelem  
és Infrastruktúra  
Operatív Program

**AVOP:**  
Agrár és  
Vidékfejlesztési  
Operatív Program

**HEF OP:**  
Humán Erőforrás  
Fejlesztés Operatív  
Program

A Nemzeti Fejlesztési Terv és a Humán erőforrás-fejlesztés Operatív Program, valamint a kiírásra kerülő pályázatok kapcsolata és tartalma:



### 3. 2. 2. Regionális Fejlesztési Operatív Program

Az előző alfejezetben bemutatott HEF OP az egész országra dolgozta ki fejlesztési stratégiáját. Célja a képzések szintjének emelése az egész országban, az aktív munkaerő-piaci politikák alkalmazása, a tudás alapú társadalom kialakításához szükséges oktatási és képzési rendszer fejlesztése. ***A Regionális Fejlesztési Operatív Program (ROP) a foglalkoztatás helyi jellegzetességeire fekteti a hangsúlyt.***

A ROP célja a gazdasági-társadalmi szempontból elmaradott térségek felzárkóztatása, a regionális különbségek mérséklése, megszüntetése. Az ország különböző területeinek fejlődése eltérő ütemben zajlott, nagy különbségek vannak a helyi közösségek életminőségében, gazdasági fejlettségben, a lakosok szak-képzettségi szintjében. A különbségek csökkentésére a ROP 3. prioritása, „A régiók humán erőforrásának fejlesztése” szolgál.

A helyi közösségek életminőségének javítását a helyi közigazgatási intézmények, a civil szervezetek és a vállalkozások szorosabb együttműködése segítheti. A 3. prioritás intézkedései között szerepelnek az önkormányzatok és a civil szervezetek számára nyújtott képzések, az együttműködés kialakításnak és elmélyítésének erősítésére irányuló programok.

A munkanélküliség magas aránya a leszakadó, alacsony gazdasági aktivitással rendelkező térségekben fokozott terhet ró a helyi önkormányzatokra. A szociális gazdaság fejlesztése és a helyi foglalkoztatási kezdeményezések támogatása az elmaradottabb térségek számára új megoldásokat jelenthet a munkaerőpiacról kiszorult rétegek helyzetének javításában. A szociális gazdaság támogatása a civil szektor foglalkoztatási lehetőségeit növeli, a civil szervezetek a szociális és személyi szolgáltatások területén új munkalehetőségeket teremtenek, és tevékenységükkel javítják a térség lakosainak életminőségét. A 4. fejezetben részletesen bemutatjuk a szociális gazdaság típusú foglalkoztatási programok jellegzetességeit és kialakításuk főbb lépéseit.

Az egyes régiók gazdasági felzárkózását nagyban hátráltathatja, hogy a vállalkozások számára nem áll rendelkezésre a megfelelően képzett munkaerő. Ez különösen a kis- és középvállalkozások számára probléma, mivel a legtöbb kisvállalkozás nem rendelkezik elégséges anyagi eszközzel arra, hogy munkavállalóit piacképes ismeretekkel lássa el, vagy megvásárolja a termeléséhez szükséges ismereteket kínáló képzéseket. A szakképzési rendszer rugalmas, a helyi igényeknek megfelelő képzési kínálatának kialakítását támogatja a ROP 3. prioritásának 4. intézkedése. Az intézkedés lehetőséget ad a szakképzési és továbbképzési programok helyi igényekhez való alakítására, a hiányszakmákban történő képzések beindítására és a képzések tartalmának korszerűsítésére. ***A felnőttképzési programok különös figyelmet fordítanak a szakképzetlen, vagy nem piacképes szakmával rendelkező inaktív, vagy munkanélküli személyek át- és továbbképzésére.***

A Regionális Fejlesztési Operatív Program intézkedései egymást kiegészítik és kapcsolatban állnak a többi operatív program intézkedéseivel is.



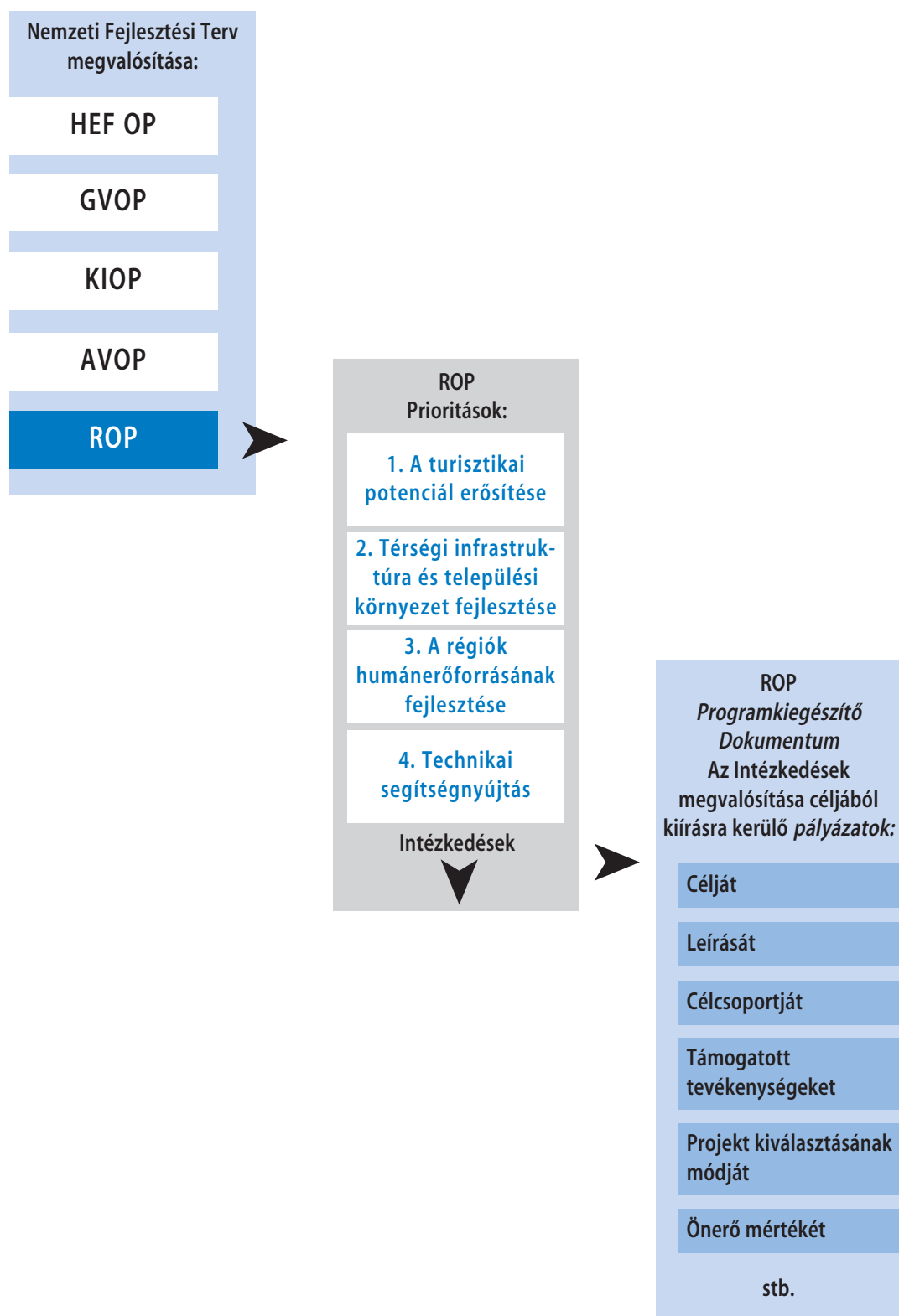
### Regionális Operatív Program fő területei és intézkedései:

|  |   |
|--|---|
| <p>1. A turisztikai potenciál erősítése</p>                          | <p>1.1 Turisztikai vonzerők fejlesztése<br/>1.2 Turisztikai fogadóképesség javítása<br/>1.3 Kistelepülések szennyvízkezelése</p>  |
| <p>2. Térségi infrastruktúra és települési környezet fejlesztése</p> | <p>2.1 Térségi kapcsolatrendszer fejlesztése<br/>2.2 Település-rehabilitációs akciók<br/>2.3 Barnamezős területek újrahasznosítása<br/>2.4 A regionális tudásközpontok infrastruktúrájának fejlesztése</p>                          |
| <p>3. A régiók humán erőforrásának fejlesztése</p>                   | <p>3.1 A helyi közigazgatás és a civil szervezetek kapacitásépítése<br/>3.2 Helyi foglalkoztatási kezdeményezések támogatása<br/>3.3 Regionális tudásközpontok kialakítása<br/>3.4 Régió specifikus szakmai képzések támogatása</p> |
| <p>4. Technikai Segítségnyújtás</p>                                  |   |



Hasonlóan a HEF OP kapcsán bemutatottakhoz a ROP-ban is vannak célkitűzések, amelyeknek a megvalósítása során prioritásokat határoztak meg, vagyis megadták azokat a területeket, problémákat, amelyek megoldására a Nemzeti Fejlesztési Terv keretein belül forrásokat kell biztosítani. A prioritások céljait a hozzájuk tartozó intézkedések osztják részfeladatokra, az intézkedések céljait pedig programok kidolgozásával és megvalósításával lehet elérni. A programok megvalósítására pályázatokat lehet beadni, a sikeres pályázatok támogatása pedig hazai, valamint a Strukturális Alapokon keresztül Európai Uniói forrásokból történik.





## 13.

A fejezet elkészítése során a következő forrásokra támaszkodtunk:

„Küzdelem a munka világából történő kirekesztődés ellen” PHARE pályázati kiírás, Pályázati útmutató, 2002

Frey Mária: Nonprofit szervezetek a munkaerőpiacon, OFA, 2001

Frey Mária: EU-konform foglalkoztatáspolitikai, 2001

EQUAL Programdokumentum, 2004-2006 (Tervezet) Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium

# Az EU által támogatott foglalkoztatási programok tervezésének gyakorlati alapjai<sup>13</sup>

A 4. fejezetben két konkrét pályázaton keresztül mutatjuk be az Európai Unió által támogatott foglalkoztatási programok jellegzetességeit. A „Küzdelem a munka világából történő kirekesztődés ellen” című PHARE pályázat első köre 2003-ban került kiírásra, a második kör meghirdetése 2004 1. negyedévében várható. Az EQUAL közösségi kezdeményezés keretében Magyarország a PHARE támogatással, kísérleti jelleggel vett részt, a második pályázati kör finanszírozása már a Strukturális Alapokból történik. A meghirdetés várható időpontja 2004 2.-3. negyedév.

**A foglalkoztatási programok jelentős fejlődésen mentek át az utolsó 10-13 évben.** A rendszerváltás után megjelenő tömeges munkanélküliség kezelésére nem voltak kialakult eljárások, a közhasznú és közmunkaprogramok a minimális foglalkoztatás és kereset biztosítását tűzték ki célul. A legtöbb közmunkaprogramot ma is ez jellemzi, a programokat beindító önkormányzatok általában a település tisztaságának és karbantartásának feladatait végeztetik el a közhasznú munkásokkal. A közhasznú munka csak időleges foglalkoztatást jelent, nem biztosít hosszú távú megélhetést az abban résztvevőknek.

Mivel **a közhasznú programok nem jelentettek tartós megoldást a munkanélküliség kezelésére**, ezért több szervezet és önkormányzat, a munkaügyi központok támogatásával, a foglalkoztatási törvényben meghatározott eszközök felhasználásával komplex programokat indított be. A legtöbb program a képzési és a foglalkoztatási elemeket kombinálta, kiegészítve munkaerő-piaci szolgáltatásokkal. A programok eredményességét nagyban befolyásolta, hogy a tervezés során mennyire vették figyelembe a helyi gazdaság munkaerő iránt támasztott igényeit. Azok a programok, amelyekben nem végeztek részletes és alapos igényfeltárást a környező vállalkozások körében, és egy szakmában akár 50 főt is képeztek, kudarcra végződtek. A tanfolyamon végzett hallgatókat nem lehetett elhelyezni a nyílt munkaerőpiacon. Ennek oka, hogy **a legritkább esetben van szükség, még akár egy nagyvárosban is, egyszerre 50 azonos végzettséggel rendelkező szakmunkásra.**

A komplex programok másik területe, ahol kudarcok jelentkeztek, a képzésbe vont személyek motiváltsága és a programot elhagyók magas száma volt. Mivel a programokba csak 1 éven túl munka nélkül levőket lehetett bevonni, ami gyakran 2 vagy annál több munkanélküliségben eltöltött évet is jelentett, fokozott nehézséget okozott a résztvevők mentális, szociális, egészségi problémája, a programok nem voltak felkészülve ezek megoldására.

A korai foglalkoztatási programok tapasztalatai világossá tették, hogy csak akkor lehet sikeres programokat végigvinni, ha a program illeszkedik a régió és a kistérség fejlesztési stratégiájába, figyelembe veszi a gazdasági szereplők munkaerőigényét, minél szélesebb körbe bevonják a célcsoport képviselői szerveit, és a civil szervezeteket. A célcsoport problémáinak és igényeinek alapos feltárása és az azok megoldására irányuló törekvések hiánya a legjobb szándékú programot is sikertelenségre ítélik.

## 4.1. „Küzdelem a munka világából történő kirekesztődés ellen” című PHARE pályázat

A „Küzdelem a munka világából történő kirekesztődés ellen” című PHARE pályázat a foglalkoztatási programok legkorszerűbb típusát jelentik. Figyelembe veszi az Európai Unió foglalkoztatási irányelveit, a Strukturális Alapok horizontális célkitűzéseit, mint a partnerség, az esélyegyenlőség követelménye, és programkészítés korszerű formáit.

### **A pályázati kiírásnak két fő célkitűzése van:**

1. A tartósan munka nélkül lévők visszasegítése a munkaerő-piacra, foglalkoztathatóságuk javítása, különös tekintettel a roma népességre.
2. A közösségi és közszolgáltatások, – kiemelten a szociális szolgáltatások –, fejlesztése a tartósan munka nélkül lévő emberek foglalkoztatásával.

A program, magába foglalja azokat az elemeket, amelyek a szociális gazdaság típusú munkaerő-piaci programokat jellemzik. A 3. fejezetben már volt róla szó, hogy a halmozottan hátrányos helyzetű régiók és kistérségek foglalkoztatási problémáinak megoldásában az Európai Unió kiemelten támogatja azokat a foglalkoztatási formákat, amelyek a helyi közösségek szociális, kulturális, szabadidős szolgáltatásait, a településképvitását, a környezet védelmét célozzák meg. Ezek a tevékenységek, a gazdasági nehézségekkel, alacsony foglalkoztatási szinttel rendelkező településeken nem megoldottak.

A program hatása kettős, részint munkalehetőséget teremt azoknak a személyeknek, különösen a nőknek, akiknek nincs lehetőségük kilépni az elsődleges munkaerő-piacra, de szeretnének elhelyezkedni. A program keretében foglalkoztatottak által végzett tevékenységek, pedig javítják a lakosság életminőségét. A két hatás összeadódása, pedig minőségi változásokat indíthat el a településen, vagy kistérségben.

A pályázati kiírás meghatározza azokat a kötelező feladatokat, amit a pályázónak és partnereinek fel kell vállalniuk projektjeik megvalósításában. A hazai és külföldi foglalkoztatási programok tapasztalatai azt mutatják, hogy **csak akkor lehet sikeres egy munkanélküliek munkába állítását segítő program, ha figyelembe veszi a célcsoport speciális igényeit.** Azokat a programelemeket, amelyeket minden pályázónak kötelezően meg kell valósítania, kulcsfeladatoknak nevezik.

### **Kulcsfeladatok:**

#### **1. Projektmenedzsment:**

- a. Mivel a programot több partner valósítja meg, ezért feltétlenül szükség van a partnerek képviselőiből álló projektirányító csapatra, aki szervezi a feladatokat, kapcsolatot tart a partnerek, a központi menedzsment szervezet, és az ellenőrzést végző szervezet között. A csapat vezetője legyen tapasztalt szakember, aki képes a tevékenységeket összefogni, alkalmas a résztvevők munkáját megszervezni és ellenőrizni.
- b. A projektmenedzsment feladata a projekt végrehajtásának, eredményeinek folyamatos adminisztrálása, projekt tervek elkészítésére. A projektmenedzsernek tanácsos napi rendszerességgel projektnaplót vezetni. A **projektnapló** vezetése megkönnyíti a menedzsment szervezet felé történő negyedéves jelentések elkészítését. A projektnapló főbb fejezetei:

Példa a projektnaplóra:

| Időpont         | Helyszín | Résztevők | Kulcsfeladat          | Tevékenység                        | Feladatok                                     | A következő tevékenység előkészítése                 | Projekt feed-back              |
|-----------------|----------|-----------|-----------------------|------------------------------------|---|--|--------------------------------|
| 2004. január 15 | Falu     | X, Y, Z   | 1. Projektmenedzsment | 1. projekt menedzsment megbeszélés | A nyertes pályázat tevékenységének elindítása | A nyertes pályázat bemutatása a kistérség lakosainak | Szükséges korrekciók elvégzése |
|                 |          |           |                       |                                    |   |  |                                |
|                 |          |           |                       |                                    |   |  |                                |
|                 |          |           |                       |                                    |   |  |                                |

A résztvevőkről jelenléti ívet kell vezetni, mivel ezt a pályázat ellenőrző szervezete kérheti.

A kulcsfeladatnak elég csak a számát feltüntetni.

A tevékenység oszlopban lehet megjelölni, hogy a kulcsfeladaton belül melyik tevékenységet végeztük. A feladatok oszlopban azokat a feladatokat kell megjelölni, amik a tevékenységgel szorosan összefüggnek. *Pl. az 1. projektmenedzsment megbeszélésnek az a feladata, hogy a projekt tagjai számára ismertetjük a pályázat tartalmát, a határidőket, a költségeket, a feladatokat, stb.*

Mindig meg kell határozni a következő tevékenységet, hogy a projekt zökkenőmentesen működhessen.

A projekt feed-back, vagy más néven projekt visszajelzés lehetőséget ad arra, hogy menet közben javíthassuk a felmerült hibákat, vagy a körülmények változásához igazíthassuk a tevékenységeket.

- c. A projektek pénzügyi adminisztrációja elvégzésére, a projektmenedzsmentben mindig kell legyen egy megfelelő végzettséggel rendelkező pénzügyi szakember. Ő a projekt pénzügyi vezetője, hiánya esetén pályázatunk már az elbírálás során kieshet.
- d. A projektmenedzsment nagy tapasztalatot és energiát igénylő feladat, mindig megfelelő időt és forrásokat kell biztosítani az elvégzésére, ha a pályázat bírálói számára nem derül ki világosan, hogy képesek vagyunk a projekt egész időtartama alatt a menedzsment feladatokat megfelelő minőségben ellátni, a pályázatot nem fogják támogatni.

## 2. Szakmai fejlesztések:

- a. A pályázati kiírás lehetőséget biztosít arra, hogy a projekt személyzete számára képzéseket és tréningeket szervezzünk. *Pl. projektmenedzsment tréning, vagy kommunikációs tréning.* Mivel a pályázati kiírás kiemelten támogatja a roma résztvevők bevonását a célcsoportba nem árthat, ha a célcsoporttal kapcsolatba kerülő projekttagokat romológiai képzésben részesítjük. A roma kultúra értékeinek, jellegzetességeinek megértése sokat segíthet a kultúrák közötti konfliktusmentes kapcsolatok kialakításában, amely végső soron a projekt sikerességének lehet az alapja.
- b. Ha a pályázat beadásakor még nincs birtokunkban (annak újszerűsége miatt) a pontos programterv, képzési és szolgáltatási terv, lehetőség van annak elkészítésére is.

### **3. A célcsoport toborzása és kiválasztása:**

- a. A célcsoport tagjainak toborzását és később a lemorzsolódás csökkentését nagyban segítheti a célcsoport képviselői szerveinek bevonása a partnerek közé (ezt a pályázati kiírás egyébként kötelezővé is teszi, összhangban az EU horizontális célkitűzéseivel). Fontos, hogy a partnerség tartalommal telített legyen, ami azt jelenti, hogy a bevont roma szervezetek képviselői megfelelő feladatokat és szerepet kapjanak a projekt egész ideje alatt. A feladatokat elvégző személyeket pedig, a feladat súlyának megfelelő díjazásban kell részesíteni. Azok a pályázatok, ahol a cigány szervezetek bevonására csak azért kerül sor, mert kötelező, de feladatot és azok elvégzésére elegendő forrásokat nem biztosítanak számukra, már a pályázat bírálatakor kiesnek.
- b. Az EU elvárásai között szerepel a nyilvánosság követelménye is, a nyertes pályázatnak eszközöket kell biztosítani arra, hogy minél szélesebb körben ismerté váljon a lakosság és az egyéb szervezetek, intézmények körében. A projekt ismertsége segíti a megfelelő számú jelentkező toborzását is.

Ha a potenciális célcsoporttagokból a résztvevők kiválasztása szakemberek és a civil szervezetek támogatásával történik, csökken a lemorzsolódás aránya. A projekt során a kilépők aránya nem haladhatja meg a 20%-ot.

### **4. A célcsoport foglalkoztathatóságának javítása és munkaerő-piaci integrációjának elősegítése érdekében tervezett szolgáltatások:**

- a. Mivel a projekt célcsoportját halmozottan hátrányos helyzetű, hosszú távon munka nélkül lévő személyek alkotják, akik szociális, mentális, egészségi helyzete az átlag népességnél jelentősen rosszabb, ezért a programba vonásuk, képzésük és munkába állításuk csak akkor lehet sikeres, ha problémáik megoldását szakemberek segítik, személyes képességeiket és készségeiket külön tréningek keretében fejlesztik. A pályázati kiírás részletesen tartalmazza azokat a szolgáltatásokat, amelyek hatékony segítséget jelenthetnek a halmozódó problémák feltárásában és kezelésében.
- b. A kulcsfeladat fontos eleme, hogy már a program ideje alatt figyelmet fordít arra, hogy a foglalkoztatási szakasz befejeződése után sikeres legyen az elsődleges munkaerőpiacra történő elhelyezés. Ezt segítheti a munkaerő-piaci mentor bevonása a programba.

### **5. A célcsoport képzése:**

- a. A célcsoport képzési irányainak kiválasztásakor mindig fokozott figyelmet kell fordítani a térség foglalkoztatóinak szakismeret igényére, mindig csak azokra a szakmákra és csak annyi embert képezzünk, akiknek előre láthatóan lehetőségük lesz az elhelyezkedésre. A program befejezése után a projektbe vont emberek, elsődleges munkaerő-piacra történő kilépésének kudarcra jelentős károkat okozhat a személyek további motivációs szintjébe, önértékelésébe és jövőképébe. Fel kell készülni arra a konfliktus helyzetre, hogy a képző szervezetek számára csak akkor fizetődik ki egy tanfolyam beindítása, ha legalább 10-15 fő vesz részt rajta, viszont egy szakmába 10-15 munkavállalónak az elhelyezése az esetek többségében megoldhatatlan feladatnak tűnik. A probléma megoldására olyan, mind két fél számára elfogadható megoldásokat kell keresni, amelyek lehetővé teszik, hogy a képzés is beindítható legyen, és mindenki olyan szakmát tanuljon, mellyel el tud helyezkedni.

- b. A Kiírás lehetővé teszi, hogy a célcsoport számára ismeretfelújító, felzárkóztató képzéseket szervezzünk, a célcsoport nagy valószínűséggel olyan emberekből tevődik össze, akik nem rendelkeznek a megfelelő tanulási rutinnal, számukra megterhelő a tananyag elsajátítása, ezért mindenképpen érdemes kihasználni a lehetőséget, hogy tréningeket, korrepetálásokat szervezzünk a csoporttagoknak, ezzel is elősegíthetjük a sikeres vizsgázást és szakmaszerzést.
- c. Különösen a kisgyermekes anyáknak probléma a gyermekek elhelyezése a munkaidő, vagy a képzési idő alatt. Az EU által támogatott esélyegyenlőségi feltételek, kialakításához hozzá tartozik, hogy a nők képzését és foglalkoztatását, olyan szolgáltatásokkal segítsük elő, amely lehetővé teszi a gyermekek felügyeletét, ezzel is csökkentve a programból történő lemorzsolódás arányát a fiatal nők körében.

#### **6. A célcsoport foglalkoztatása:**

- a. A foglalkoztatás megvalósítása során a célcsoport tagok megfelelő munkatapasztalatra tehetnek szert, olyan készségeket és képességeket sajátíthatnak el, amelyekre a képzés során nem nyílik lehetőségük, de a munkaerőpiacon nélkülözhetetlenek. Az EU foglalkoztatás politikája kiemelt fontosságot tulajdonít a fiatal pályakezdők munkatapasztalat szerzésének.
- b. A program foglalkoztatási szakaszában, megfelelő munkaszervezés mellett, a célcsoport tagok jelentős értéket termelhetnek. Ez csak akkor képzelhető el, ha nem alibi foglalkoztatást végzünk, hanem olyan tevékenységekre szervezünk, amelyekre a helyi közösségnek valóban szüksége van. Az értelmes munka és a munka megbecsülhető eredménye közelebb hozhatja az előítélettel sújtott kisebbség és a többség tagjait egymáshoz, ezzel csökkenti a szegregációt és a romák felé megnyilvánuló elutasítás mértékét.
- c. Ha a foglalkoztatás a szociális gazdaság területére irányul, a továbbfoglalkoztatás során, csak kevés részvevőnek nyílik lehetősége az elsődleges munkaerő-piacra történő kilépésre, ilyenkor egyéb önkormányzati, állami és pályázati forrásokat kell bevonni. A szociális gazdaság területén történő foglalkoztatás esetén olyan csoporttagokat is be lehet vonni a programba, akik számára a projektben eltöltött idő kevés a felkészülésre, hogy kiléphessenek a tényleges munkavállalók közé. Ebben az esetben olyan támogatott foglalkoztatási formát kell keresni, amelynek segítségével a finanszírozása hosszú távon megoldható.

## 4.2. EQUAL

***Az EQUAL program célja a hátrányos helyzetű, munkanélküliséggel sújtott emberek számára újszerű megoldásokat kereső, kísérleti projektek kidolgozásának és kipróbálásának támogatása.*** Az előző alfejezetben bemutatott, „Küzdelem a munka világából történő kirekesztődés ellen” című PHARE pályázat célja nagyban megegyezik az EQUAL programokéval, hiszen az is a munkanélküliség kezelésére, a munka világából kiszoruló emberek képzésére és foglalkoztatására és a munkaerőpiacra történő visszavezetésükre irányul. A két program közötti különbség, hogy az EQUAL olyan új eljárások, újszerű foglalkoztatási formák, vagy a régi eszközök újszerű módon történő kombinációját támogatja, amelyek később szélesebb körben is elterjeszthetők lesznek. Az EQUAL a kísérletezés és az új ötletek kipróbálásának ad teret, az ESZA által támogatott foglalkoztatási programok pedig a munkanélküliséggel sújtott csoportok minél szélesebb köre számára nyújt, már kipróbált és bevált megoldásokat.

Az EQUAL program felépítése, az új eljárásokat és megoldásokat kereső tevékenységet támogatja. A korábbi programok adatai és tapasztalati elérhetőek az érdeklődők számára a [www.equal.hu](http://www.equal.hu) honlapon, itt szabadon lehet böngészni, ötleteket szerezni, megnézni, hogy mások hasonló problémákra milyen megoldásokat találtak, és próbálták ki.

Magyarországon az EQUAL program fő beavatkozási területei a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztathatóságának javítása, a munkaerőpiacra történő belépésük elősegítése, a diszkrimináció visszaszorítása, az egész életen át tartó tanulás támogatása, a megfelelő munkahelyi gyakorlat megszerzésének elősegítése, a nemek közötti munkahelyi esélyegyenlőtlenségek csökkentése, és a menedékkérők foglalkoztathatóságának javítása.

A program megvalósítása során kiemelt fontosságú, a 3. fejezetben már bemutatott partnerség elve. ***A projekt megvalósítása fejlesztési társulásokban kialakított partneri együttműködés formájában történik.*** A partnerség hozzájárul a különböző szaktudások, ismeretek, tapasztalatok, és látásmódokkal rendelkező emberek együttműködéséhez. Mivel a programok egyik fő célcsoportja a hátrányos helyzetű, roma emberek, ezért a roma szervezetek, mint partnerek, jelentős segítséget nyújthatnak a célcsoport problémáinak feltárásában, a megoldások keresésében, a program elfogadtatásában, a megfelelő motiváció kialakításában. A projekt kialakítása során fontos, hogy a program feladatai és eszközei ne felülről legyenek meghatározva, hanem figyelembe vegyék az alulról jövő kezdeményezéseket, a célcsoport szándékait és törekvéseit. A roma szervezeteknek be kell mutatniuk a programot a helyi közösség tagjainak, érdekelté kell tenniük a célcsoport tagjait, hogy ne csak a megvalósításba, hanem a tervezésbe, a döntéshozatalba, a projekt értékelésébe is aktívan vegyenek részt (részvétel elve). A részvétel elvének minél teljesebb érvényesítése érdekében a program anyagi forrásokat biztosít arra, hogy olyan szervezetek bevonására is lehetőség legyen, amelyek méretüknél fogva, és költségvetési kereteik elégtelensége miatt egyébként nem vehetnének részt a projektben. A kisebb és megfelelő tapasztalatokkal még nem rendelkező szervezetek a közös munka során megtanulhatják a programozási ismereteket és begyakorolhatják azokat, a projekt végére alkalmassá válhatnak arra, hogy saját programot kezdeményezzenek és vigyenek végig.

Az EQUAL program fontos eleme a nemzetközi együttműködés, a fejlesztési társulások tagjai között helyet kell biztosítani, legalább egy olyan, az Európai Unió tagországában bejegyzett szervezetnek, amely már rendelkezik EQUAL tapasztalatokkal és alkalmas arra, hogy ismereteit a közös program megvalósítás folyamán átadhassa, segít bevált módszereinek, hazai keretek közé történő adaptációjában.

A program végrehajtása 3 fő szakaszra tagolódik. A program első szakaszában történik a fejlesztési társulások kialakítása, az együttműködés kereteinek megformálása, a program fő céljainak meghatározása, a nemzetközi partnerek bevonása, az előkészítő szakasz 6 hónapig tarthat és a program költségvetésének 5%-át használhatja fel.

A program 2. szakasza a projekt végrehajtása, időtartama 24-36 hónapig terjedhet. A 3. szakaszban történik a kísérleti programok tapasztalatainak elterjesztése, átadása, beépítése a szakpolitikákba. A program mindhárom szakaszában folyamatos szakmai segítségnyújtás áll a projektet végrehajtók rendelkezésére.

Az EQUAL program lehetőséget biztosít a roma szervezeteknek, hogy bekapcsolódhassanak a legmodernebb típusú foglalkoztatási programok tervezésébe és végrehajtásába, tapasztalatot szerezhessenek a programozásban és alkalmuk van saját ismereteik, elképzeléseik átadására is a fejlesztési társulás többi tagja számára. A közösen végzett tevékenységek közelebb hozzák a kisebbség és többség tagjait, a közös cél érdekében végzett munka során jobban megismerik egymást, megtanulják tisztelni a másik kultúráját. A felmerülő konfliktusok megoldása, a kompromisszumok keresése és elfogadása, a közös sikerek olyan légkört teremtenek, amelyben nincs helye az előítéletes magatartásnak, az elutasításnak és a kirekesztésnek.



# Tartalomjegyzék

|   |    |
|---|----|
| <b>1. Fejezet:</b>  |    |
| A munkaerő-piaci segítő szolgálat kialakításának lehetőségei                      | 4  |
| 1.1. „Roma-Start Plusz” Cigány családokat támogató program bemutatása             | 5  |
| 1.2. A munkaerő-piaci segítő szolgáltatások ellátásának szervezeti feltételei     | 8  |
| 1.3. A munkaerő-piaci szolgáltatások kialakításának jogszabályi feltételei        | 14 |
| <b>2. Fejezet:</b>  |    |
| Munkaerő-piaci programok  | 15 |
| 2.1. Munkaerő-piaci programok feltételei  | 16 |
| 2.2. A munkaerő-piaci programok alkotóelemei                                      | 17 |
| <b>3. Fejezet:</b>  |    |
| Európai Unió Strukturális Alapjából finanszírozott pályázatok elméleti alapjai    | 21 |
| 3.1. A Strukturális Alapok  | 22 |
| 3.1.1. Európai Szociális Alap   | 22 |
| 3.1.2. Európai Regionális Fejlesztési Alap  | 22 |
| 3.1.3. Horizontális célkitűzések a Közösségi programokban                         | 23 |
| 3.2. A Nemzeti Fejlesztési Terv programjai  | 26 |
| 3.2.1. Humánerőforrás-fejlesztés Operatív Program                                 | 26 |
| 3.2.2. Regionális Fejlesztési Operatív Program                                    | 29 |
| <b>4. Fejezet:</b>  |    |
| Az EU által támogatott foglalkoztatási programok tervezésének gyakorlati alapjai  | 32 |
| 4.1. „Küzdelem a munka világából történő kirekesztődés ellen” című PHARE pályázat | 33 |
| 4.2. EQUAL  | 37 |

A módszertani füzetet írta:  
Sükösd Piroska szociológus

Szakmai lektor:  
Zachár László, a Nemzeti Felnőttképzési Intézet igazgatója

Köszönjük a minisztérium munkatársainak, hogy észrevételeikkel, tanácsaikkal  
segítették a módszertani füzet elkészítését:  
Dr. Székely Judit, Bódi András, Lőrincz Leó, Vermes Lajos



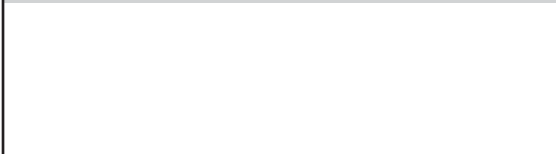
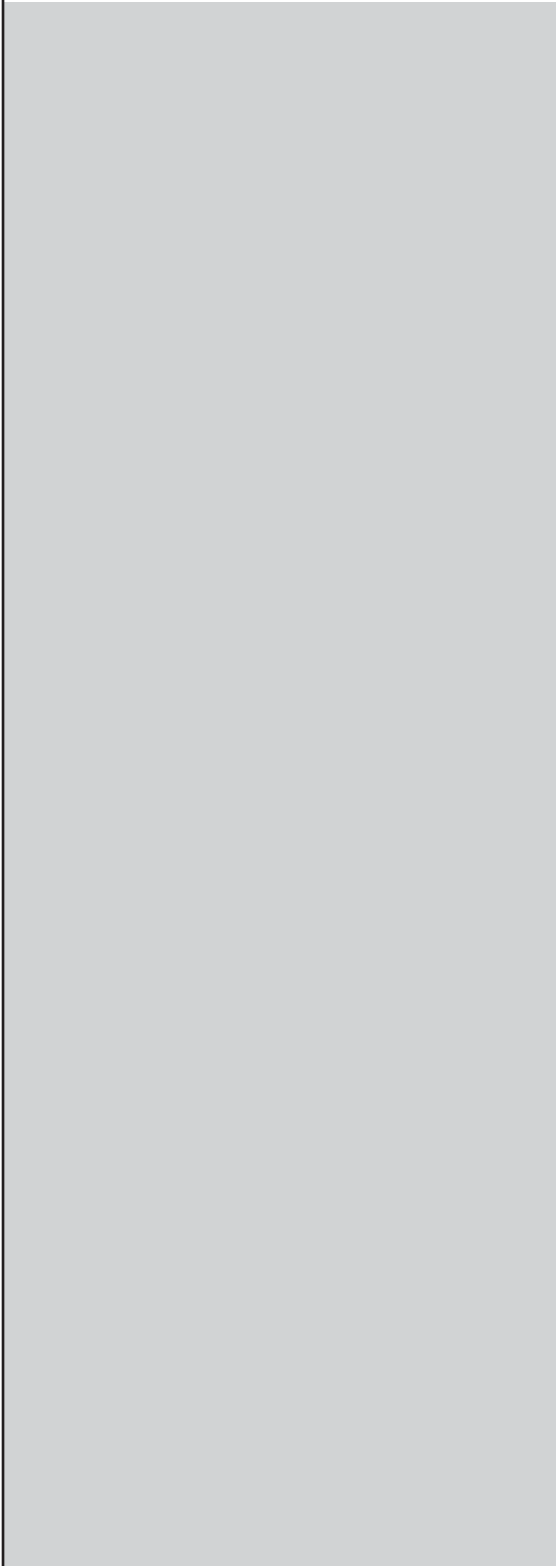
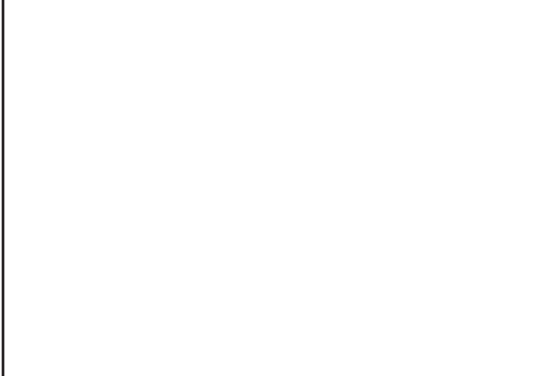
Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium

Felelős kiadó:  
Burány Sándor foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter

Készült  
a ProgEn Mérnöki Fejlesztő és Szolgáltató Kft. gondozásában  
ügyvezető: Komáromi Sándor, szerkesztő: Simon Zsolt

A kiadvány elérhető a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium honlapján:  
[www.fmm.gov.hu](http://www.fmm.gov.hu)

2004





Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium

[www.fmm.gov.hu](http://www.fmm.gov.hu)

