

„Az 50 éven felüliek aktív munkaerő-piaci bevonása – az európai tapasztalatok! Kézikönyv



Az európai lakosság folyamatosan gyarapodik, így szükségszerű felkészülni a növekedés eredményeként létrejött gazdasági és szociális kihívások megoldására. Ez a páneurópai partnerségi kapcsolat az 50 felettiek újbóli munkaerő-piaci bevonására keresett megoldást, mely segíthet egy járható út kialakításában az újonnan jelentkező kihívások kiküszöbölésében egész Európára vonatkozóan.

Az 50 éven felüliek aktív munkaerő-piaci bevonása – az európai tapasztalatok

2015



Tartalomjegyzék

A PROJEKT ÁTTEKINTÉSE	5
A RÉSZTVEVŐ PARTNERSZERVEZETEK BEMUTATÁSA	6
<i>KATOWICEI VAJDASÁGI MUNKAÜGYI KÖZPONT</i>	6
<i>TTG TEAM TRAINING GMBH</i>	6
<i>SOLIDARITY OVERSEAS SERVICE MALTA (SOS MALTA)</i>	6
<i>KRAKKÓI VAJDASÁGI MUNKAÜGYI KÖZPONT</i>	7
<i>BÉKÉS MEGYEI KORMÁNYHIVATAL</i>	7
FŐBB TENDENCIÁK AZ 50 ÉVEN FELÜLIEK MUNKAERŐ-PIACI HELYZETÉNEK TEKINTETÉBEN	8
<i>ÁLTALÁNOS EURÓPAI HÁTTÉR</i>	8
<i>AZ 50 ÉVEN FELÜLIEK MUNKAERŐ-PIACI HELYZETE A PARTNEREK ORSZÁGAIBAN/RÉGIÓIBAN</i>	9
ESZKÖZÖK ÉS MUNKAMÓDSZEREK AZ 50 ÉVEN FELÜLI KORCSOPORT SZAKMAI AKTIVIZÁLÁSÁÉRT	13
AZ IDŐSEBB MUNKAVÁLLALÓKAT ÉRINTŐ JOGI KERETEK ÁTTEKINTÉSE RÉSZTVEVŐ ORSZÁGONKÉNT	22
A FELMÉRÉSEK EREDMÉNYEI	25
<i>KÉRDŐÍVES FELMÉRÉS AZ 50 ÉVEN FELÜLI EMBEREK KÖZÖTT</i>	25
<i>A MUNKÁLTATÓK VÉLEMÉNYE AZ IDŐSEBB MUNKAVÁLLALÓKRÓL</i>	28
JÓ GYAKORLATI PÉLDÁK A RÉSZTVEVŐ SZERVEZETEKTŐL	30
<i>NEEDED COMPETENCES (SZÜKSÉGES KOMPETENCIÁK) C. PROJEKT LENGYELORSZÁGBÓL</i>	30
<i>PERSPECTIVE 50PLUS (PERSPEKTÍVA 50 FELETT) C. PROGRAM NÉMETORSZÁGBÓL</i>	31
<i>A MÁLTAI VOLCARE PROJEKT</i>	33
<i>CONSERVATOR – A PROGRAMME OF PROFESSIONAL ACTIVATION OF THE UNEMPLOYED (CONSERVATOR – A LENGYELORSZÁGI ÁLLÁSKERESŐK SZAKMAI AKTIVIZÁLÁSA) C. PROGRAM LENGYELORSZÁGBÓL</i>	34
<i>START-UP-MODEL PROJEKT MAGYARORSZÁGRÓL</i>	35
KÖVETKEZTETÉSEK	36
A PROJEKTPARTNEREK ELÉRHETŐSÉGEI	38

Ez a kiadvány az Európai Bizottság Egész életen át tartó tanulás programja Leonardo da Vinci Partnerségek alprogramja által támogatott „Az 50 éven felüliek aktív munkaerő-piaci bevonása – az európai tapasztalatok” című projekt keretében készült.

A külföldi partnerek anyagait fordította:
Némethné Vidovenyecz Éva, Kalmár Veronika, Fekete Miklós

A projekt áttekintése

Szinte az összes EU-s tagállamnak szembesülnie kell a népesség előregedése által okozott problémával és az ehhez kapcsolódó gazdasági, valamint szociális következményekkel. Statisztikai adatok alapján 2060-ra 65 évesnél idősebb lesz az EU lakosságának közel egyharmada. Az előregedés eredményeképp 17,4 %-ról 29,5%-ra fog növekedni a nyugdíjas korú emberek aránya, és ezzel egy időben, az előrejelzések szerint, a 15 és 64 év közötti lakosok aránya 67 %-ról 56 %-ra fog csökkenni. 2060-ra a lakosság idősebb lesz valamennyi tagállamban, mivel a teljes népesség átlagéletkora növekedni fog¹. Figyelembe véve a demográfiai trendeket és azok hatásait az EU gazdaságára és az államháztartásra, szükségessé válik olyan intézkedések bevonása, amelyek az idősebb réteget is gazdasági értelemben aktívan tartják.

„Az 50 éven felüliek aktív munkaerő-piaci bevonása – az európai tapasztalatok” c. Leonardo da Vinci Partnerségek projekt kielégítette ezt a fontos igényt és célja volt a megoldások keresése az 50 éven felüliek szakmai értelemben vett aktivizálására. A 4 különböző nemzetből összetevődő partnerség az 50 éven felüliek szakmai aktivizálásához kapcsolódó megoldások keresésének érdekében hozta létre az együttműködést. A projekt célja volt a tapasztalatcsere és tudástranszfer az 50 éven felüliek szakmai aktivizálásához fűződő programokkal és módszerekkel kapcsolatban. Az együttműködésnek és a változatos partnerségnek köszönhetően lehetőség nyílt arra, hogy a nemzetközi eszmecserék által javítsunk az idősebb korosztály foglalkoztathatóságán, valamint új ötleteket adjunk át egymásnak a támogatási formák területén.

Ez a kézikönyv egy kétéves együttműködés eredménye. Magában foglalja a partnerségi találkozók eredményeit és tartalmazza az elhangzott előadásokat. A 2. fejezet a partnerszervezeteket mutatja be, tartalmazva profiljukat és tevékenységi körüket. A 3. fejezet a partner országok/régiók idősebb korosztályainak munkaerő-piaci helyzetére és jellemzőire világít rá. A kézikönyv 4. fejezete a partnerországokban alkalmazott 50 éven felüli korosztályhoz kapcsolódó eszközökkel és munkamódszerekkel foglalkozik. A célcsoportra vonatkozó jogi keretrendszerek bemutatása az 5. fejezetben történik. Az 50 éven felüli álláskereső és a munkáltatók körében végzett 2 kérdőíves felmérés eredményeit a 6. fejezet foglalja össze. Továbbá a kézikönyv jó gyakorlati példákat is tartalmaz az 50 éven felüliek szakmai aktivizálásáról (7. fejezet). A kézikönyv célközönsége között azon szervezetek szerepelnek, amelyek az idősebb munkavállalók számára támogatásokat és foglalkoztatáshoz fűződő szolgáltatásokat nyújtanak, továbbá olyan oktatási és képző központok, tanácsadó és civil szervezetek, melyek kifejezetten az idősebb korosztály bevonásával foglalkoznak. A partnerségi együttműködés alatt végzett tevékenységeket összefoglaló előadások és egyéb információk elérhetők a projekt hivatalos honlapján: www.activation50plus.eu

¹ Az EUROSTAT előrejelzése szerint.

A résztvevő partnerszervezetek bemutatása

Katowicei Vajdasági Munkaügyi Központ



A Sziléziai Vajdaság helyi hatóságainak egyik szervezeti egysége, melyet 2000-ben alapítottak. A feladatai közé tartozik a munkaerő-piaci irányelvek fejlesztése, csakúgy, mint a Sziléziai Vajdaság munkaerő-piacának fellendítésére tett törekvések támogatása és elősegítése. A Vajdasági Munkaügyi Központ misszióként tekint a foglalkoztatottság előmozdítására, a munkanélküliség hatásainak csökkentésére, a munkaerő-piaci reintegráció elősegítésére a magas fokú foglalkoztatottság érdekében, a humán-erőforrás fejlesztésre, a magas színvonalú munkára, valamint a szociális beilleszkedés elősegítésére egyaránt. A VMK feladatai és célkitűzései között szerepel többek között a külföldi munkák közvetítése, a szakképzési tanácsadás és szakképzési információk terjesztése, a vállalkozóvá válás elősegítése, támogatások elnyerése, Európai Unió projektjeiben való részvétel, regionális munkaterv kialakítása a foglalkoztatottság növelésének érdekében, a Munkaügyi Alap forrásainak felosztása, az Európai Szociális Alap intézkedéseinek megvalósítása a sziléziai Vajdaságban és nem utolsósorban a regionális munkaerő-piacot felmérő változatos elemzések készítése.

ttg team training GmbH



Egy felnőttoktatási és továbbképző intézmény, mely nyelvi és számítógépes kurzusokat, szakképzést, munkával kapcsolatos szolgáltatásokat, általános továbbképzést és tanácsadást is biztosít. A szervezetet 1997-ben alapították és 8 irodával rendelkezik 5 különböző helyszínen a Neckar alb régióban, Délnyugat-Németországban. Az intézményt felkeresők között vannak álláskereső, bevándorló, korai iskolaelhagyók, egyedülálló szülők, alkalmazottak, új vállalkozást alapítók és sokan mások. A ttg csoport GmbH Képző Intézmény különböző támogató intézkedéseket fogantatott a társadalomból kiszorítottak érdekében, valamint kombinálta a képzést az egyéni esetek támogatásával (pl.: az Európai Szociális Alap támogatásával létrejött projektek). Ezen kívül a ttg csoport GmbH Képző Intézmény széleskörű hálózatot épített ki más segítő szervezetekkel és szorosan együttműködik a regionális munkaügyi központokkal.

Solidarity Overseas Service Malta (SOS Malta)



Egy civil szervezet, melynek célja a krízist átélők megsegítése, számukra szolgáltatások és lehetőségek biztosítása a fejlődés és változás érdekében. Az SOS Malta helyi és nemzetközi szervezetekkel dolgozik együtt a szociálisan hátrányos helyzetűek életkörülményeinek javítása érdekében.

Tevékenységeinek 4 alappillére: tengerentúli fejlesztés, szociális integráció, kutatás és képzés, önkéntesség. Az alappilléreken kívül az SOS Malta kiemelkedő teljesítményt nyújt különböző projektek megvalósításában a társadalom szoros bevonásával. A szervezet olyan projektek irányítója, mint a Volserv, Kellimni.com és a Side-by-Side. Az első kettő az önkéntesekre helyezi a hangsúlyt a társadalmi jólét előremozdításának érdekében. Az SOS Maltnál az önkéntes szektorban és a kiszolgáltatott csoportok életének alakításában szerzett tapasztalatainak köszönhetően rálátása nyílik az 50 éven felülieket érintő akadályozó tényezőkre, amelyek által hatékonyabban segíthetik őket a saját magukban rejlő lehetőségek felismerésében és kibontakoztatásában az állásszerzés érdekében.

Krakkói Vajdasági Munkaügyi Központ



A Malopolska régió regionális kormányzatának szervezeti egysége. Malopolska régió munkaerő-piaci intézményeként tevékenységei közé tartozik a regionális munkaerő-piaci irányelvek kialakítása, az állástalanság káros hatásainak enyhítésére szolgáló regionális programok megvalósítása és elemzések készítése a regionális munkaerő-piacon, valamint a humán-erőforrás-fejlesztésben érdekelt felek számára. Mint munkaerő-piaci szervezet a Malopolska régió lakosainak szakmai fejlődését támogatja. Az Információs és Karriertervezési Központokban tevékenykedő pályatanácsadók pályaválasztási szolgáltatásai közé tartozik például a pályaaorientációs tanácsadás, munkahelyre történő kiközvetítés, szakmai információk kidolgozása és népszerűsítése, EURES-hez és munkavállalók nemzetközi áramlásához kapcsolódó feladatok ellátása. A VMK feladatai közé továbbá a Munkaügyi Alapból származó összegek szétosztása és az Európai Szociális Alap célkitűzéseinek végrehajtása tartozik a malopolskai vajdaságban.

Békés Megyei Kormányhivatal



Békés megyében 2011. január 1-jétől a közigazgatási hivatal jogutódjaként, valamint az államigazgatási szervek egy részének integrációjával jött létre. A kormányhivatal a jogszabályoknak és a Kormány döntéseinek megfelelően összehangolja és elősegíti a kormányzati feladatok területi szintű végrehajtását, államigazgatási hatósági jogkört gyakorol. A Kormányhivatal szervezeti rendszerében a foglalkoztatáspolitikai feladatokat a foglalkoztatási főosztály, a járási hivatalokban a foglalkoztatási osztály látja el, melyek az országban legnagyobb hálózattal rendelkező, legkiterjedtebb állásközvetítő szervezetrendszernek, a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatnak is tagjai. A Kormány foglalkoztatáspolitikájához kapcsolódva a szervezetrendszer segíti a munkaerőpiac hatékony működését, aktivizálja a szereplőket, elősegíti a társadalmi integrációt, az esélyegyenlőséget, valamint egyenlő hozzáférést biztosít minden érdeklődő számára.

A Békés Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztálya küldetésének tekinti a foglalkoztatás elősegítését, bővítését, az aktív segítségnyújtást az álláskeresőknél és munkáltatóknál a megfelelő munkahely és a legalkalmasabb munkaerő minél gyorsabb megtalálásában, valamint az ellátások és foglalkoztatási támogatások megállapításában. A munkavállalókat számos személyre szabott, a munkaadókat pedig a cégek igényei szerint tervezett szolgáltatással és támogatással segíti. Állami szervezetként mind a munkáltatók, mind az álláskeresők számára ingyenes munkaerő-piaci szolgáltatásokkal és foglalkoztatási programokkal áll rendelkezésre, s munkájában partnerei lehető legnagyobb megelégedettségének elérése vezérli. A Foglalkoztatási Főosztály hosszú évek óta valósít meg hazai és nemzetközi együttműködésben különböző projekteket, amelyek keretében szerzett ismereteit, tapasztalatait a szervezet működésébe is beépíti. Az elmúlt tíz évben a főosztály több mint 50 projektet valósított meg sikeresen.

Főbb tendenciák az 50 éven felüliek munkaerő-piaci helyzetének tekintetében

Általános európai háttér



Az Európa 2020 stratégia 2010-ben indult útjára az Európai Unió fenntartható fejlődésének céljából. Az aktív idősor elengedhetetlen részét képezi ennek a dokumentumnak, melynek célja az intelligens, fenntartható és inkluzív fejlődés magas szintű foglalkoztatással, termelékenységgel és társadalmi kohézióval. Ez a stratégia 75%-os munkaerő-piaci részvételt tűz ki célul a 20 - 64 éves korú nők és férfiak tekintetében 2020-ra. Ugyanakkor az európai munkaerő zsugorodik a demográfiai változások hatására, és ezáltal kisebb számú munkaerő tartja el a rászorulókat és nyugdíjasokat egyre növekvő táborát. Az EU-nak növelnie kell a teljes foglalkoztatási rátáját az idősebb munkavállalók körében, amely jelenleg kiváltképp alacsony.² 2013-ban az EU-28 foglalkoztatási rátája a 15-64 éves korosztályban 64,1%-on állt, az 55 és 64 éves korúak körében ez az arány 50,2%-ot mutatott (Egyesült Államok – 60,9%, Japán – 66,8%).³ Bár a munkanélküliségi ráta az 55 és 64 év közöttiek körében alacsonyabb a teljes mutatónál (7,3%) - míg a 15-64 évesek tekintetében ez a ráta 10,3 %⁴ - de az idősebb korosztály, akik álláskeresőkké válnak, az átlagnál több időt töltenek álláskeresőssel.

² Európai Bizottság, Európa 2020 stratégia célkitűzései, foglalkoztatási ráta

³ Az Eurostat adatai szerint

<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsdde100>

(Lekérve: 2015.04.03.)

⁴ Az Eurostat adatai szerint

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

(Lekérve: 2015.04.19.)

Azt is fontos megjegyezni, hogy az idősebb munkavállalók átlagosan kevésbé iskolázottak, mint a más korosztályokba tartozó munkavállalók és gyakran nem rendelkeznek naprakész tudással, mely hozzájárulhat a kedvezőtlen munkaerő-piaci helyzetükhöz.

Az 50 éven felüliek munkaerő-piaci helyzete a partnerek országában/régióiban

A következő táblázat összegzi a legfrissebb rendelkezésre álló hivatalos adatokat az idősebb korosztály munkaerő-piaci helyzetével kapcsolatban a résztvevő országokban. A táblázat a projektpartnerek által kiválasztott legfontosabb statisztikai adatokat részletezi.

népesség	Lengyelország			Németország		Málta	Magyarország	
	Szilézia régió	Malopolska régió	Ország	Baden-régtő	Ország	Málta	Békés megye	Ország
összesen	4 599 447 (2013. december végén) forrás: Katowicei Statisztikai Hivatal	3 360 581 (2013. december végén) forrás: Krakkói Statisztikai Hivatal	38 495 659 (2013. december végén) forrás: Központi Statisztikai Hivatal	10 600 000 (2013. november) forrás: a 16 szövetségi állam statisztikai hivatala és az Állami Statisztikai Hivatal	80 900 000 (2014. június) forrás: a 16 szövetségi állam statisztikai hivatala és az Állami Statisztikai Hivatal	416 000 forrás: Országos Statisztikai Hivatal - 2011-es népszámlálás	355 199 (2014. december végén) forrás: Központi Statisztikai Hivatal	9 877 365 (2014. december végén) forrás: Központi Statisztikai Hivatal
50 éven felüliek	1 738 888 (2013. december végén) forrás: Katowicei Statisztikai Hivatal	1 139 412 (2013. december végén) forrás: Krakkói Statisztikai Hivatal	13 828 877 (2013. december végén) forrás: Központi Statisztikai Hivatal	4 250 000 (2011) forrás: Baden-Württemberg Statisztikai Hivatal	33 200 000 (2011) forrás: Állami Statisztikai Hivatal	158 628 forrás: 2011-es népszámlálás	147 455 (2014. december végén) forrás: Központi Statisztikai Hivatal	3 759 523 (2014. december végén) forrás: Központi Statisztikai Hivatal
regisztrált álláskereső aránya (%)	10.0% (2015. február végén) forrás: Központi Statisztikai Hivatal	10.3% (2015. február végén) forrás: Központi Statisztikai Hivatal	12.0% (2015. február végén) forrás: Központi Statisztikai Hivatal	4.0% (2015. március) forrás: Német Állami Foglalkoztatási Hivatal	6.8% (2015. március) forrás: Német Állami Foglalkoztatási Hivatal	4.6% (2013. szeptember) forrás: Országos Statisztikai Hivatal	12.7% (2015. február végén) forrás: BÉMKH Foglalkoztatási Főosztály	7.1% (2014. 4. negyedév végén) forrás: EUROSTAT
munkanélküliségi ráta az 50 éven felüliek csoportjában (%)	5.5% 55-64 évesek csoportja (2014. harmadik negyedév végén)	4.3% 45-54 évesek csoportja; 6% az 55 éven felüliek csoportjában;	6.1% 55-64 évesek csoportja (2014. harmadik negyedév végén) forrás: Központi	5.3% (2015. március) forrás: Német Állami Foglalkoztatási Hivatal	8.4% (2015. március) forrás: Német Állami Foglalkoztatási Hivatal	5.2% 45 éven felüliek csoportja (2014. január) forrás: Országos Statisztikai	8.3% (2015. február) forrás: BÉMKH Foglalkoztatási Főosztály	5.6% 50-74 éves korosztály, (2014. 4. negyedév végén) forrás:

népesség	Lengyelország			Németország		Málta	Magyarország	
	Szilézia régió	Malopolska régió	Ország	Baden-régtő	Ország	Málta	Békés megye	Ország
összesen	4 599 447 (2013. december végén) forrás: Katowicei Statisztikai Hivatal	3 360 581 (2013. december végén) forrás: Krakkói Statisztikai Hivatal	38 495 659 (2013. december végén) forrás: Központi Statisztikai Hivatal	10 600 000 (2013. november) forrás: a 16 szövetségi állam statisztikai hivatala és az Állami Statisztikai Hivatal	80 900 000 (2014. június) forrás: a 16 szövetségi állam statisztikai hivatala és az Állami Statisztikai Hivatal	416 000 forrás: Országos Statisztikai Hivatal - 2011-es népszámlálás	355 199 (2014. december végén) forrás: Központi Statisztikai Hivatal	9 877 365 (2014. december végén) forrás: Központi Statisztikai Hivatal
50 éven felüliek	1 738 888 (2013. december végén) forrás: Katowicei Statisztikai Hivatal	1 139 412 (2013. december végén) forrás: Krakkói Statisztikai Hivatal	13 828 877 (2013. december végén) forrás: Központi Statisztikai Hivatal	4 250 000 (2011) forrás: Baden-Württemberg Statisztikai Hivatal	33 200 000 (2011) forrás: Állami Statisztikai Hivatal	158 628 forrás: 2011-es népszámlálás	147 455 (2014. december végén) forrás: Központi Statisztikai Hivatal	3 759 523 (2014. december végén) forrás: Központi Statisztikai Hivatal
regisztrált álláskereső aránya (%)	10.0% (2015. február végén) forrás: Központi Statisztikai Hivatal	10.3% (2015. február végén) forrás: Központi Statisztikai Hivatal	12.0% (2015. február végén) forrás: Központi Statisztikai Hivatal	4.0% (2015. március) forrás: Német Állami Foglalkoztatási Hivatal	6.8% (2015. március) forrás: Német Állami Foglalkoztatási Hivatal	4.6% (2013. szeptember) forrás: Országos Statisztikai Hivatal	12.7% (2015. február végén) forrás: BÉMKH Foglalkoztatási Főosztály	7.1% (2014. 4. negyedév végén) forrás: EUROSTAT
munkanélküliségi ráta az 50 éven felüliek csoportjában (%)	5.5% 55-64 évesek csoportja (2014. harmadik negyedév végén)	4.3% 45-54 évesek csoportja; 6% az 55 éven felüliek csoportjában;	6.1% 55-64 évesek csoportja (2014. harmadik negyedév végén) forrás: Központi	5.3% (2015. március) forrás: Német Állami Foglalkoztatási Hivatal	8.4% (2015. március) forrás: Német Állami Foglalkoztatási Hivatal	5.2% 45 éven felüliek csoportja (2014. január) forrás: Országos Statisztikai	8.3% (2015. február) forrás: BÉMKH Foglalkoztatási Főosztály	5.6% 50-74 éves korosztály, (2014. 4. negyedév végén) forrás:

50 éves felüliek foglalkoztatási rátája (%)	zö: 20,6% - felső középfokú: 5,3% - felsőfokú: 4,9% (2014. negyedév végén) forrás: helyi munkaügyi központok adatbázisa	20,72% - felső középfokú: 5,58% - felsőfokú: 5,54% (2015. március végén) forrás: helyi munkaügyi központok adatbázisa	19,8% - felső középfokú: 4,9% - felsőfokú: 4,6% (2014. negyedév végén) forrás: Állami Foglalkoztatási Portál	69,5% 55-64 éves korosztály (2013) forrás: EUROSTAT	66,1% 55-64 éves korosztály (2014. 3. negyedév) forrás: EUROSTAT	39,5% 55-64 éves korosztály (2014. 3. negyedév) forrás: EUROSTAT	30,2% 50-74 éves korosztály forrás: Központi Statisztikai Hivatal – 2011-es népszámlálás	42,6% 55-64 éves korosztály (2014. 3. negyedév) forrás: EUROSTAT
Foglalkoztatási Hivatal statisztikája 2014. februárjában								
decemberében								

Összefoglalva a partnerségen belül a legnépesebb ország Németország több mint 80 millió lakosával, utána Lengyelország 38,5 millióval, míg Málta a legkisebb csupán 416.000 lakosával. Az összes ország hasonló arányú 50 éves felüli népességgel rendelkezik, Németországban a legnagyobb az arányuk 41%-al, míg Lengyelországban a legkisebb 36%-al. Lengyelországban belül ez a mutató magasabb értéket mutat a Szilézia régióban (38%), mint a Malopolska régióban (34%). Németországban, a vizsgált Baden-Württemberg régió tekintetében körülbelül ugyanolyan arányú (40%) mint az országos mutató, míg Magyarországon a mutató magasabb Békés megyében (42%) a nemzeti átlaghoz képest (38%).

A projektben szereplő partnerországok között a regisztrált álláskereső aránya Lengyelországban a legnagyobb (12%) és Máltán a legalacsonyabb (4,6%). A tanulmányozott régiók tekintetében Lengyelországban és Németországban alacsonyabbak a mutatók az országgal összevetve (2%-al és 2,8%-al), ezzel ellentétben Magyarországon magasabb az országos szintnél (5,6%-al). Az 50 éves felüliek munkanélküliségi rátája a teljes regisztrált álláskereső munkanélküliségi rátájával összehasonlítva Lengyelországban és Magyarországon alacsonyabb arányt mutat, míg Németországban (1,6%-al) és Máltán (0,6%-al) magasabbat.

Eszközök és munkamódszerek az 50 éves felüli korcsoport szakmai aktivizálásáért

A projekt részeként a projektpartnerek által az 50 éves felüli korosztállyal kapcsolatos mindennapi munkájuk során alkalmazott különböző eszközök és munkamódszerek kerültek górcső alá. A tapasztalatcserének köszönhetően lehetőség nyílt az idősebb munkavállalók képességeinek megerősítésére alkalmazott, különféle lehetőségekről informálódni. Az alábbi példákat a partnerek választották ki:

Katowicei Vajdasági Munkaügyi Központ

A Katowicei Vajdasági Munkaügyi Központban található Információs és Karriertervező Központ többek között szakmai támogatást nyújt az álláskeresőknél és a munka világában. Ezeket a szolgáltatásokat a felnőtt álláskereső, a szakmai fejlődésben érdekelt személyek és a szakmailag különféle szinteken álló - beleértve az 50 éves felülieket is - személyek számára nyújtják.

A szakmai problémák megoldásában segítségre szoruló személyek a következő támogatási formákban részesülhetnek: pályaválasztási tanácsadás (egyéni és csoportos), szakmai információk nyújtása (egyéni és csoportos).

Az Információs és Karriertervező Központ szakemberei által alkalmazott egyik fő módszer az 50 éves felüliekkel való foglalkozások keretében az egyéni tanácsadás. Az egyéni tanácsadás a következőkből áll: szakmai probléma feltárása, a személy helyzetének kielemezése, beleértve a hobbikat is, alkalmasság és kompetencia, egészségügyi felmérés, szociális és gazdasági helyzet, lehetőségek kielemezése, a megfelelő megoldás kiválasztása a szakmai problémára, és a szakmai kihívásokra megoldást jelentő módszer közös kiértékelése az ügyféllel a közös munka során. Az egyéni tanácsadások során a szakmai tanácsadó és az ügyfél közösen határozzák meg az ügyfél szakmai kihívásait és a megoldásukra alkalmazott módszereket.

Példaértékű módszerek és eszközök az egyéni pályaválasztási tanácsadások folyamataiban:

- 1) Interjú: a beszélgetés alatt a szakmai tanácsadó informálódik az ügyfél helyzetéről (többek között nem, életkor, iskolai végzettség, szakmai tapasztalat, egészségi állapot, családi helyzet, hobbik és elvárások);
- 2) Szakmai érdeklődés kérdőív (lengyel rövidítés: KZZ): a Szociális és Munkaügyi Minisztérium által elkészített eszköz a lengyel munkaügyi központok pályaválasztási tanácsadásaihoz igazítva. Az eszközt a szakmai tanácsadók az idősebb korosztállyal való foglalkozás közben használhatják (munkavállalók, diákok, álláskereső, illetve azon személyek, akik szakmaváltásban, vagy készségfejlesztésben gondolkodnak). A munkaügyi központok szakmai tanácsadói akkor alkalmazhatják a KZZ-t, ha egy tanfolyam során elsajátítják a kérdőív megfelelő használatát, amelyről a Szociális és Munkaügyi Minisztérium állít ki tanúsítványt. Két verziója van a kérdőívnek: KZZ-D a felnőttek számára (209 kérdéssel) és KZZ-M a serdülők számára (224 kérdéssel). A bemutatott eszköz 11 alapvető skálából áll (művészeti, kutatási, kereskedelmi, kommunikációs, hagyományos, mechanikus, oltalmazó, meggyőző, talpraesett, reális, társadalmi), valamint 2 ellenőrző skálából (a társadalmi elfogadás skála és a bizonytalanságra való reagálás skála). A kitöltött teszt eredményeit (az ügyfél válaszai a kérdőív egyes kérdéseire) egy számítógépes program gyűjti össze és értékeli ki (a Szociális és Munkaügyi Minisztérium szerverein elérhető). A vizsgálati eredmények meghatározzák a tesztalany szociális és pszichológiai körülményeit és a 11 skálán elért kompetenciáját. A vizsgálat kiegészíti az interjú során szerzett információkat és meghatározza a tesztalany lehetséges szakmai tevékenységeinek területeit. A szakmai tanácsadó kiértékeli a vizsgálat eredményeit a "Szakmai tanácsadók kézikönyve" alapján. Ez az eljárás lehetővé teszi az ügyfél készségeinek és kompetenciáinak alaposabb elemzését, kizárólag a végzettségre és tapasztalatra történő alapozás helyett, így növelve a megfelelő foglalkoztatási lehetőségek feltárását.

ttg team training

A ttg team training különböző képzéseket kínál az 50 éven felüli álláskereső számára, ide tartoznak:

- Önmarketing stratégiák értelmiségiéknél: 1 hetes kurzus, amely egyéni és csoportos coachingból, értékelő központos képzésből, pályázati dokumentumok elkészítéséből és állásinterjúkból áll.
- Orientálás és aktivizálás: A 3 hetes kurzus különböző szakmai területek alapvető ismereteinek megszerzéséből, személyes pályaaorientációs folyamatokból, pályázati dokumentumok elkészítéséből és állásinterjúkból áll.

- Egyéni coaching: Ez magában foglal 12 és 40 egyéni coaching órát az 50 éven felüli álláskereső saját munkaerő-piaci integrációjának érdekében. A témákat az ügyfél határozza meg és tartalmazhatja a pályázati dokumentumok kitöltését, a lehetséges tevékenységi területeket, kompetencia-felmérést, továbbtanulást és képzést, stb.
- Kiközvetítés 50 felett: Ez egy 6 hónapos projekt, amely egyéni tanácsadást és 2 nap képzést tartalmaz hetente, pl.: IKT készségek, időgazdálkodás, konfliktuskezelés, kommunikáció, stb. A résztvevők számára a képzésekre és interjúkra való utazás költségtérítése is jár.

Néhány képzési kurzus inkább folyamat-orientált, míg a többi inkább a készségfejlesztést helyezi előtérbe. A folyamat-orientált képzés egy alternatív útvonala a hagyományos tudás megszerzésére irányuló képzésnek. A folyamatorientáció nem csak a hivatalos pályázati eljárásokat és állásinterjúkat fedi le, hanem egyben az elvárási folyamatok menedzsmentjét is. A hatékonyság növelésének érdekében, különös tekintettel az 50 éven felüli álláskereső helyzetét figyelembe véve, a személyes elvárásokhoz fűződő változtatásokat gyakran kell támogatni.

A coaching az egyéni fejlődés nyomonkövetésére összpontosít és a változásokat az alábbi szempontok szerint támogatja:

- egyéni haszon és önszerveződés;
- önrányítás és önbecsülés;
- elhatárolódás a stresszt fokozó munkatapasztalatoktól;
- kooperatív önérvényesítés;
- az életben elért eredmények megbecsülése.

A coaching és csoportos coaching eszközei és módszerei hasznos tapasztalatokat nyújtanak különböző szempontok figyelembe vételével, mint pl.: változások a hatékony stratégiai elvárásokat illetően. Ez az eljárás az 50 éven felüliek számára lehetővé teszi a foglalkoztatással kapcsolatos egyes pszichológiai, valamint gyakorlati akadályok leküzdését.

SOS Malta

Az SOS Malta az önkénteseket, mint eszközöket használja az idősebb személyek aktivizálását illetően. A VolServ az SOS Malta által működtetett nemzeti önkéntes program, partnerségben az Egészségügyi Minisztériummal. A VolServ célja az önkéntes egészségügyi szolgáltatások fejlesztése és szervezése, hogy zökkenőmentesebb legyen a betegek és hozzátartozók ellátása Málta elsőszámú kórházában. A projekt 2007 áprilisában indult. A VolServ jelenleg körülbelül 170 önkéntest képez ki és irányít.

A VolServ fő célkitűzései között tartozik a betegellátás általános színvonalának növelése, az élmények fokozása a betegek hozzátartozói részére, személyesebb visszajelzések biztosítása a betegek számára, hozzájárulás a kórházi személyzet munkájához az önkéntesek fontos szerepének kialakítása révén, kifizetődő lehetőségek felkínálása az önkéntesek számára és lehetőség biztosítása új emberek megismerésére egyfajta elégedettségérzéssel társulva. Az önkéntes szerepe bármely olyan szolgáltatásra kiterjed, amely biztosítása esetén a kórházi ellátás színvonalának javítását éri el a betegek és családtagjaik számára (pl.: olvasás betegeknek, testápolás és frissítők biztosítása).

A VolServ-ben való önkéntesség fő előnyei közé tartozik a tanulás és oktatás, továbbá az új készségek elsajátítása, vagy a régiak fejlesztése. Továbbá ez egy lehetőség visszaadni valamit a társadalom számára. Ezen felül az önkénteskedéssel töltött idő alkalmat kínál megalapozott személyes, vagy pályaválasztási döntések meghozatalára az önkéntes számára.

A VolServ program szerves részét képezi az önkéntesek támogatása a folyamatos személyes fejlődésükben és bármilyen olyan útmutatásban, ami szükséges a feladataik ellátása során. Az SOS Malta minden önkéntes számára biztosít képzést és támogatást az önkéntes szolgálat előtt és alatt. Ez magában foglalja a visszajelzési csoportokat és értékelő értekezleteket.

Az önkéntesség az 50 éven felüli álláskeresőik számára előnyös, mivel segít visszanyerni önbizalmukat és kialakítani saját magukkal szemben egy pozitívabb attitűdöt. Az 50 éven felüli álláskeresőik elveszettek érezhetik magukat és az önkéntesség értelmet, célt és irányt adhat nekik az életben. Általánosságban interperszonális, kommunikációs, stresszkezelés, tervezési és szervezési készségeket sajátíthatnak el a képzések során. Továbbá az önkéntesek megtanulják, hogyan kell csapatban dolgozni és értékesnek érezni magukat. Ezen felül máshogy állnak hozzá az élethez, a valósághoz és a mindennapi dolgokhoz. Az önkéntesség e formája azt is lehetővé teszi számukra, hogy meg legyenek elégedve magukkal és képességeikkel. Sőt, ennek köszönhetően nem bizonytalanodnak el saját korlátaik és nehézségeik miatt. Lehetővé teszi számukra, hogy jobban tudatában legyenek saját képességeiknek és pozitív tulajdonságaiknak, amelyek segíthetik őket a foglalkoztatásban.

Krakkói Vajdasági Munkaügyi Központ

A szociális munkások, pályatanácsadók és toborzók által jelenleg alkalmazott munkamódszerek nem kielégítőek a leghátrányosabb helyzetű célcsoportok munkaerő-piaci aktivizálására. Reagálva erre a helyzetre a Krakkói Vajdasági Munkaügyi Központ az alábbi munkamódszereket dolgozta ki és valósította meg:

1. Támogatott foglalkoztatási coach

A támogatott foglalkoztatási coach módszer kifejezetten a munkaerő-piaci nehézségekkel és társadalmi kirekesztéssel küzdő, különösen az 50 éven felüli, fogyatékkal élő, tartós álláskereső és hajléktalan emberek számára szól. A támogatott foglalkoztatási coach elsősorban a coaching módszert alkalmazva támogatja az ügyfelet az álláskeresői időszak alatt egészen a foglalkoztatásáig. A coaching segít a viselkedés javításában, továbbá gyors és folyamatos változáshoz vezet, melynek következtében az ügyfél elégedettsége is megnő.

A támogatott foglalkoztatási coach feladatai a következők: információszerzés az ügyfél rátermettségéről és fejlődési lehetőségeiről, folyamatos motiválás, érdeklődés munkáltatóknál a lehetséges álláslehetőségekről az ügyfelek számára, az ügyfél bevezetése a nyílt munkaerő-piacra, ügyfelek informálása az eljárásokról, munkakörülményekről, a munka szabályairól, stb., továbbá az ügyfél munkahelyi környezetéhez való alkalmazkodásának és működésének folyamatos nyomon követése.

A munkamódszer előnyei az 50 éven felüli célcsoporthoz kapcsolódóan:

- az ügyfél egyéni megközelítése során az ügyfél motiválására több idő jut, az ügyfél áll a coach figyelmének középpontjában;
- a segítségnyújtás köre és gyakorisága rendkívül rugalmas;
- dinamikusabb és hatékonyabb a többi módszernél, kétirányú a visszacsatolás, lehetőség nyílik az ügyfél munkahelyi környezetben való megfigyelésére;
- nagyobb foglalkoztathatóság;
- együttműködési hálózat létrehozása a munkáltatók és munkaerő-piaci szervezetek között.

2. Önkéntesség az „50+ mature, needed, competent” (50+ érett, szükséges, kompetens) c. projektben

Az „50+ mature, needed, competent” c. projektben bevezetésre került egy innovatív munkamódszer egy 45 éven felüli mentor-önkéntes és egy 50 éven felüli álláskereső kapcsolatának felépítése alapján. Az álláskeresőik és mentoraik közösen dolgoznak a személyes találkozók alkalmával, amely lehetőséget ad mindkét fél számára a személyes fejlődésre.

A projekt középpontjában nem az 50 éven felüli álláskeresőik szakmai készségeinek fejlesztése áll, hanem a személyes készségek erősítése/újjaépítése, azaz önmotiválás, ihlet tettekké formálása, hatékonyságmenedzsment, hatékony kommunikáció, stb. A mentor-önkéntes szerepe tehát, hogy partner és egyben útmutató is legyen a

"gyakornok" számára. Ez a megközelítés hozzájárul ahhoz, hogy közösen dolgozzanak a motiváción, célok kitűzésében, tevékenységek megtervezésében és az önismereten.

A közös munkára való felkészülés érdekében minden önkéntes mentori képzésen vesz részt (coaching elemekkel egybekötve) és egyéni tanácsadásban részesülnek készségeik fejlesztése érdekében, mint pl.: aktív figyelem, motiválás, célok és végrehajtási módszerek kitűzése, valamint egyéni munkaeszközök előkészítése a projekt résztvevői számára. Az önkéntesek, ahogyan egyre inkább elkötelezetté válnak a projekttel kapcsolatban, elégedetté válnak a másokban való potenciál felismerésekor.

A projektben alkalmazott önkéntesség az "érett önkéntes" elnevezést kapta a résztvevők életkorának és a projekt témájának köszönhetően. Az önkéntesek feladata a személyes konzultációk megszervezése, a gyakornokokkal való szisztematikus munka elvégzése, mely tartalmazza a mentori szolgáltatásnyújtást és segít helyreállítani önbizalmukat. Ez a megközelítés feljogosítja az 50 éven felülieket tanulási folyamatuk felügyeletére.

Békés Megyei Kormányhivatal

A Békés Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztálya és a kormányhivatal járási hivatalainak foglalkoztatási osztályai többféle támogatásban és ellátásban részesítik az álláskeresőket, különösképp a hátrányos helyzetű csoportok tagjait (pályakezdők, fogyatékkal élők, 50 éven felüli álláskeresőket):

- A Főosztály támogatja - célzott programok segítségével - az álláskereső személyek vállalkozóvá válását és saját vállalkozásuk beindítását. A támogatott személyek nagytöbbsége elsősorban Békés megye hátrányos helyzetű térségeinek hátrányos helyzetű csoportjaiból kerülnek ki.
- A munkahelyteremtést és munkahelymegőrzést elősegítő programokat is a Főosztály fogja össze, segíti a járási hivatalok foglalkoztatási osztályainak ez irányú munkáját.
- A munkahelyvédelmi akcióterv keretében a munkáltató adókedvezményben részesülhet, amennyiben 55 éven felüli személyt foglalkoztat. A szociális hozzájárulási adókedvezmény az 55 éven felüliek foglalkoztatása esetében korlátlan ideig nyújtható egészen a foglalkoztatás végéig.
- Az álláskeresők munkaerő-piaci integrációját munkaerő-piaci szolgáltatások és a munkaerő-piaci képzések szervezésével is segítik. A közfoglalkoztatási programok keretében biztosított, hogy az elsődleges munkaerő-piacon elhelyezkedni nem tudó álláskeresőket a munka világában maradjanak és könnyebben találjanak állandó munkahelyet.

Az állami foglalkoztatási szerv hatáskörében eljáró kormányhivatal az alábbi szolgáltatásokat nyújtja álláskeresői részére:

- állásközvetítés;
- munkaerő-piaci és foglalkoztatási információ nyújtása;
- munka, pálya- és álláskeresői tanácsadás;
- jogi tanácsadás;
- EURES tanácsadás;
- pályaaorientációs és állásbörzék szervezése.

A közfoglalkoztatás Békés megyében kiemelten fontos szerepet játszik a foglalkoztatásból eredő nehézségek mérséklésére. A közfoglalkoztatási programok Békés megye hátrányos helyzetű régióiban valósulnak meg, főként mezőgazdasági tevékenységek által. Elsősorban hátrányos helyzetű csoportokból kerülnek bevonásra az álláskeresőket, mivel álláskeresői szempontjából rendkívül nehéz helyzetből indulnak. A programoknak köszönhetően munkaképességük és készségeik megőrződnek.

A Békés Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztálya felelős a Társadalmi Megújulás Operatív Program - 1.1.2-22/1-2012-0001 „A hátrányos helyzetűek foglalkoztathatóságának javítása” c. program Békés megyében történő megvalósításáért. A hátrányos helyzetű célcsoportok közé tartoznak az 50 éven felüli személyek is. E célcsoport foglalkoztatása esetén a munkáltató 100%-os bér- és szociális hozzájárulási adó támogatásban részesül az első 4 hónapban, majd ennek 50%-os mértékéig a következő 4 hónapon keresztül, míg az utolsó 4 hónapban csak szociális hozzájárulási adó támogatásban részesül. Továbbá a résztvevők 6 hónapig vállalkozóvá válási támogatásban részesülhetnek - a mindenkori minimálbérnek megfelelő összegben - emellett a munkába járáshoz utazási és lakhatási támogatást is kaphatnak. A Kormányhivatalon belül a Foglalkoztatási Főosztály felelős a program teljes megvalósításáért és irányításáért az egész projekt ideje alatt. A Főosztály szakemberei ezen felül a projekt költségvetésének megfelelő felhasználásáért és szétosztásáért is felelnek az érintett célcsoportok alapos felmérését követően, melybe az 50 éven felüli személyek is beletartoznak. A TÁMOP 1.1.2 projektbe összesen 1478 fő 50 éven felüli személy került bevonásra a program megvalósítási ideje alatt.



Projekttalálkozó Németországban: az 50 éven felüli álláskeresők helyzetének megvitatása a résztvevő országok tekintetében.



A projekt résztvevői a krakkói találkozón: jó gyakorlatok megismerése a "Conservator – a lengyelországi álláskeresők szakmai aktivizálása" c. program keretében.



Sajtótájékoztató Magyarországon a projekt előrehaladásáról.



Projekttalálkozó a máltai Mater Dei kórházban: a VolServ c. program bemutatása és találkozó a programban résztvevő önkéntesekkel.

Az idősebb munkavállalókat érintő jogi keretek áttekintése résztvevő országokként

A fejezetben található információk bemutatják azokat a jogi kereteket, melyek a résztvevő országok idősebb munkavállalóinak munkaerő-piaci helyzetét hivatott erősíteni.

Lengyelország

- 2004. április 20-i törvény a Foglalkoztatási és munkaerő-piaci szervezetek támogatásáról (Dz.U. [Jogi közlöny] 2015-től, 149-esétel, annak módosított formájában):
 - az 50 éven felüli személyek a munkaerő-piacon a speciális helyzetű személyek csoportjába tartoznak és elsőbbséget élveznek a munkaügyi központok által megvalósított speciális programokra való jelentkezés során;
 - támogatott foglalkoztatás: a beavatkozás csak akkor lehetséges, ha az álláskereső 50 éven felüli és akár 4 évig is eltarthat;
 - a munkaadó átmeneti mentessége a Munkaügyi Alaphoz való hozzájárulásban: a munkáltató nem fizet járulékot a Munkaügyi Alapba 12 hónapig azon 50 éven felüli személyek után, akik 30 napig álláskereső nyilvántartásba szerepeltek;
 - bértámogatás a kijelölt 50 éven felüli álláskereső foglalkoztatásáért: 12 vagy 24 hónap időtartamra: A támogatási összeg a minimálbér legfeljebb 50%-a.
 - az Országos Képzési Alap: helyi munkaügyi központok finanszírozhatják a munkáltatók alkalmazottjainak képzését: a 2014-2015-ös időszakban a 45 év felettiek számára jár a támogatás.
 - Az idősebb munkavállalók hátrányos megkülönböztetésének tilalmáról szóló rendeletek az 1974. június 26-i törvényben kerültek meghatározásra - Munka Törvényköve címmel (Dz.U. [Jogi közlöny] 2014-től, 1502-esétel, annak módosított formájában).
 - Oltalom elbocsátás ellen: Munkavállalók, akik számára nem több mint 4 év szükséges a nyugdíjkorhatár elérésére védve vannak munkaviszonyuk megszüntetése ellen.
- Lengyelországban 67 év a nyugdíjkorhatár azon nők számára, akik 1973. szeptember 30. után és azon férfiak számára, akik 1953. szeptember 30. után születtek. A születési dátumuktól függ azon személyek nyugdíjkorhatára, akik ezelőtt születtek.

Németország

Létezik egy általános hátrányos megkülönböztetést akadályozó törvény, melyet 2006. 08. 14-én fogadtak el (utoljára 2013. 04. 3-án került módosításra) a vallási, nemi és életkorból adódó diszkrimináció kiküszöbölésére.

Van továbbá a munkaerő-piaci integrációt elősegítő törvény (elfogadva: 2011. 12. 20-án): Három része releváns a téma szempontjából: munkanélküli ellátások, integrációs támogatás és részleges nyugdíjba vonulás.

- Az idősebbek hosszabb ideig részesülnek rövid távú álláskeresői ellátásban, attól függően, hogy mennyi ideig dolgoztak. Maximum 24 hónapra járhat.
- Integrációs támogatás: Azok a munkáltatók, akik álláskeresői nehézségekkel küzdő személyeket foglalkoztatnak (életkorból, fogyatékosságból, stb. származó okok miatt) állami támogatásban részesülhetnek a csökkent teljesítmény miatt.
- Perspektívák 50 felett: Ez a Szövetségi Munkaügyi és Szociális Minisztérium (SZMSZM) kezdeményezése, amelynek célja az idősebb személyek támogatása álláskeresőben a mobilitás, ideiglenes munka és végzettségek elősegítésén keresztül.

2014. július 1-től a 63. életévüket betöltött személyek is kaphatnak nyugdíjat mindenféle megkötés nélkül, kifejezetten az állami nyugdíjrendszerben hosszú távon, legalább 45 éve, biztosított személyek. 1947 és 1964 között született személyek: a nyugdíjkorhatár lépcsőről lépcsőre emelkedik 67 évre. 1964-ben vagy később születettek számára: a nyugdíjkorhatár 67 év.

Málta

Jogi keretek, melyek közvetve támogatják az 50 éven felülieket:

- Az Európai Anti diszkriminációs törvény, Málta. Egyenlő Bánásmód a Foglalkoztatásban rendelet, 2004 (2004-es, 461-es jogi nyilatkozat), amely megtiltja az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést.
- A Foglalkoztatási és Munkaügyi Kapcsolatokról szóló törvény. 2002. évi XXII törvény, ami szintén megakadályoz bármilyen megkülönböztető bánásmódot és közvetett védelmet biztosít az idősebb munkavállalók számára.
- A Társadalombiztosításról szóló 2006. évi törvény magában foglalja azt, hogy a nyugdíjkorhatárt betöltött 65 éven aluli magánszemélyek tovább folytathatják munkavállalásukat nyugdíjjogosultságuk elvesztése nélkül.
- Végezetül jogaik védelmét közvetve a részmunkaidős foglalkoztatáshoz tartozó szabályozás is ellátja a Részmunkaidős Foglalkoztatottak 2012. évi rendelete - 2002. évi L.N. 427, kiegészítve a 2007. évi L.N. 140, 2008. évi 240 és 2010. évi 117 és Kölcsönzött Munkavállalók rendeletével, továbbá 2011-ben a 2010. évi L.N. 461 Foglalkoztatási és Munkaügyi Kapcsolatok törvénnyel (Cap. 452).

Emellett 2014 májusában egy új Országos Foglalkoztatáspolitikai kerület meghirdetésre, továbbá az Idős Munkavállalói Szabályzat jelenleg kidolgozás alatt áll, mellyel az 50 éven felülieknek kedveznek. Máltán a nyugdíjkorhatár az 1962 vagy azután született személyek számára 65 év. Ez előtt született személyek nyugdíjkorhatára a születési időpontjuk alapján kerül meghatározásra.

Magyarország

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény, valamint a 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, továbbá a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásokról:

- Az 50 éven felüli személyek hátrányos helyzetű munkavállalóknak minősülnek a munkaerő-piacon;
- Bértámogatást nyújt a munkáltató számára a foglalkoztatás bővítésének céljából;
- A bértámogatás legfeljebb 1 évig nyújtható, a legalább 12 hónapja álláskereső 50 éven felüli személy foglalkoztatásához pedig legfeljebb 2 évig nyújtható;
- A kérelmet ahhoz az illetékes járási hivatal foglalkoztatási osztályához kell benyújtani (korábbi nevén járási munkaügyi kirendeltség), ahol a munkáltató telephelye található.

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről:

- A nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül csak az alábbi esetekben szüntethető meg a munkaviszony a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására hivatkozva:
 - Ha a munkavállaló lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi;
 - Ha a munkavállaló olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.
- A munkavállaló képességeivel, vagy a munkáltató napi működésével összefüggő okból a munkaviszony akkor szüntethető meg, ha:
 - Nincs megfelelő betöltetlen másik munkakör;
 - A munkavállaló az e munkakörben foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról:

- Nők kedvezményes öregségi nyugdíja: öregségi teljes nyugdíjra életkorától függetlenül jogosult az a nő, aki legalább negyven év jogosultsági idővel rendelkezik, beleértve a kereső tevékenységgel járó jogviszonyt, gyermeknevelési támogatást és csecsemőgondozási díjat.

Magyarországon a nyugdíjkorhatár az 1957-ben vagy azután született személyek számára 65 év. Az ez előtt született személyek nyugdíjkorhatára születésük idejétől függ.

A felmérések eredményei

A projekt során a partnerség kifejlesztett két különböző kérdőívet és elvégezték a felméréseket. Az első kérdőíves felmérés az 50 éven felüliek körében zajlott. A felmérés céljai közt szerepelt a meglévő foglalkoztatási akadályok, valamint az oktatási és képzési igények beazonosítása a célcsoportnál. Az összegyűjtött eredmények kiindulópontot adhatnak az idősebb munkavállalók munkaerő-piaci integrációjának megerősítésére. Ezzel a tudással lehetőség nyílt fejleszteni és megcélzni az 50 éven felüliek számára hatékonyabb támogatások nyújtását. A második felmérés a munkáltatók véleményére volt kíváncsi az 50 éven felüliek foglalkoztatásával kapcsolatban. Nagymértékben szükséges azon kezdeményezések elvállalása, amelyek megváltoztatják az idősebb munkavállalókról kialakult negatív sztereotípiákat, és fokozzák a vállalatok képességét, hajlandóságát ezen személyek alkalmazására. E célból a partnerség az 50 éven felüliek foglalkoztatásának negatív aspektusairól, a célcsoport foglalkoztatásához köthető félelmekről és akadályokról, valamint a vélt képzési igényeiről kérdezte a vállalatokat. Minden partnerszervezet saját régiójában végezte el a kérdőíves felmérést. A két kérdőív eredményeit az alábbiakban ismertetjük.

Kérdőíves felmérés az 50 éven felüli emberek között

Az álláskereső 50 éven felüliek körében végzett felmérés célja volt meghatározni a foglalkoztatást akadályozó tényezőket és felismerni a korosztályban felmerülő oktatási és képzési igényeket. Összesen 248 személy vett részt a kérdőíves felmérésben.

A válaszadók profilja

A válaszadók túlnyomó többsége 50 és 60 éves kor között volt, míg a teljes szám meglehetősen egyenletesen oszlott el az 50-55 és 55-60 éves korosztály között a legtöbb országban. A kérdőíves felmérésben résztvevő összes személy álláskereső volt a kérdőívek kitöltésének időpontjában. A több mint 1 éve tartóan álláskereső személyek voltak többségben Németországban, Lengyelországban és Máltán (Németország – 83%, Lengyelország: Sziléziai Vajdaság – 38%, Malopolskai Vajdaság – 47%, Málta – 73%), míg Magyarországon a válaszadók többsége 3 hónapnál kevesebb ideig volt álláskereső (38%). Ami az oktatást illeti, a résztvevők nagytöbbsége minden országban középfokú/alapfokú oktatásban részesült (kezdve a 35%-os Sziléziai régiótól Lengyelországban a megközelítőleg 73%-os magyarországi mutatóig). Az idegennyelv-ismeret jelentős eltéréseket mutatott a lengyelországi Szilézia régió 21%-os mutatójától kezdve a máltaiak 100%-os mutatójáig (a máltaiak többsége olaszul is beszél), más országok átlagosan 50%-os mutatóval rendelkeznek (Lengyelország, Malopolska Régiója – 42%, Németország – 60%).

A résztvevők a felmérés legtöbb helyszínén az operatív/fizikai munkát jelölték meg, mint a legutóbbi állandó munkát (leggyakrabban Lengyelország Malopolskai Vajdaságának esetében – 65%).

Arra a kérdésre, hogy mi az oka a foglalkoztatásuk megszűnésének, a válaszadók 65%-a általánosságban vállalati okokat jelölt meg (elsősorban elbocsátás, szerződés lejárása). A személyes jellegű okok miatti munkavállalás megszűnésére adott leggyakoribb válaszok ebben a részben az egészségügyi problémák és családi kötelezettségek voltak.

Akadályok a munkaerő-piacra való belépéskor

Jelentős egyetértés volt a válaszadók között abban, hogy a munkáltatók túl öregnek tartják őket a foglalkoztatásuk tekintetében, amely a leggyakrabban megjelölt ok volt a munkaerő-piacra való belépést akadályozó tényezők között. Átlagosan a megkérdezettek fele egyetértett, vagy teljes mértékben egyetértett ezzel a kijelentéssel. Magyarországon és a Malopolska Vajdaságban a válaszadók közel fele, míg a többi régióban több mint a fele úgy vélte, hogy hátrányos megkülönböztetésben részesültek álláskeresésük során, a legtöbb esetben az életkoruk miatt.

A válaszadók abban is megegyeztek, hogy a rendelkezésre álló álláslehetőségek nincsenek összhangban a végzettségükkel. Ennek ellenére a többség nem értett egyet azzal az állítással, mely szerint nem képesek a rendelkezésre álló állások elvégzésére, sem azzal, hogy tudásuk nem lenne elegendő.

A válaszadók jelentős része úgy véli, hogy a nyelvi és informatikai készségeiknek hiánya is hátráltató tényezőként nyilvánul meg álláskeresésük során.

A legtöbb esetben több mint 70% nyilatkozott úgy, hogy nem változtatnának lakhelyükön annak érdekében, hogy munkát találjanak. Ugyanakkor a többség (55-94%) hajlandó lenne másik szakmában dolgozni annak érdekében, hogy munkát találjanak.

Az akadályok leküzdése

A túlnyomó többség nyilatkozata alapján szükséges számukra valamilyen további támogatás, hogy új munkát találjanak. Sőt, a válaszadók egyetértettek abban, hogy a képzés a fő támogatási forma, amire szükségük van. A legjelentősebb beazonosított képzési igények a nyelvtudáshoz és informatikához kapcsolódnak. Emellett az álláskeresők Lengyelországból és Magyarországból a műszaki/szakmai készségekre mutattak rá, míg Máltán és Németországban a személyes készségek a fontosak. A kérdőívben megjelölt egyéb támogatási formák a finanszírozáshoz/befektetéshez, egészségüghöz és mentori szolgáltatáshoz kapcsolódtak.

A felmérés néhány eredményének összehasonlítása az összes országra kivetítve

Mennyi ideje nincs folyamatos munkavégzést biztosító munkahelye?

	Lengyel. - Krakkó	Lengyel. - Katowice	Magyar.	Málta	Német.
Kevesebb, mint 3 hónapja	8%	20%	38%	8%	0%
3-6 hónap között	17%	17%	15%	4%	6%
7-12 hónap között	28%	25%	20%	15%	11%
Több, mint 1 éve	47%	38%	27%	73%	83%

Mi a fő oka annak, hogy befejeződött munkavégzése?

	Lengyel. - Krakkó	Lengyel. - Katowice	Magyar.	Málta	Német.
Személyes okok miatt:	7%	21%	30%	23%	15%
egészségügyi okok	2%	16%	22%	7%	6%
családi okok	5%	5%	8%	13%	6%
fogyatékoság	0%	0%	0%	3%	3%
Munkáltatói döntés alapján:	91%	71%	62%	20%	82%
elbocsátottak	43%	32%	25%	17%	36%
a munkáltató felszámolása/megszűnése miatt	31%	17%	12%	0%	26%
a munka befejeződött	17%	22%	25%	3%	20%
Egyéb okok:	2%	8%	8%	57%	3%

Hajlandó lenne lakóhelyet váltani, hogy el tudjon helyezkedni?

	Lo. -Krakkó	Lo. -Katowice	Magyarország	Málta	Németország
igen	28%	14%	15%	39%	57%
nem	72%	86%	85%	61%	43%

Hajlandó lenne más szakmában dolgozni, hogy el tudjon helyezkedni?

	Lo. -Krakkó	Lo. -Katowice	Magyarország	Málta	Németország
igen	94%	67%	55%	78%	77%
nem	6%	33%	45%	22%	23%

Következtetések

Az 50 éven felüli személyek meglehetősen magabiztosak saját képességeikben és általában úgy vélik, hogy ugyanolyan hatékony munkaerőt képviselnek és egyaránt képesek a rendelkezésre álló állásokat ellátni a fiatalabb munkavállalókhoz hasonlóan, ugyanakkor véleményük szerint a munkáltatók túl idősnek tartják őket foglalkoztatás szempontjából és gyakran tapasztalnak diszkriminációt életkoruk miatt.

Ezen akadályok leküzdésére további képzési és oktatási lehetőségeket kell felkínálni az idősebb munkavállalók csoportjának, ami által jobban tudnának alkalmazkodni és versenyképesebbé válnának a munkaerő-piacon. Ezek közé tartoznak elsősorban az informatikai és nyelvi ismeretek, de ezen felül még szakmai/műszaki kurzusokat is kellene biztosítani, mivel a válaszadók nagytöbbsége változtatna szakmáján munkaszerzés céljából.

A munkáltatók szemléletváltása az idősebb munkavállalókkal kapcsolatban egyaránt fontos. Az idősebb személyek szerint tudásuk, képességük és szakmai tapasztalatuk jobban értékelés alá kéne, hogy essen a lehetséges munkáltatóknál, továbbá úgy érzik, a koruk néha az egyetlen oka annak, hogy nem veszik őket figyelembe az állásokra történő pályázás során.

A munkáltatók véleménye az idősebb munkavállalókról

A felmérés a munkaadók körében történt azzal a céllal, hogy a partnerség megismerje az 50 éven felüliek munkaerő-piaci helyzetéről kialakult véleményüket. 199 munkaadó töltötte ki a kérdőívet.

A munkáltatók jellemzői

A megkérdezett munkáltatók nagytöbbsége 10-50 fővel rendelkező kisvállalkozás (Málta kivételével) és többek között az építőipar, feldolgozóipar, pénzügy, kereskedelem és közintézmények szektorait reprezentálták.

A legtöbb vizsgált országban a válaszadók mintegy 90%-a úgy nyilatkozott, hogy foglalkoztat 50 éven felülieket (Málta – 90%, Lengyelország, Malopolskai Vajdaság – 93%, Magyarország – 95%), Németország esetében ez az arány 100% volt. Alacsonyabb arány mutatkozott Lengyelország, Sziléziai Vajdaságában (76%). A foglalkoztatottak teljes létszáma alapján átlagosan 25%-uk volt 50 éven felüli.

A felkínált munkaszerződések teljes és rész/csökkentett munkaidős szerződések voltak. Általánosságban a válaszadók mintegy 66%-a biztosított valamilyen rugalmas foglalkoztatási formát az 50 éven felüliek számára (rugalmas, rész- és csökkentett munkaidő).

Az 50 éven felüliek foglalkoztatásának pozitívumai

A leggyakrabban megjelölt pozitív szempontok a következők voltak: széleskörű munkatapasztalat, megfelelő tudás és készségek, stabil élethelyzet (beleértve a lakhatás és családi életet, nincsenek gyermeknevelésből eredő igények). A felmérés eredményei alapján a munkaadók szerint emellett még érettebbek, megbízhatóak és elkötelezettek is.

Az 50 éven felüliek foglalkoztatásának negatívumai

A legtöbb vizsgált országban a munkaadók többsége úgy véli, hogy vannak negatív aspektusai az 50 éven felüliek foglalkoztatásának. Ezek többnyire a következőket érintik: gyakori betegszabadságok, hiányos informatikai ismeretek, és csekélyebb rugalmasság (pl.: a túlórázásra vonatkozóan).

Az 50 éven felüli korosztály munkaerő-piaci akadályai és foglalkoztatásukkal kapcsolatos munkáltatói félelmek

A leggyakrabban megjelölt állítás az 50 éven felüliek foglalkoztatásával kapcsolatos félelmek körében az egészségi állapotuk volt. A munkáltatók többnyire a gyakori betegszabadságok és romló egészségi állapot miatt aggódnak, ami szintén hatással van termelékenységükre. A lehetséges foglalkoztathatósági akadályokat tekintve a következő lehetőségeket jelölték meg: az 50 éven felüliek hozzáállása a munkavégzéshez (nem hajlandók változtatni, rugalmatlanság és kreativitás), problémák az új munkahelyi környezethez/munkamódszerekhez való alkalmazkodás során és az új technológiák alkalmazásánál. A magyarországi válaszadók továbbá magasabb bérigényeket is megjelöltek.

Oktatási/képzési igények

A munkáltatók túlnyomó többsége (70%-os máltai mutatótól a 100%-os németországiig) úgy véli, hogy szükséges az 50 éven felüliek számára további képzések elvégzése. A legtöbb esetben szakmai képzéseket, informatikai tanfolyamokat és interperszonális készségeket fejlesztő kurzusokat jelöltek meg.

A felmérés néhány eredményének összehasonlítása az összes ország tekintetében

Foglalkoztat 50 éven felülieket?

	Lo. -Krakkó	Lo. -Katowice	Magyarország	Málta	Németország
igen	93%	76%	95%	90%	100%

A cég nyújt-e valamilyen rugalmas foglalkoztatási formát az 50 éven felüli dolgozók számára?

	Lo. -Krakkó	Lo. -Katowice	Magyarország	Málta	Németország
igen	60%	57%	50%	65%	100%

Tapasztalata szerint az 50 éven felüli munkavállalók számára szükséges-e további képzéseken való részvétel, miután munkába állnak?

	Lengyelo. - Krakkó	Lengyelo. - Katowice	Magyaro.	Málta	Némoto.
igen	92%	95%	85%	70%	100%
szakmai képzések	54%	34%	42%	52%	100%
informatikai kurzusok	57%	24%	33%	82%	100%
személyes készségeket fejlesztő tréning	41%	21%	21%	58%	66%

Következtetések

Általában véve az 50 éven felüliek foglalkoztatásáról alkotott vélemények meglehetősen pozitívak. A válaszadók úgy vélik, hogy az ebbe a korosztályba tartozó személyek értékes munkavállalók, széleskörű munka- és élettapasztalattal rendelkeznek, továbbá kulcsszerepet töltenek be a kevésbé tapasztalt/ fiatal munkavállalók képzésében. A főbb beazonosított problémák az elavult ismeretekhez (különösen az informatikai és személyes készségek), a munkaadók nyugdíjkorhatárhoz közeli munkavállaló alkalmazásához köthető félelmekhez, valamint a fizikai munkavégzéshez szükséges egészségügyi korlátokhoz kapcsolódnak.

Az egyes országokhoz köthető részletes kérdőíves megállapítások a projekt hivatalos honlapján elérhetőek: www.activation50plus.eu

Jó gyakorlati példák a résztvevő szervezetektől

Needed competences (Szükséges kompetenciák) c. projekt Lengyelországból

2010 és 2012 között az Emberi Tőke Operatív Program részeként a Katowicei Vajdasági Munkaügyi Központ egy rendszerszintű projektet valósított meg „Szükséges kompetenciák” címmel (VII. prioritás „Társadalmi integráció támogatása” 7.2-es intézkedés „A kirekesztés ellensúlyozása és a szociális gazdasági szektor erősítése”, 7.2.1-es alintézkedés „A társadalmi kirekesztéssel fenyegetett személyek szociális és szakmai aktivizálása”).



A projektötlet a Katowicei Vajdasági Munkaügyi Központ ügyfeleivel történt közvetlen tapasztalatok és beszélgetések eredményeként született meg. Észrevehető volt, hogy az ügyfelek között voltak szakmailag aktív 50 éven felüliek, akik számára a szaktudásuk fejlesztése elengedhetetlen volt a munkájuk megtartása érdekében. Ezért a projekt fő célja volt 200 fő 50 éven felüli munkavállaló számára segítségnyújtás a munkaerő-piaci pozíciójuk fenntartásához és annak megerősítéséhez a képesítéseik és készségeik fejlesztésével. A résztvevők a Sziléziai Vajdaság lakosai. A toborzás időszakában a legmotiváltabb személyeket értékelték a legjobban és prioritást élveztek a részvételükkel kapcsolatban. A projekt ezen felül a munkaerő-piacon kedvezőtlenebb helyzetben lévő emberek csoportját is lefedte (alacsony fizetéssel, nem naprakész képesítéssel rendelkezők, és azok, akik befejezték iskolai tanulmányaikat 1978 előtt). 233 fő vett részt a projektben (köztük 173 nő és 60 férfi).

A kezdeményezés legfontosabb eleme az összetettség és egyéni igényekhez való igazodás. Ezért minden résztvevő profitált az ingyenes képzésből és tanácsadási csomagból, amely a következő támogatási formákat tartalmazta:

- egyéni tanácsadás (coaching a munka során), amely a szakmai karrierfejlesztési terv elkészülését eredményezte;
 - angol tanfolyamok különböző tudásszinteken, melyek lehetővé tették a résztvevők számára, hogy gyakorlati kommunikációs készségeket szerezzenek a TELC nemzetközi tanúsítványainak megfelelően (Európai Elismert Nyelvvizsga);
 - számítógépes tanfolyamok, amelyek lehetővé tették a résztvevők számára az ismeretek és gyakorlati informatikai ismeretek megszerzését a saját szintjüknek megfelelően. A képzés részeként a résztvevők megszerezhették az ECDL bizonyítványt (Európai Számítógép-használói Jogosítvány);
 - szakirányú továbbképzések, amelyek az egyéni fejlesztési terv részét alkották. A résztvevők képzési tevékenységeket végeztek egyéni igényeiknek megfelelően. Erre azért volt szükség, hogy olyan speciális ismereteket szerezzenek, amelyeket a munkahelyük megkíván (pl.: jogosítvány, pénzügy és számvitel, AutoCAD, HR menedzsment);
 - interperszonális képzések és kulturális workshopok a szociális készségek fejlesztéséért, mint pl.: bemutatkozás, kommunikáció, motiváció, csapatmunka, önbecsülés, valamint az életet megváltoztató és stresszes helyzetek kezelése.
- A projekt megtérítette a résztvevők képzésekkel kapcsolatos utazási költségeit is.

Perspective 50plus (Perspektíva 50 felett) c. program Németországból



A Perspektívák 50 felett c. program célja az 50 és 64 év közötti tartós álláskereső foglalkoztatási lehetőségeinek javítása a régió adottságaihoz mérten. A program kódexe megértő tanácsadást, a cégek számára történő megbízható szolgáltatások nyújtását, tiszteletteljes együttműködést a



partnerekkel, továbbá a regionális és szövetségi szinten történő átmenetek stabilizációját tartalmazza. A program három fázisra osztható: az első két fázis legfontosabb célkitűzései (2005 - 2011) a mintaprogramok kidolgozása, a munkaadók regionális hálózatának kiépítése, valamint az idősebb korosztály tartós álláskeresőinek aktivizálása és integrációja volt (közülük csaknem 400.000 fő aktivizálása és több mint 100.000 fő sikeres integrációja). A harmadik fázis célkitűzései (2011 - 2015) a program országos szintű elterjesztése, a sikeres módszerek előkészítése és végrehajtása a munkaerő-piaci irányelvek szerves részeként, továbbá a sikeres aktivizációs és integrációs tevékenységek számának növelése. A Perspektívák 50 felett c. programot 78 regionális foglalkoztatási paktum támogatja Németország szerte (többek között cégek, kereskedelmi és iparkamarák, oktatási intézmények, stb.) és 292 egyesült ügynökség és nyilvántartott közösségi szolgáltató, továbbá a Szövetségi Szociális és Munkaügyi Minisztérium. A program legnagyobb foglalkoztatási paktuma a Silverstars c. helyi paktum, amely magában foglal 25 munkaügyi központot és közel 3000 főt integrál évente. A Tübingeni Munkaügyi Központ szerepet vállal a Silverstars helyi paktumban.

Létezik egy kutatási jelentés, amely egy alprogram eredményeit mutatja be az idősebb korosztály rászorultság alapon nyújtandó álláskeresői segélyével kapcsolatban (ALG II), akik számára számos elhelyezkedést akadályozó tényező merül fel. Ez megtalálható a Perspektívák 50 felett Szövetségi Programban. Az alprogramban, Impulzus 50 plusz címmel, a résztvevők intenzívebb támogatásban részesülnek 36 hónapon keresztül a szokásos támogatásokkal szemben. Az Impulzus 50 plusz a nem támogatott foglalkoztatásba való beintegrálás fenntartásának elérését követően nagyobb hangsúlyt fektetett - ellentétben a rendszeres támogatásokkal - a társadalmi befogadásra, valamint a foglalkoztathatóság növelésére/helyreállítására. További jellemzője, hogy nagyobb mérlegelési lehetőséget nyújt a helyi munkaerő-piaci szolgáltatók számára az Impulzus 50 plusz megvalósítása során. A kutatási program megvizsgálta a regionális struktúrák és stratégiák közötti kapcsolatot az Impulzus 50 plusz megvalósítása során együtt a résztvevőknél elért aktivizációs és integrációs sikerek kapcsán: Melyek azok az elemek, melyek a regionális megvalósítás közben nagy valószínűséggel aktivizálja és integrálja a célcsoportot?

Az eredmények azt mutatják, hogy a foglalkoztatást és integrációt stabilizáló és/vagy növelő tevékenységek a foglalkoztathatóságba nem fogalmaznak meg ellentétes célokat. Különösen azoknál a munkaügyi központoknál, ahol számos megvalósítási forma létezik kihangsúlyozva a foglalkoztathatóság támogatását, a társadalmi stabilizációt és beilleszkedést, az integráció valószínűsége magasabb, mint azoknál a munkaügyi központoknál, akik szintén többféle megvalósítási formával rendelkeznek, de kisebb prioritást helyeznek a társadalmi befogadásra, és nagyban töreksenek az integrációra és foglalkoztatásra. Ezen kívül az eredmények azt mutatják, hogy a munkaerő-piaci szolgáltatók hajlamosak a "krémelésre", amely részlegesen korlátozható egyértelmű előírásokkal - a támogatásra jogosult személyek körének meghatározását és a munkaerő-piaci szolgáltatók díjazásának módját illetően - de teljesen nem kiküszöbölhető.

A máltai VolCare Projekt



A VolCare egy új projekt, amely a Care Malta, az idősök magán egészségügyi szolgáltatóinak egyik úttörőjeként és az SOS Malta közös együttműködése révén valósul meg. A VolCare fő célja az önkéntes szolgáltatások megszervezése és fejlesztése a polgárok szerepvállalása révén, beleértve a Care Malta létesítményeiben lakosok és rokonok támogatását végző álláskeresőket.

További fő célja elsősorban egymás, a lakosok, az önkéntesek és a munkavállalók életminőségének javítása. Az önkénteseknek legalább heti három órában kell tevékenységüket végezni, ez egy igazi elkötelezettség számukra. A szlogen: Lakos, Aktív, Szerep, Elkötelezettség tökéletesen tükrözi az egészet. Az önkéntes és a lakos közötti kapcsolat sok mindent kínál, kísért és társaságot biztosít mindkettjük számára, felkínálja a lehetőséget az egymás közötti elköteleződésnek, az önkéntes számára aktív szerepvállalást a közösségben és értékes lehetőségeket a különböző tapasztalatok megosztása révén.

Ez a projekt hasznos az önkéntesek számára, akik közül sokan 50 éven felüli álláskereső. A képzések segítségével különféle készségeket sajátíthatnak el, mint pl.: kommunikációs készség, gondoskodás, vezetői készségek és azok a személyes készségek, melyeket oly sokszor elvárnak a munkáltatók. Mint minden önkéntes tapasztalatszerzés során ez még segítheti őket önbizalmuk és önbecsülésük visszaszerzésében. Sőt, a nemes munka elvégzése által visszakerülhetnek a munka világába, a képességeikbe vetett nagyobb magabiztossággal, és nem fognak megrettenni korlátjaiktól és a nehézségektől, amivel szembesülnek a munkába való visszatérés során.

Az önkéntesség révén az álláskereső személyek tapasztalatot szereznek, megtanulják, hogyan kell egy csapatban összedolgozni, hogyan kezeljék a stresszes helyzeteket, járatosak lesznek tervezésben, és ezek mind olyan alapvető személyes készségek, melyek a munkaerő-piacra való visszatéréshez elengedhetetlenek számos munkáltató szerint. Továbbá kapcsolatba lépnek másokkal, erősödik a kommunikációs képességük, és elsajátítják, hogyan mutakozzanak be megfelelően a munkáltatóknak.

Conservator – a programme of professional activation of the unemployed (Conservator – a lengyelországi álláskeresők szakmai aktivizálása) c. program Lengyelországból



Ez a projekt a Krakkói Vajdasági Munkaügyi Központ válasza volt a regionális munkaerő-piac számos negatív tényezőjére, úgy mint a 25 éven aluliak és az 50 éven felüliek magas munkanélküliségére, a tartós munkanélküliségre vagy a vidéki területek magas munkanélküliségére.

A projekt általános célja az álláskeresőben nehézséggel küzdő 710 fő szakmailag való aktivizálása volt, javarészt a fent említett csoportok közül.

A specifikus célkitűzések az alábbiak voltak:

- új képesítések megszerzése vagy a meglévő szakmai képesítések frissítése a projektben résztvevők számára;
- a résztvevők számára munkatapasztalat-szerzés;
- a munkaerő-piacon való boldoguláshoz szükséges hasznos ismeretek és készségek elsajátítása;
- a résztvevők önbecsülésének növelése, különös tekintettel a képzettségük, a készségeik, különösen a munkába való visszatérésre való készségek tekintetében.

A résztvevők szakmailag történő aktivizálása különböző történelmi és kulturális örökségek fenntartásával foglalkozó szervezeteknél valósult meg Malopolskában. A projekt résztvevői múzeumokban, szabadtéri és művészeti galériákban dolgoztak, és a kihívást jelentő, nehéz feladatokért voltak felelősek, mint pl.: kisebb karbantartási feladatok elvégzése a történelmi helyszíneken, tárlatvezetések megvalósítása a Malopolskai Faépítészeti Útvonalon található szent tárgyakhoz. A projekt álláskereső foglalkoztatását támogató céljai és tevékenységei tehát még a régióban található kulturális intézményeket is támogatta.

A projekttevékenységek a szakmai aktivizálást illetően széleskörű támogatást nyújtanak a projektben résztvevők számára:

- Minden résztvevő számára felkínálták a karrier-tanácsadás lehetőségét: egyénit, melynek célja a szakmai pályafutások megértése (beleértve az Egyéni Cselekvési Terv kidolgozását), és csoportos workshopokat álláskereső formájában.
- A résztvevők 15%-ának további támogatás járt a Foglalkoztatást támogató coach munkamódszer alapján. Ezt a módszer kifejezetten azon munkavállalók számára nyújtják, akiknek problémájuk van a magatartásukkal és élettapasztalataikkal, valamint hiányos munkatapasztalattal és végzettséggel rendelkeznek.

- A résztvevők 5-6 hónapig tartó támogatott munkaszerződést kaptak, vagy szakmai tapasztalattal gazdagodhattak a kulturális intézmények gyakornoki programjainak köszönhetően.
- A résztvevők fele kihasználta a szakképzésben rejlő lehetőségeket és új szakképesítéseket szerzett.

2011 és 2014 között 710 fő részesült támogatásban. A kedvezményezettek több mint 25%-a 50 éven felüli volt és 17%-uk 24 éven aluli. A tartós álláskereső a résztvevők 60%-t tették ki. 539 fő vett részt támogatott foglalkoztatásban és 171 fő szakmai gyakorlatokon. A projekt során 346 fő számára szakmai képzés szervezése is történt. Eddig közel 300 ember talált munkát a projektben való részvételnek köszönhetően. 99 kulturális intézmény kapott támogatást további munkatársak formájában.

START-UP-MODEL projekt Magyarországról



„START-UP-MODEL - Új vállalkozások létrehozásának ösztönzését és segítségét célzó rendszer kidolgozása a belga, portugál és francia modellek alapján”

A projektet a Békés Megyei Kormányhivatal (Magyarország) valósította meg 2011. március 1 - 2013 február 28. között.

A projekt fő célja az újonnan alapított vállalkozások folyamatos versenyképességének elősegítése volt. További célok között szerepelt a hátrányos helyzetű térségekben élő álláskereső vállalkozóvá válási folyamatának támogatása és saját vállalkozói tevékenységük kockázatmentes kipróbálásának biztosítása. A résztvevők körét több hátrányos helyzetű csoportba tartozó személy alkotta, többek között az 50 éven felüliek csoportjába tartozók, mivel a cél a foglalkoztatás javítása volt, hiszen ezek az emberek nagyobb kihívással néznek szembe álláskeresőségük során.

A projekt konkrét célja volt a Franciaországban kifejlesztett, valamint Belgiumban és Portugáliában sikeresen bevezetett „Couveuse” – vállalkozáskeltetés fogalom megismerése, majd a szerzett ismeretek kipróbálása Békés megyében, ezt követően a helyi sajátosságok, jogrendszer figyelembevételével annak hazai gyakorlatban való tesztelése és alkalmazása, helyi modell kialakítása, a rendszer nemzeti szinten való megismertetése.

A program közvetlen célja volt Békés Megyében 18 fő regisztrált álláskereső - többek között 50 éven felüli személy - számára lehetőséget adni jól vállalkozói készségük felismerésére és fejlesztésére, továbbá működő vállalkozásaik beindítására.

A „vállalkozás-keltető” lehetővé teszi a résztvevők számára leendő vállalkozásaik kipróbálását olyan jogi formában, mely nem jelent társadalmi, családi és pénzügyi kockázatot. Az 50 éven felüliek számára ez egy ideális lehetőség volt saját üzleti tervük megvalósítására és visszakerülni a munka világába.

Konzorciumvezető: Békés Megyei Kormányhivatal

Magyarországi partnerszervezetek: Békés Megyéért Vállalkozásfejlesztési Közhasznú Alapítvány; Türr István Képző és Kutató Intézet Békéscsabai Igazgatósága; Békéscsabai Ipartestület; Kereskedők, Vállalkozók Békés Megyei Szervezete; Békés Megyei Kereskedelmi és Iparkamara

Külföldi partnerszervezetek: Système d'Accompagnement à la Création d'Entreprises (vállalkozás-keltető intézmény, Belgium); Service Public de Wallonie (Vallon közszolgálat, Belgium); Union Des Couveuses d'entreprises (vállalkozás-keltető intézmény, Franciaország); Associação de Desenvolvimento Rural Integrado das Serras de Montemuro, Gralheira e Arada (non-profit fejlesztési szervezet, Portugália)

A projekt befejezése óta két további program valósult meg a vállalkozás-keltető módszer folytatásáért:

- „A jól MeNő vállalkozásokért” TÁMOP 1.4.5-12/1-2012-0012
Időtartam: 2013. március 1 – 2014. augusztus 31.
- „Vállalkozás-keltető 2.0”
Időtartam: 2014. április 30 – 2015. május 31.

A projekt részleteiről és a vállalkozókról további információ a www.vallalkozaskelteto.hu weboldalon található.

Következtetések

„Az 50 éven felüliek aktív munkaerő-piaci bevonása - az európai tapasztalatok” c. projekt az összes érintett partnerszervezet számára hasznosnak bizonyult. Lehetővé tette a bevált gyakorlatok és innovatív eszközök és módszerek disszeminációját, amelyek megvalósultak, vagy jelenleg is megvalósulás alatt állnak a négy vizsgált európai országban. Továbbá ez lehetővé tette a négy országban fellelhető álláskereső helyzetének megértését és azon intézkedések tanulmányozását, amelyek a célcsoport érdekeit védik. Az elemzés, a közös eszmecserék és kezdeményezések alternatív, változatos és ötletes irányvonalakat nyújtottak az 50 éven felüliek megsegítésére. Továbbá az átfogó kérdőíves felméréseknek köszönhetően lehetőség nyílt a munkavállalóknál és munkáltatóknál felmerülő foglalkoztatást akadályozó tényezők, mint pl.: oktatási és képzési igények, egészségügyi problémák, hiányzó informatikai és nyelvi készségek egyértelmű meghatározására.

A tudástranszfer és közös tanulás eredményeként a partnerek megosztották és megértették az 50 éven felüli korosztály munkaerő-piaci bevonására szolgáló fő elemeket. A kézikönyv főbb megállapításai tartalmazzák a specifikusan 50 éven felüliek számára nyújtható képzéseket, beleértve az informatikai, nyelvi és személyes készségeket, a munkáltatók figyelemfelkeltését az 50 éven felüliek pozitív munkahelyi közreműködésére, az 50 éven felüliek továbbfoglalkoztatásához kapcsolódó támogatásokról, pl.: bértámogatás és az 50 éven felüliek foglalkoztatását biztosító jogi és szakpolitikai keretrendszereket.

A partnerszervezetek, akik részt vesznek a projektben, úgy vélik, hogy a megszerzett tudás és a kézikönyvben fellelhető információk hasznosnak fognak bizonyulni a képzésben és foglalkoztatásban érintettek szervezetek, úgymint munkaügyi központok, civil szervezetek, képző intézmények és kormányzati döntéshozók, számára. Ezzel a kézikönyvvel a partnerség szeretné, ha a többi érdekelt fél is hasznosítaná a tudást és tapasztalatokat az 50 éven felüliek munkaerő-piacra történő visszatérése érdekében.

A projektpartnerek elérhetőségei**Voivodeship Labour Office in
Katowice
Katowicei Vajdasági Munkaügyi
Központ**

Lengyelország
www.wup-katowice.pl
Kapcsolattartó:
Ilona Wiącek
Email: iwiacek@wup-katowice.pl

ttg team training GmbH

Németország
www.team-training.de
Kapcsolattartó:
Susanne Renner
Email: susanne.renner@team-training.de

Solidarity Overseas Service Malta

Málta
www.sosmalta.org
Kapcsolattartó:
Lorna Muscat
Email: lorna.muscat@sosmalta.org

A projekt hivatalos honlapja: www.activation50plus.eu

**Voivodeship Labour Office in Krakow
Krakkói Vajdasági Munkaügyi
Központ**

Lengyelország
www.wup-krakow.pl
Kapcsolattartó:
Wioletta Niewola
Email: wnie@wup-krakow.pl

**Government Office for Békés County
Békés Megyei Kormányhivatal**

Magyarország
<http://bekes.munka.hu/>
Kapcsolattartó:
Fekete Miklós
Email: feketemiklos@lab.hu

