



Foglalkoztatási Hivatal

Nemzetközi és határ menti együttműködések támogatása

Bevezetési javaslatok a határ menti jó gyakorlatok országos szintű elterjesztésére

TÁMOP-1.3.1-07/1.-2008-0002 „Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése az integrált munkaügyi és szociális rendszer részeként” c. kiemelt projekt, 3.6 alprojekt

A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.



Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
ÜMFT infóvonal: 06 40 638 638
nfu@meh.hu • www.nfu.hu





Foglalkoztatási Hivatal

Készítette: GL Consulting Bt.
2010. december 10.

Vezetői összefoglaló.....	7
1. A „jó gyakorlat” meghatározása általános értelemben.....	9
1.1 A jó gyakorlatok fogalma, szerepe	10
1. 2 Mindez az Európai Unió regionális politikájának kontextusában	14
2. A jó gyakorlatok megvalósításának és fenntartásának feltételei.....	18
2. 1. A megfelelő célok megfogalmazása.....	18
2.2. A finanszírozás biztosítása	20
2. 3. A munkaügyi szervezet aktív, kezdeményező munkája.....	20
2.4 A nem állami szervezetek	22
2.5 A szociális partnerség szerepe	22
2.6 A jogi szabályozás	24
3. A regionális gyakorlatok összegzése.....	25
3.1 A folyamatban levő, vagy a közelmúltban zárult gyakorlatok	31
4. Az ÁFSZ helyi szervezetei nemzetközi kapcsolatainak történelmi-logikai csoportosítása	35
4.1 „ A kezdetek” – a tapasztalatszerzési szakasz.....	35
4.2 „A hozzunk létre valamit a távolban látott jóból” - szakasz.....	36
4. 2.1 Az első jó gyakorlat: a dán típusú termelő iskola.....	36
4.2.2 A szociálpolitikai üzem.	37
4.2.3 A pályaválasztási kiállítások	38
4. 3. „Dolgozzuk fel közösen a problémákat, és együtt keressünk megoldást” – szakasz	38
4. 3. 1. Az öt ország (Ausztria, Csehország, Magyarország, Szlovákia, Szlovénia) foglalkoztatási szolgálatai tematikus probléma megoldó együttműködése	39
4. 3. 2 Öt ország - roma konferenciák 1995 – 1999.....	39
4. 4. Az Európai Unióba történő belépést elősegítő tevékenység.	39
4. 4. 1. A szakértői akadémia	39
4.4.2 EQUAL	41
4.4.3 A Dél - Alföldi Regionális Pályaválasztási és Pályaorientációs Tanácsadó Hálózat létrehozása.....	41



Foglalkoztatási Hivatal

4. 4. 4. A foglalkoztatási paktumok.....	42
5. Kapacitásbővítés a civil szervezetek segítségével	43
5. 1. A Foglalkoztatási Információs Pontok	43
5. 2. Mentorszolgáltatások	43
5. 3. A 4M program és ikerprogramjai	44
6. Az Európai Unióba integrált ország alkalmazkodó projektjei	45
6. 1. Az EURES-T együttműködések	45
6. 2. Az interregionális kapcsolatok elmélyítését szolgáló, a mikroszféra számára lehetőségeket kínáló projektek.....	45
6. 3. Az érdek- és jogvédelem, a vállalkozástámogatás projektjei	45
7. A jó gyakorlatok régiónkénti bemutatása	47
7. 1. Nyugat- Dunántúli régió	47
7.1.1 Hálózati együttműködés létrehozása a munkaerő piacon, a magyar- osztrák határon – NetLAB	47
7.1.2. EURES -T Pannónia Munkaerő mobilitás az osztrák-magyar határrégióban	50
7.1.3 Osztrák-Magyar Szakértői Akadémia EXPAK AT- HU	54
7.1.4 IGR – Jövő a határtérségben Határon átnyúló szakszervezeti együttműködés	59
7. 1.5 Labour Offices and Training Institutions in Action (LOTIA) –.....	62
Munkaügyi hivatalok és képző intézmények akcióban	62
7. 1. 6. 4 M program (Megoldás Munkáltatóknak és Megváltozott munkaképességű Munkavállalóknak).....	65
7. 1. 7 Foglalkoztatási Információs Pontok Hálózata Zala megyében 2005 – 2010.	67
7.1.8. „A Regionális foglalkoztatási együttműködés létrehozása és hálózati koordináció kialakítása Nyugat-Dunántúlon”, „REKORD” regionális foglalkoztatási paktumkoordináció.....	74
7.1.9 Magyarország-Horvátország IPA Határon Átnyúló Együttműködési Program 2007-2013 (HU-HR) „MOBIL Region”	78
7. 2. Közép- Dunántúli régió.....	81
7.2.1 EURES – T Danubius Határ menti Társulás.....	81



Foglalkoztatási Hivatal

7. 3. Közép- magyarországi régió	82
Együttműködő partnerek az EURES-T-Danubius Határmenti Társulás tevékenységében.....	82
7. 4. Észak-magyarországi régió.....	82
7. 4. 2. „Határtalan felnőttképzés” (hivatkozás a projekt honlapjára).....	92
7. 5. Észak- Alföldi régió	93
7 6. Dél- Alföldi régió.....	94
7. 6.1. Pannon Forrás Hálózat.....	94
7.7 Dél – Dunántúli régió.....	96
7.7.1 Magyarország-Horvátország IPA Határon Átnyúló Együttműködési Program 2007-2013 (HU-HR) Magyar – Horvát Szakértői Akadémia.....	96
7.7.2 „Munka és egészség” foglalkoztatás-egészségügyi projekt.....	98
7.7.3 „Tanulás és munka” pályaválasztási és pályaeorientációs projekt.	98
8. Fenntarthatóság	100
8.1 A nemzetközi együttműködésben megvalósult projektek tapasztalatainak átadása:	104
9. A pénzügyi fenntarthatóság	105
9.1 A határ menti munkaerő-piaci együttműködések	105
9.2 A foglalkoztatási projektek és szolgáltatások	107
10. A jövő alakítása szempontjából fontos konklúzió:.....	108



Foglalkoztatási Hivatal

Rövidítések, gyakran előforduló kifejezések jegyzéke	
RMK	Regionális Munkaügyi Központ
Phare CBC	EU Előcsatlakozási Alap – határmenti együttműködés
ROP	Regionális Operatív Program
Interreg	Határon átnyúló együttműködések programja
EQUAL	Közösségi Kezdeményezési Program
KSZK	Kirendeltség és Szolgáltató Központ
TISZK	Térségi Integrált Szakképző Központ
ZMMK	Zala Megyei Munkaügyi Központ
MPA	Munkaerő-piaci Alap
MAT	Munkaerő-piaci Alap Tanácsa

Vezetői összefoglaló

A határ menti régiók helyzetének ismerete, gazdaságának fejlesztése, a versenyképesség javításának, a növekedésnek és a regionális különbségek csökkentésének is fontos területe. A régiók gazdasági működőképességéhez szükséges a munkaadói igények kielégítése, a megfelelő kompetenciákkal rendelkező munkaerő határ menti mobilitásának segítése. Ennek feltétele a gyorsan változó munkaerő-piaci igényekre azonnal reagálni tudó és a határokon átnyúló munkaerő piacot szolgálni képes, közös információs rendszer, a munkaerő-piaci képzési és szolgáltatási hálózat, amely lehetővé teheti, hogy a gazdasági régiók határon túlnyúló területei is a munkaerőpiac egységes részeként legyenek kezelhetőek.

A tanulmány az országok közötti munkaerő-mobilitás, a foglalkoztatást elősegítő, határon átnyúló együttműködési kapcsolatok és a munkaerő-piaci szolgáltató hálózatok fejlesztésének és támogatásának lehetőségeit, az e területen megmutatkozó, napvilágra kerülő szükségleteket kielégíteni képes projekteket próbálja összefoglaló módon bemutatni. Fontos, kiemelt hangsúllyal kerül említésre, hogy a határrégióban a rendszerváltás óta sokoldalú együttműködési rendszer alakult ki, ami ahhoz vezetett, hogy a Nyugat- Dunántúl a magyarországi modernizáció egyik sikertérségévé vált. Itt hamarabb indultak a modernizációs folyamatok, a gazdaság és a társadalom aktívabban fogadta be az újdonságokat, mint Magyarország más területei. A határtérségben zajló együttműködések úgy is értékelhetők, mint „jó gyakorlatok”.

.A megvizsgált projektek között meghatározásra kerültek – jó gyakorlatként - stratégiai fontossággal bíró nemzetközi projektek, melyek kijelölésének szempontjai a következők voltak:

- egy térségben tartósan jelen lévő együttműködések legyenek
- egy-egy módszertan, szakmai program több éven át tartó fejlesztése történhessen meg nemzetközi partnerség keretei között



Foglalkoztatási Hivatal

- olyan tudást, tapasztalatot adnak az együttműködésben résztvevő hazai szervezeteknek, amelyek lehetőséget nyújtanak a projektmegvalósítás során megszerzett tudás hazai, vagy nemzetközi átadására, multiplikálhatóak.

Ezek a projektek az elkövetkezendő évekre tervezhető, határon átnyúló együttműködések fenntarthatóságának is segítő feltételei.

A jó gyakorlatok fenntartása, számuk növelése fontos feladat. Mindehhez szükség van arra, hogy a nemzeti foglalkoztatási szolgálatban tervszerűen, összehangoltan tevékenykedjenek a kapcsolatok szereplői. Ehhez a jogszabályok és a finanszírozási feltételek változására is szükség van.

A határmenti kapcsolatok fejlesztését Magyarországnak ösztönöznie kell. Ezt küldetésnek is lehet tekinteni. Megvalósításához felhasználható az, hogy Magyarország lesz 2011. első félévében az Európai Unió soros elnöke.

1. A „jó gyakorlat” meghatározása általános értelemben

Egy olyan pozitív irányú cselekvés, amely:

- legyen sikeres;
- legyen innovatív;
- rendelkezzen sokszorosító hatással vagy alkalmazható lehessen más területekre is
- legyen fenntartható

Egy cselekvési minta, egy folyamat, egy módszer;

- sikeres – azt jelenti, hogy egy bizonyos célra vonatkozóan pozitív eredményekkel tud szolgálni
- innovatív – azt jelenti, hogy valami újat valósítottak meg. Az, hogy valami innovatív, azt is jelenti, hogy új vagy az eddig létezőktől különböző megoldásokat tud kínálni az adott szektorban, területen vagy közösségben. A megoldások lehetnek teljesen újak vagy más területekről behozott egyesített tudásokon is alapulhatnak. Az innováció megtörténhet a folyamatban (intézkedések, tartalmak, módszerek, megközelítések, eszközök), a tárgyban (új érdektérületek, új célcsoportok) vagy a kontextusban (adaptáció vagy a jelenlegi körülmények fejlesztése, hálózatok indítása);
- rendelkezzen sokszorosító hatással vagy alkalmazható lehessen más területekre – azt jelenti, hogy vagy horizontálisan látható, kommunikálható, megosztható (disszemináció) és/vagy vertikálisan integrált és alkalmazható rendszerekre és törvényekre;
- fenntartható – azt jelenti, hogy a saját működését segíti elő
 - a) megteremtette az igényt
 - b) elfogadták mint szolgáltatást
 - c) és/vagy képes a társadalom fejlesztését szolgálni

1.1 A jó gyakorlatok fogalma, szerepe

Az állami foglalkoztatási szolgálat nemzetközi egyezmény szerint (1948. évi 88. számú egyezmény), az egyezményben előírt feladatok megvalósítása érdekében dolgozik. Az Európai Unió tagországainak szolgálata az európai foglalkoztatási stratégia és az annak alapján készült nemzeti foglalkoztatási stratégia megvalósításért tevékenykedik. A közös célok hasonló és/vagy egyeztetett módszereket feltételeznek, az Európai Unió különböző eszközökkel és forrásokkal elősegíti a szolgálatok, általában a munkaerő-piaci politikák és társpolitikák céljainak, feladatainak és eljárásainak egyeztetését. Mindez a szolgálatok nemzetközi kapcsolatainak - beleértve határmenti nemzetközi kapcsolatait is - célját, értelmét és tartalmát meghatározza.

Az Európai Unió egyik célja az egységes piac kialakítása (valamikor elődjét Közös Piacnak nevezték). A közös piac nemcsak az áru- és tőkeforgalom szabadságára, hanem a munkaerő forgalom szabadságára is vonatkozik. Az Európai Unió, s ami ezzel egyet jelent, tagjainak versenyképessége jórészt e szabadság megvalósulásától függ. A munkaerő-piac szabadsága nemcsak a munkaerő térbeli mozgásának jogi akadálytalanítását jelenti, hanem az ezt akadályozó egyéb kulturális, szemléleti és szakmai korlátok megszüntetését vagy relativizálását. Szükséges az ismeretek, benne a szaktudás és szakoktatás kellő egységesítése, a munkaerő-piaci információk, benne az állami foglalkoztatási szolgálatokra (de a magán munkaközvetítők gyakorlatának is) vonatkozó ismeretek hozzáférhető tétele, a vállalkozók számára az európai vállalkozásra, a munkavállalók számára a munkavállalásra, beleértve a munkajogra vonatkozó információk hozzáférhetőségét és használhatóságát.

Az elmúlt években tapasztalható, hogy Európában a munkaerő-piacok változnak. Jó néhány foglalkozásban nemcsak európai, de világpiac alakult ki (menedzserek, tudósok, művészek). Néhány – főleg hiány – szakmában megállíthatatlan a dolgozók európai mozgása, s ez piaccá szélesedik. Az egyes kisméretű igazgatási területek (megye, kisebb régiók), amelyek hagyományosan a munkaügyi igazgatás és szolgáltatás illetékességi területei (az illetékesség helyett már munkamegosztásban és kooperációban kellene gondolkodnunk), már korlátai a nemzetközi jelentőségű

Foglalkoztatási Hivatal

beruházások, gazdasági események munkaerő-piaci hátterének. Az együttműködés új, hatékony módszerei szükségesek országon belül is, de országok között is. Tudva azt, hogy a távolsági munkaerő mobilitás még egy ebből a szempontból konzervatív országban, mint Magyarország is, statisztikailag is jelentőssé vált, mégis a nemzetközi érintkezésben a természetes földrajzi terület a határmenti térség. Itt erős, együttműködést lehetővé tevő kötelékek is működnek, de lehetnek speciális problémák is, ezek leküzdhetők, erre számos nyugat-európai példa van.

A nemzetközi együttműködés földrajzi vonatkozásban 2 csoportba osztható:

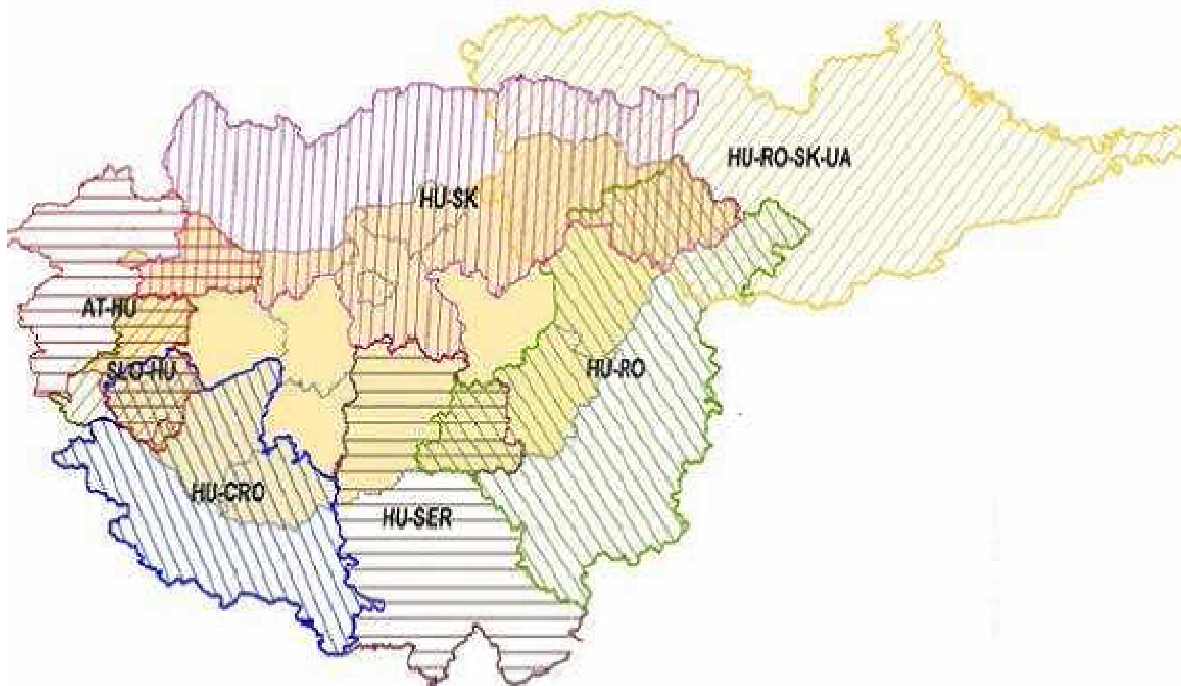
- Az egész Európai Uniót (Európai Gazdasági Térséget), vagy annak nagy részét érintő problémák, eszközök és kezdeményezések. Ezek egyrészt lehetnek az általános európai problémákat érintő, azokat az európai stratégiában szabályozó dolgok, mint például a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatásának, foglalkoztathatóságának támogatására szóló források megteremtése és a nemzeti szabályozásban való megjelentetése. Következésképpen végigvive ezeket az érdekeket, arra jutunk, hogy a hátrányos helyzetű csoportokra vagy közülük néhányra (bevándorlók, romák, fogyatékosok és megváltozott munkaképességűek) közös európai stratégia készül, csak erre a célra felhasználható forrásokkal. Addig feladat a problémakezelés, esetleg ennek kísérletei egész Európára szóló kezdeményezés, pályáztatás, a probléma megoldás tanulása (EQUAL, Leonardo, stb). Ide tartozik a munkaerő-piaci információkhoz való hozzáférés rendszere, az EURES. S e csoportba lehet sorolni a végzettségek és képesítések egységes európai rendszerének kialakítására szolgáló intézkedéseket is.
- A határmenti területek együttműködését szolgáló intézkedések. A határok átlépése a helyi munkaerő-piacok bővítésének természetes lehetősége, azonban számos akadályba ütközik. Ilyenek a nyelvi különbségek, a történelmi sérelmek, a piac előtti szokások és hagyományok, a nemzeti szabályozások makacs konzervativizmusa, illetve az információhiány (a szomszédos országban illetékes hatóságok, adózási infók, képesítések kölcsönös elfogadása). Itt akad speciális gazdasági probléma is: elsősorban a kelet-európai nemzetállamok egymástól elkülönült fejlődése a kapcsolatok



Foglalkoztatási Hivatal

elhanyagolását és akadályozását is jelentette. A határok felé az infrastruktúra romlott, az ipari és szolgáltató egységek száma csökkent, a lakosság az országok centrumánál lényegesen nagyobb szegénységben és kulturális elmaradottságban élt. Képletesen szólva ez a lejtés a határok mindkét oldaláról árkot alakított ki. A nemzeti gazdaságpolitikáknak befektetésekkel, a területfejlesztési politika eszközeivel fel kell tölteni a lejtőket, eltüntetni az árkokat. Az eddigi kísérletek nagyrészt kudarcot vallottak, mert a befektetések nem térültek meg, s ez a további lépésektől visszafogta a nemzetgazdaságokat. Itt is kétoldalú megállapodás, talán EU gyámkodás is kell. Az EU programokkal segíti az együttműködést korábban PHARE, majd Interreg, jelenleg ETE, IPA, ENPI). Magyarország helyzetére lásd az 1. térképet! (A térkép Magyarország régióit tartalmazza a szomszédos országokkal. Az ország megnevezése alatt az alábbiak állnak: Ausztria EU-15, ETE; Szlovénia EU-25, ETE; Szlovákia EU-25, ETE; Románia EU-27, ETE; Horvátország EU-közel, IPA; Szerbia EU-később, ENPI...; Ukrajna EU-később ENPI) A térképről látszik, hogy Magyarország partner kapcsolatai mennyire összetettek, az egyes RMK-kat is különböző feladatok érintik. Az egyes határmenti programok nemcsak megnevezésben különböznek, hanem tartalomban is. Ezek a különbségek az elszámolási technikában, méginkább a partner ország európai státuszából következő feladatok és lehetőségek szerint különböznek.

Foglalkoztatási Hivatal



1. sz. térkép



MAGYAR KÖZTÁRSASÁG Régiók, megyék, statisztikai kistérségek



2. sz. térkép

A második csoportosítási lehetőség a közös program tartalma szerinti:

- Lehet tanulási projekt. Tanulni kell egymást (helyzetét, tudását, gyakorlatát, szándékait, korlátait), az EU stratégiát és eszközeit, s kitalálni ezek közös hasznosításának lehetőségeit.
- Lehet fejlesztési projekt. Amikor valamilyen intézményt, vagy eljárást, vagy projektet alakítunk ki közösen vagy követve a partnert.
- Lehet problémamegoldó projekt. Amikor egyik vagy mindkét országban levő problémákra – amik lehetnek más helyen is ismert, de ismeretlen problémák is – megoldást közösen keressük, s közösen hasznosítunk európai ismereteket és forrást (ilyen lehet a romák problémája).
- Lehet támogató projekt. Amikor egyéb – például gazdasági beruházásokat, vagy azok előkészítését – projekteket támogatunk közös munkaerő- piaci intézkedésekkel (ilyenek a Győr és Esztergom körüli magyar- szlovák együttműködések, ilyen kell Szentgotthárdon az Opel fejlesztése miatt.). Az ilyen projektek a munkaerő-piaci szükségletek gyors és hatékony kielégítését szolgálják.

Ezeket a típusokat külön kell vizsgálni és az egyes projektek kifejlesztése is különbözik.

Jó gyakorlatnak azt nevezhetjük, amely céljában, megközelítésében, módszerében, a megvalósítás tartalmában, az együttműködés korrektségében a fentieknek megfelel, maguk a résztvevők és környezetük annak értékeli. Egy-egy projekt „értékelés” nem lehet végleges, s a közvélemény is tévedhet.

1. 2 Mindez az Európai Unió regionális politikájának kontextusában

Az Európai Unió a világ egyik leggazdagabb térsége, régiói között mégis számottevő különbségek mutatkoznak a jövedelmek és lehetőségek tekintetében. Regionális politikája révén az EU arra törekszik, hogy a rendelkezésre álló források a



Foglalkoztatási Hivatal

gazdagabb területek helyett a szegényebb régiók fejlesztését szolgálják. Célja, hogy az elmaradottabb térségek modernizációja révén elősegítse felzárkózásukat a fejlettebb uniós régiókhoz.

A jólét terén számottevő eltérések tapasztalhatók az uniós tagállamok között éppúgy, mint a tagállamokon belül. Az egy főre jutó bruttó hazai termékben kifejezett jólét tekintetében az uniós listát három város, London, Brüsszel és Hamburg vezeti. Az EU országai közül Luxemburg mondhatja magáénak az első helyet: ez a kis tagállam több mint hétszer gazdagabb az Unió legszegényebb és csatlakozást tekintve legfiatalabb két tagországánál, Romániánál és Bulgáriánál.

Az uniós tagság lendületet ad a fejlődésnek. Ha ez határozott és célirányos regionális politikával párosul, az eredmény nem marad el. Különösen biztató Írország példája: 1973-ban, amikor a tagországok sorába lépett, GDP-je az uniós átlag 64%-a volt – ma viszont a legmagasabbak közé tartozik az EU-ban. A regionális politika egyik legfontosabb célkitűzését napjainkban az jelenti, hogy a 2004-ben és 2007-ben csatlakozott új tagországok lakosságának életszínvonala a lehető leggyorsabban felzárkózzon az uniós átlaghoz.

Az egyenlőtlenségek okai

A regionális egyenlőtlenségek számos okra vezethetők vissza. Lemaradhatnak a fejlődésben a földrajzilag elzárt és ezért tartósan hátrányos helyzetű területek, egyenlőtlenségeket idézhetnek elő az újabb keletű társadalmi és gazdasági változások, de előfordulhat a kettő kombinációja is. E kedvezőtlen tényezők hatása szociális téren is megmutatkozik; az elmaradott térségeket gyakran jellemzi alacsony színvonalú oktatás, magasabb munkanélküliség és korszerűtlen infrastruktúra. Néhány EU-tagállam esetében a lemaradás részben a korábbi központi tervgazdálkodásnak tulajdonítható.

Regionális politika: befektetés az emberek jövőjébe. Az Európai Unió az új tagállamok csatlakozására tekintettel átszervezte és átcsoportosította regionális kiadásait. 2007 és 2013 között az Unió költségvetésének 36%-át fordítja majd a regionális politika céljaira. A hétéves időszak során ez összesen mintegy 350 milliárd eurós kiadást jelent. A pénz elsősorban három célkitűzés megvalósítását, a



Foglalkoztatási Hivatal

konvergencia, a versenyképesség és az együttműködés javítását szolgálja majd. E három területet az uniós kohéziós politika fogja egybe.

Prioritást élveznek a közép- és kelet-európai tagországok, valamint a többi tagállam hátrányos helyzetű régiói. A 2007-től 2013-ig tartó időszak során a kiadások 51%-át a 2004-ben és 2007-ben csatlakozott országok kapják majd, annak ellenére, hogy lakosságuk az EU összlakosságának kevesebb, mint egynegyedét teszi ki.

Az Unió a támogatás természetének és a kedvezményezett típusának függvényében az alábbi három forrásból biztosít pénzt a regionális kiadásokra:

- Az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA) az általános infrastruktúra és az innováció fejlesztését, valamint a beruházások ösztönzését célzó programok részére nyújt támogatást. Az ERFA által biztosított forrásokat a legszegényebb uniós régiók vehetik igénybe, tagállami hovatartozástól függetlenül.
- Az Európai Szociális Alap (ESZA) szakképzési projektek és más, foglalkoztatást támogató és munkahelyteremtő programok részére nyújt finanszírozást. Az ERFA-hoz hasonlóan mindegyik tagállam pályázhat az alap által biztosított forrásokra.
- A Kohéziós Alap a környezetvédelem és a közlekedési infrastruktúra javítására, valamint a megújuló energia -felhasználás fejlesztésére irányuló projektek költségeit hivatott fedezni. Az alap forrásaiból kizárólag azok a tagállamok részesülhetnek, amelyek esetében a lakosság életszínvonala nem éri el az uniós átlag 90%-át. Ez a 12 új tagállamot, valamint Portugáliát és Görögországot jelenti. Spanyolország esetében, mely korábban az egyik legnagyobb kedvezményezett volt, az EU fokozatosan megszünteti a Kohéziós Alap forrásaiból történő támogatást.

Mi a pénz sorsa?

A regionális fejlesztés célját szolgáló források java részét az EU azoknak a régióknak a számára különíti el, amelyeknek GDP-je nem éri el az uniós átlag 75%-át. Ezek a ráfordítások az infrastruktúra, illetve a gazdasági és emberi erőforrások fejlesztését szolgálják. A 27 uniós tagállam közül 17 rendelkezik olyan régiókkal, melyek ezekből



Foglalkoztatási Hivatal

a forrásokból támogatást igényelhetnek. Ugyanakkor mind a 27 tagállam jogosult uniós támogatást igénybe venni abból a célból, hogy elmaradottabb térségeiben ösztönözze az innovációt és kutatást, elősegítse a fenntartható fejlődést és fejlessze a szakképzést. A fentieken túlmenően az EU a forrásokból a határokon átívelő és a régiók közötti együttműködést szolgáló projekteket is támogatja, ezek a ráfordítások azonban a regionális költségvetésnek csak kis hányadát teszik ki.

Cél a gazdasági növekedés és a munkahelyteremtés.

Az Európai Unió azt kívánja elérni, hogy a regionális politika a lisszaboni menetrenddel teljes összhangban a gazdasági növekedés és a foglalkoztatás célját szolgálja. Ennek érdekében:

- Vonzóbbá kívánja tenni az országokat és régiókat a befektetők számára. Ebből a célból támogatja azokat a kezdeményezéseket, melyek révén az országok és régiók könnyebben megközelíthetővé válnak, minőségi szolgáltatásokat biztosítanak, és óvják környezeti erőforrásaikat.
- Az információs és kommunikációs technológiák fejlesztése révén ösztönzi az innovációt, a vállalkozói tevékenységet és a tudásalapú gazdaság térnyerését.

Új és jobb munkahelyeket hoz létre azáltal, hogy ösztönzi a munkavállalást, javítja a munkavállalók alkalmazkodóképességét, és növeli a humántőke-befektetéseket.

2. A jó gyakorlatok megvalósításának és fenntartásának feltételei

A magyar nemzeti foglalkoztatási szolgálat fejlődése során eljutott odáig, hogy számos jó gyakorlatot vett át, kísérletezett ki, s ezek egy részét már nemzetközi kapcsolataiban is használta követő partnerként, de sokszor kezdeményező partnerként is. Közben a munkaerő-piaci környezet is átalakult, fejlődött országhatáron belül és kívül egyaránt. Kis részben képesek voltunk a munkaerő-piac fejlődését előmozdítani, de alapvetően a változó munkaerő-piac kihívásaira kellett válaszolnunk, gondoljunk először a tömeges munkanélküliség megjelenésére, aztán a multinacionális ipar betanított munkással való ellátásra, aztán a szakképzett munkaerő hiányának kialakulására, a foglalkoztathatósági problémák szélesedésére. E megközelítésben az eredményeink már nem elégségesek, növelni kell a kezdeményezések számát, megszilárdítani a működő teljesítményeket, biztonságossá és tervszerűvé tenni az alaptevékenységgel összhangban működő fejlesztési és nemzetközi tevékenységet.

Mindezek eléréséhez szükség van megfelelő célokra, szükséges és biztonságos finanszírozásra, a munkaügyi szervezet kezdeményező közreműködésére, megfelelő, partner és a végrehajtásban részt vevő nem állami szervezetekre, a tripartit rendszerben működő szociális partnerségre, s mindezek jogi megalapozására.

2. 1. A megfelelő célok megfogalmazása

A nemzeti foglalkoztatási szolgálat céljait az európai foglalkoztatási stratégia, amely az európai munkaerő-piac szükségleteiből, és a nemzeti foglalkoztatási stratégia, amely a magyar munkaerő-piac szükségleteiből indul ki, határozza meg. Mivel e stratégiák távlatosak, az európai stratégia nevében is szerepel, hogy 2020-ig szól, s finanszírozása 7 éves pénzügyi időszakokból áll, ehhez igazodik a nemzeti stratégia is, annál is inkább, mert a nemzeti stratégia megvalósítása nagyban függ az európai forrásoktól. A határmenti kapcsolatok céljainak meghatározása részben a forrás



Foglalkoztatási Hivatal

biztosító előírásaitól, részben az érdekelt országok közös elhatározásától függ. Az európai stratégia lényeges összetevője a mobilitás erősítésének szándéka. Ez részben a munkaerő földrajzi mobilitásának erősítését jelenti, a gazdaság szükségleteinek kielégítésére, részben a társadalom vertikális mobilitását a tudás erősítésével (egyszerre jelentkezik az alapoktatás sikeres befejezése és a korszerű kompetenciák – főleg az informatika – tömegesítése). Szükségessé vált a piacok kiszélesítése nemcsak a fogyasztás, de a termelési erőforrások vonatkozásában is. Mivel a modern tudásalapú termelés alapvetően nem a képzetlen munkaerő tömeges alkalmazásának kiszélesítését, hanem a minőségi munkaerőhöz való korlátozás nélküli hozzáférést követeli meg, ezért európai méretű informatikai, munkaerő-közvetítési és munkaerő-fejlesztő (mind az ifjúsági szakképző, mind a felnőtt és munkaerő piaci képzés) rendszerek és követelmények kialakítása következik. Ugyanez valósul meg határmenti méretekben, de a résztvevő országok és népek egyéb, nem gazdasági szükségletei és akarata szerint humanizálva. Az egyes határmenti piacok, benne munkaerő-piacok az általános európai piac részei, de a helyi sajátosságok, konkrét fejlettségük miatt jelentősen különböznek egymástól. Fejlesztési céljaik tehát általánosságban adottak, például az informatika közhasznú ismeretté válása terén, de másban különböznek. Ezeket a különbözőségeket kell konkrét helyi célokká formálni, s e célformálás intézményeit kialakítani. Ezek az intézmények az érdekelt önkormányzatok, gazdasági kamarák, szakszervezetek, munkaügyi szervezetek, nem állami szervezetek, a szociális partnerség szervezetei, illetve ezek együttműködései. Ezek az együttműködések fogalmazzák meg a helyi célokat, ezeket hozzák összhangba az általános európai célokkal, így a helyi szereplők az együttműködést sajátjuknak tekintik. Nyilván más lesz a konkrét feladat a Nyugat-Dunántúli régió és Alsó-Ausztria tartomány, benne Győr-Moson-Sopron megye és Industrie-Viertel közötti kapcsolatban, mint például Békés és Arad megye kapcsolatában. Az általános feladat azonban a munkaerő-piac intézményeinek fejlesztése, a foglalkoztathatóság javítása, a tudásbázis bővítése.

2.2. A finanszírozás biztosítása

A nemzetközi kapcsolatokat, benne a határmenti kapcsolatokat is, az Európai Unió pénzzel támogatja. Minden 7 éves ciklusban meghatározza ennek intézményi, pénzügyi kereteit, szabályait. Tendencia a nemzetközi vonatkozások erősítése a tervezésben, a döntési és ellenőrzési rendszerben, de legfőképpen a konkrét megvalósítás szervezésében (a közösen használható eredmények megkövetelése, a közös elszámolás leed partneri rendje, a projektirányító intézményekre vonatkozó előírások). A jelenlegi pénzügyi rend szerint a projektek költségvetésének döntő része (85-95%) az európai forrás, a többi a nemzeti hozzájárulás. Magyarországon a nemzeti hozzájárulás állami intézmények, például a munkaügyi központok esetében többnyire megoldott, de számos esetben okoz problémát is (MAT működés), a nem állami szervezeteknél van saját forrásra vonatkozó kötelezettség. Ez túl nagy gondot nem okoz. A probléma az uniós forrás hosszú távú megelőlegezése, ami likviditási, az államháztartás intézményeinél az egyik évről a másik évre való áthúzódás esetén még szabályossági gondokat is okozhat. Ezért meg kellene oldani azt, hogy az egyes munkaügyi központok tervezzék a külkapcsolataikat, főleg a határmenti kapcsolatokat (ez programozás nem lehet, hiszen a pályázati rendben sem a projekt elfogadása, sem megvalósítási időrendje nem a munkaügyi központtól függ), s ennek pénzügyi tervét is. Forrása az MPA foglalkoztatási alaprésze legyen, külön jogcímmel. Ez a megelőlegezés nem használja el az MPA pénzét, hanem csupán leköti, egyszeri keretkijelölés lehetővé teszi a folyamatos törlesztést és újbóli felhasználást. Mindenesetre pénzügyi szempontból is hasznos, hogyha gyorsítjuk az európai pénzek felhasználását, vagyis forint felhasználás esetén Euro bevételre tehetünk szert. A nemzetközi kapcsolatok átfuttatása az MPA-n még azzal a haszonnal is jár, hogy a projektmegvalósítás és a pénzmozgás nem háttér pénzügyi-számviteli kérdés marad, hanem nyilvános, érdekegyeztetési ügyvé válik.

2. 3. A munkaügyi szervezet aktív, kezdeményező munkája

Ezt a feladatot a szamaritánus ügybuzgalmon, vagy felső hivatali előíráson túl önként vállalt, lényeges ügyvé a munkaerő-piaci szükséglet, s az azon alapuló hivatali érdek teszi. Erre néhány példát vegyünk elő. Ausztriának néhány területen szüksége van



Foglalkoztatási Hivatal

magyar munkaerőre, s nemcsak azért, mert az olcsóbb (ez nem minden esetben van így), a magyar munkaerő viszont szívesen dolgozik Ausztriában, mert ott többet keres. A magyar államnak érdeke a munkaerő állomány külföldi tapasztalatszerzése, ezzel együtt a mikrogazdaság külföldi kapcsolatainak erősítése, ezért arra az áldozatra is kész, hogy eltekint az értékes munkaerő hazai alkalmazásától (hivatalosan nem akadályozhatja meg). Az ügy rendezése érdekében államközi kapcsolatot köt határmenti ingázásra. A foglalkoztatás során problémák merülnek fel a dolgozói érdekvédelemben, ezért az osztrák (ÖGB) és a magyar szakszervezetek (MSZOSZ) együttműködnek, amelynek a szervezeti (és projekt) formája az IGR. Ehhez a munkaügyi központ csatlakozik, mert ezzel eredményesebb lesz munkaerő-közvetítői tevékenysége, kevesebb problémája lesz a hazatérő dolgozókkal (migráns ügyintézés). Ez már egy jó nemzetközi gyakorlat, amely mintául szolgál magyar-szlovák, magyar-szlovén, magyar-horvát szakszervezeti együttműködéseknek is, s ezekben mind szerepet játszik a munkaügyi központ is. Ennek megerősítésére az MSZOSZ négy magyar munkaadói érdekképviseléttel együtt megalakítja a Jogpont hálózatot, amellyel szerződést köt a munkaügyi központ, mert érdeke, hogy ügyfelei kevesebb munkajogi problémát hordozzanak. Ez is jó gyakorlat. Másik példa: A Győr-megyei és Komárom-megyei ipari munkahelyekre szlovák munkavállalók ingáztak(-nak), ez spontán módon is hasznos dolog, de felmerültek problémák. Ezért érdemes volt megszervezni az EURES-T Danubius-t, amely irányít, ellenőriz, de kiváltképpen szolgáltatást szervez. Ez is jó gyakorlat. Ha az egyes munkaügyi központok ilyen munkaerő-piaci szükségletekkel találkoznak, akkor ez kihívás az egész magyar foglalkoztatási szolgálat számára is. S ez immár vitathatatlan. Ezért a munkaügyi központok feladat meghatározását bővíteni kell a nemzetközi kapcsolatok dimenzióival. Ezt a szervezetben is meg kell jelentetni, tehát az SZMSZ-ben valamilyen, a tevékenység helyi fejlődésének megfelelő szervezeti egységet célszerű létrehozni, esetleg annak szabad rendelkezésű pénzforrásait, s az ezzel kapcsolatos felelősséget is megteremteni. E szervezeti egység hatáskörébe tartoznának a nemzetközi kapcsolatok, a nem állami szervezetekkel való kapcsolatok, a projekt és esetleg módszertani fejlesztések.

2.4 A nem állami szervezetek

Ezek általában civil szervezetek, amelyek nonprofit gazdálkodók, de nem szükséges, hogy a vállalkozásokat kizárjuk az állami foglalkoztatási szolgálatokkal való együttműködők köréből, ez az Európai Unióban nem szokásos, s nem is lehetséges. Azok a szervezetek, amelyek a nemzeti foglalkoztatási szolgálattal való együttműködésre vállalkoznak, specializálódnak, vagy specializált szervezetrészt hoznak létre, amely e célból befektet, tudást halmoz fel, értékeket teremt. Ez az érték tágabb értelemben a szolgálat erőforrásainak része, megtérülése, hasznosítása szervezeti érdek, de ezen túl a nemzeti foglalkoztatási szolgálat érdeke is. Ezért a állami foglalkoztatási szolgálatnak elő kell segíteni ilyen szervezetek megalakítását, fejlődését, működését, erőforrásainak hasznosulását. Az együttműködés vezérelve azonban az európai és a nemzeti foglalkoztatási stratégia megvalósítása, s határozza meg a megrendeléseket, a szolgáltatások követelményeit. Egyébként az ÁFSZ egyenrangú partnerségben működik e szervezetekkel, amely partnerség kiterjedhet a stratégiák értelmezésére, illetve megvalósításuk szervezésére.

Másik megközelítésben e szervezeteket úgy is tekinthetjük, mint az ÁFSZ kapacitás hiányának kipótlását, így tehát ez az ÁFSZ-nek mintegy részét jelenti. Így kapacitás alakítása, s főleg annak minősége nem egyszerűen az adott szervezet ügye, hanem az ÁFSZ általános érdeke. Az ÁFSZ fejlesztési programjában figyelembe kellene venni a partner nem állami szervezetek és munkatársaik fejlesztésének kérdését is.

2.5 A szociális partnerség szerepe

A szociális partnerség a munkaerő-piaci önszabályozás, beleértve az állami foglalkoztatási szolgáltatások önszabályozásának szerve. Az önszabályozás nem pótolja az állami szabályozást és felelősséget, hanem az alapvető munkaerő-piaci szereplők, tehát a munkaadók és a munkavállalók együttműködésének és konfliktusainak belső kezelését szolgálja. Az elvileg jól működő, vagy gyakorlatilag jól működő munkaerő-piac is tartalmaz problémákat és konfliktusokat. Ilyen maga a munkanélküliség, az erőforrás- (munkaerő) hiány, a hiányos felkészültség, de a hatalmi többlettel való visszaélés, az erőforrásokkal való pazarlás, általában a

Foglalkoztatási Hivatal

fejlődés megrekedése, vagy a piaci egyensúly felbomlása. Ezek persze makrogazdasági, politikai problémák is. Általában gazdaságpolitikai, politikai érdek e problémák megoldásába az érdekeltek bevonása. Ezt megalapozzák speciális forrásgyűjtéssel (a legtöbb fejlett országban külön munkanélküliségi adókat vetnek ki), s e források külön megtervezett felhasználásával. Ebbe bevonják a munkaadók és a munkavállalók képviselőit egyfajta partnerségbe szervezve. Ennek az érdekegyeztetésnek van makro -és közép szintje. A mikro szintű érdekegyeztetés a vállalati munkaerő-gazdálkodás, a bérezés, a szociális gondozás, stb. kérdéseivel foglalkozik, de például válság esetén közvetlenül beleszól a felsőbb szintű érdekegyeztetés ügyeibe.

Az állami foglalkoztatási szolgáltatás vonatkozásában a makroszintű érdekegyeztetésnek és annak egy speciális, foglalkoztatási megjelenésének van szerepe. A helyi foglalkoztatási szolgáltatók, a munkaügyi központok a közép szintű érdekegyeztetés egyik intézményével, a munkaügyi tanácsokkal találkoznak. A munkaügyi tanácsok szerepet játszanak a foglalkoztatási szolgálat tevékenységében, különösen a foglalkoztatás-fejlesztési források, a decentralizált foglalkoztatási alaprész felhasználásában. A munkaügyi tanács nem érdekelt közvetlenül a munkaerő-piaci nem állami szolgáltatók létében és tevékenységében. Érdekelt azonban a munkaerő-piac jobb szervezésében, így abban is, hogy a munkaerő-piaci szolgáltatók több és jobb munkát végezzenek mind a hazai szolgáltatásaikban, mind a nemzetközi (határmenti) kapcsolataikban. Ez az érdek azonban még nem jelent meg tudatos tevékenységben. A munkaügyi tanácsok ebben az értelemben is fejlesztendők, a Foglalkoztatási Hivatalnak (és a munkaügyi központoknak) keresni kell a tanácsok befolyásolásának lehetőségeit. A munkaügyi tanácsokra, mint a szolgáltatások fejlesztésének és a nemzetközi kapcsolatok kezdeményezésének intézményére is számítani kell.

A Nyugat-Dunántúli régióban a munkaügyi tanács határozottan aktív az EURES-T Pannonia együttműködésben, az MSZOSZ részt vesz az IGR-ben (s a hasonló szlovén és horvát együttműködésben), a gazdasági kamarák, amelyek nem tagjai a munkaügyi tanácsnak, pedig partnerként együttműködnek egyes nemzetközi projekteken a munkaügyi központokkal. Ez elismerésre méltó fejlődés, de még



Foglalkoztatási Hivatal

elmarad attól, amilyen módon kifejezik érdekeiket a hasonló osztrák szervezetek, s ahogyan szerepelnek ezen nemzetközi együttműködésekben.

2.6 A jogi szabályozás

A Foglalkoztatási törvény újraalkotása szükséges. 1991-ből származik, rengetegszer módosították, már belső kohéziója meggyengült, s a munkaerő-piaci környezet változása új reagálást követel.

A Foglalkoztatási törvény eredeti logikája a munkaerő-piacot nemzeti keretekben fogta fel, s a piacgazdasággá alakuló nemzetgazdaság problémáit kívánta megoldani. A piacgazdaság 20 éves fejlődése átalakította a gazdasági szereplőket és kapcsolataikat is. Fejlesztette és differenciálta a piacokat, nemzeti jellege relatívabbá vált, ugyanakkor nemcsak behatolás érte, de maga is terjeszkedett földrajzi értelemben is, s még erős terjeszkedés, illetve integráció előtt áll.

A Foglalkoztatási törvényt ennek szellemében kell alakítani, figyelembe véve a nemzetközi dimenziókat. A nemzetközi munkaerő-piaci kapcsolatokat, benne a határmenti kapcsolatokat is konkrétan szerepeltetni kell a törvényben, s az együttműködés és a nemzetközi forráshasznosítás és kötelezettségvállalás szabályait végrehajtási rendeletekben kell szabályozni. Ugyancsak kiemelten kell szabályozni a nem állami szervezetek szerepét a foglalkoztatási szolgáltatásokban és a nemzetközi kapcsolatokban. Ezeket az elemeket a foglalkoztatási érdekegyeztetésben és intézmény rendszerében is érvényesíteni kell.

Sok esetben élesebben alakulnak munkaügyi konfliktusok, mint amit maga a gazdasági probléma szükségessé tesz, ez pedig a szükségesnél is jobban rontja a munkavállalók, de a munkaadók pozícióját is. Ezek az éles konfliktusok sokszor a jogszabályok tudatos megsértése, esetleg a problémák megoldását szolgáló eszközök ismeretének hiánya miatt következnek be. A foglalkoztatási érdekegyeztetés munkájába további problémamegoldó lehetőségeket kellene beépíteni, beleértve a konfliktus kezelő szolgáltatások igénybevételét.

A nemzetközi kapcsolatokban különböző megállapodások születnek. Ezek a legtöbbször szükségesek, jószándékúak, de megvalósításukhoz hiányoznak a megfelelő apparátusok. E megállapodásokat el kellene helyezni a jogrendben, hasonló módon, mint az érdekegyeztetési megállapodásokat, például a kollektív szerződéseket. Ezt a munkaügyi tanácsok, esetleg a MAT szintjén lehet megoldani, s itt adódhat jogi lehetőség a szükséges pénzforrások meghatározására is.

3. A regionális gyakorlatok összegzése

Egy belső felmérés alapján 103 gyakorlatot vizsgáltunk meg (1. sz. melléklet). A felmérés eredményét mellékeljük. A felmérés nagyjából 2008 végéig felsorolható projekteket tartalmazza. E felsorolást kiegészíti a tanulmányban későbbiekben rögzített (1. sz. táblázat a 2. sz. mellékletben), 2009-től indult néhány újabb, a jó gyakorlat kritériumait fedő projekt.

A 103 gyakorlatból 100 köthető valamelyik régióhoz, 1 pedig, az EURES-T Danubius, 3 régióhoz is (Nyugat-Dunántúl, Közép-Dunántúl, Közép-Magyarország), tehát 102 gyakorlatot osztottunk csoportokba.

Először a területi elhelyezkedést vizsgáljuk:

- | | |
|------------------------------|----|
| - Közép-Magyarországi régió: | 14 |
| - Észak-Magyarországi régió: | 8 |
| - Észak-Alföldi régió: | 4 |
| - Dél-Alföldi régió: | 32 |
| - Dél-Dunántúli régió: | 9 |
| - Közép-Dunántúli régió: | 5 |
| - Nyugat-Dunántúli régió: | 30 |

Furcsának tűnik, hogy két régió, (Dél-Alföld és Nyugat-Dunántúl) az összes projekt 60%-áról számolt be. Másik oldalát nézve, nem létezik, hogy a régiók között ilyen



Foglalkoztatási Hivatal

nagy különbségek legyenek. Amint a későbbiekben látjuk, vannak különbségek a sokaságban és a tartalomban egyaránt. Először azonban a nyilvántartások hiányosságaira kell rámutatni, valamint arra a hivatali szemléletre, amely a nemzetközi kapcsolatokat és projekteket nem tartja egyenrangúnak az alaptevékenységgel, főleg a hatósági tevékenységgel. Ez a maradi szemlélet a munkaerő-piaci szolgáltatásaink hatékonyságát rontja, végső soron a piaci teljesítményt, a foglalkoztatást mérsékli. A régiós nyilvántartások hiánya miatt – sokszor emlékeztetből írták le a projektet – olyan fontos adatok hiányoznak, mint a projektek költségvetése, s azok hozama sem mutatható ki. A felmérés átnézése során azt is tapasztaljuk, hogy a régiókban a projekteket összegyűjtők egymástól eltérő szemlélettel dolgoztak. A munkaügyi szervezet várhatóan újból átalakul, s ilyenkor fennáll az adatvesztés veszélye, ezért is egy nyilvántartást kell készíttetni, átgondolt szempont rendszer alapján.

Külön érdemes megnézni a határmenti programokat, mert ez mutatja azt, hogy a határmenti gazdasági és foglalkoztatási problémák megoldása érdekében van-e kezdeményezés, ez kihasználja-e a nemzetközi együttműködést és ennek pénzügyi támogatását:

- Közép-Magyarországi régió:	1
- Észak-Magyarországi régió:	2
- Észak-Alföldi régió:	1
- Dél-Alföldi régió:	4
- Dél-Dunántúli régió:	3
- Közép-Dunántúli régió:	1
- Nyugat-dunántúli régió:	20

Összesen tehát 32 határmenti programot azonosítottunk, ennek kétharmada a Nyugat-Dunántúli régióban van, s a régió projektjeinek kétharmada határmenti projekt. Amint az a 3. sz. térképen is látszik, a Nyugat-Dunántúli régió 4 országgal is

Foglalkoztatási Hivatal



3. sz. térkép

(az összes többi régió pedig 1 vagy 2 országgal) határos, ez meghatározza a feladat nagyságát is, s ennek a régió munkaügyi központjai megfeleltek, ez a munka a regionális munkaügyi központ megalakulása után szervezettebbé vált. Az osztrák partnerek már 90-es évek elején kezdeményeztek együttműködést, a magyar partnerek ezt nem haboztak elfogadni, ez kétségtelenül egy nyugat-dunántúli előny. Az osztrák-magyar együttműködés azóta egyenrangú felek közös munkájává vált. A Nyugat-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ az osztrák-magyar együttműködésből adódó lehetőségeket igyekezett megosztani más régiókkal is, ez például a foglalkoztatási paktumok esetében már sikereket is hozott. A régióban már közel 2 évtizede kezdeményeznek kapcsolatokat Szlovéniával és Szlovákiával, 1 évtizede Horvátországgal. Az Európai Unió 2007-2013. évi tervezési időszakában ezeket a lehetőségeket már jól lehetett hasznosítani. Ez az európai támogatási rendszer lehetővé teszi Magyarország összes határa mentén az együttműködés támogatását, a magyar foglalkoztatási szervezetnek intenzívebben kell projekteket kezdeményezni határmenti partnereivel.



Foglalkoztatási Hivatal

Érdekes megvizsgálni a munkaügyi szervezet részvételét a megvizsgált projektekben. A munkaügyi központ közreműködés vezető partnerként vagy csatlakozóként:

- Közép-Magyarországi RMK: 2
- Észak-Magyarországi RMK: 1
- Észak-Alföldi RMK: 2
- Dél-Alföldi RMK: 16
- Dél-Dunántúli RMK: 9
- Közép-Dunántúli RMK: 1
- Nyugat-Dunántúli RMK: 30

A munkaügyi központok tehát 61 programban vesznek részt (ez az összes program 60 %-a), vezető partnerként 41, projektpartnerként 20 programban. A Dél-Dunántúli RMK és a Nyugat-Dunántúli RMK az összes régiós programban részt vesz, illetve csak olyanról adott tájékoztatást, amiben közreműködik. Az RMK-k összes közreműködésének fele a Nyugat-Dunántúli RMK teljesítménye. A regionális képző központok 40 programban vesznek részt, 29 programban vezető, 11 programban társ partnerek.

A finanszírozó program megnevezése több helyen hiányzik, de az ismertek megoszlása tanulságos:

- Phare CBC: 15 (ebből 9 NYDR)
- Interreg: 14 (ebből 9 NYDR)
- EQUAL: 12 (ebből 4 NYDR)
- Leonardo, Grundtvig, Socrates: 25 (ebből 11 DAR)

Ez összesen 66, a többi vagy hiányzik, vagy olyanok vannak, mint Youth projekt, Világbank, ROP, PHARE központi forrás, norvég alap, stb. A 32 határmenti programból 29-et a PHARE CBC és az Interreg finanszíroz. A 29 ilyen programból 18 a Nyugat-Dunántúli régióban van.



Foglalkoztatási Hivatal

A nemzetközi programokat partnerekkel kell végezni. Összesen 189 külföldi partnert számoltunk össze 26 országból. Egyes programokban – például a Leonardoban – több ország vesz részt, de nem klasszikus partnerségben. A partnerek mintegy fele a 7 határmenti országból kerül ki (94 partner):

- | | |
|----------------|--------------|
| - Ausztria | 37 szervezet |
| - Szlovákia | 20 szervezet |
| - Szlovénia | 9 szervezet |
| - Románia | 19 szervezet |
| - Horvátország | 4 szervezet |
| - Szerbia | 3 szervezet |
| - Ukrajna | 2 szervezet. |

A Nyugat-Dunántúli régióban a 42 partnerből 37 a szomszédos országokból származik, a 6 partnerországból 4 szomszédos ország. Ez arra utal, hogy az RMK tudatosan törekszik a határmenti partnerségre, pénzét és energiáit erre fordítja.

A Közép-Dunántúli régióban a 7 partnerből 6 a szomszédos országokból való, de a kevés esetszám miatt ebből következtetést levonni nem érdemes. Ugyanez a helyzet az Észak-Alföldi régióban is, 6-ból 5 a szomszédos országokból származik.

113 partner az EU-15 összesen 13 országából származik. Összesen 3 régióban az EU-15 országokból származó partnerek száma meghaladja a szomszédos országokból származó partnerek számát (Közép-Magyarországi régió, Dél-Alföldi régió, Dél-Dunántúli régió). Ez a tanulási időszak szükséglete, amikor nagyon helyesen új ismereteket, új eljárásokat tanulunk meg, s próbálunk, majd igyekszünk elterjeszteni. A partnerség igazi terepe az egyenrangú felek együttműködésén alapuló határmenti együttműködés. Ezért fontosnak gondoljuk, hogy a nemzetközi partner kapcsolatok súlypontját helyezzük át a szomszédos országokra, természetesen nem szabad elhanyagolni a szélesebb együttműködések sem. Azért meg kell jegyeznünk, hogy az EU-15 országok közül is a leggyakoribb partner Ausztria, igaz, hogy elsősorban a Nyugat-Dunántúl révén (27 partnerség). Csak az érdekesség kedvéért a leggyakoribb EU-15 partnereket kiemeljük:

- | | |
|------------|--------------|
| - Ausztria | 37 szervezet |
|------------|--------------|

Foglalkoztatási Hivatal

- Olaszország	14 szervezet
- Nagy-Britannia	12 szervezet
- Németország	11 szervezet
- Spanyolország	8 szervezet
- Franciaország	7 szervezet

Az Európai Unió összesen 19 országából van 173 partnerünk, ez valóban széleskörű kapcsolatrendszert jelent.

A felmérés összefoglalójában végezetül szólni kell a pénzekről. A projektek költségvetéseinek nyilvántartása hiányos. Egyrészt olyan projektekről van szó, amelyekben az adatokat közlő munkaügyi központ nem vagy alig vett részt. Másrészt sok projekt már régi, iratai a vezető partnernél vannak. Harmadszor nem voltak belső, az ÁFSZ munkáját segítő előírások a nyilvántartásra, ennek a munkának a jelentősége csak az utóbbi években vált nyilvánvalóvá. Ezért az alábbi közölt adatokat nagy fenntartással kell kezelni.

A felmérésben szereplő 103 projekt - mintegy felében ismerünk pénzügyi adatokat-költségvetése összesen:

- 7, 313 millió Eurot
- 108 ezer USD-t
- 2,442 milliárd Ft-ot

tartalmaz. Ezt Ft-ban összesítjük: mintegy 4,3 milliárd Ft. Ez másfél évtized kapcsolataira nem nagy pénz, s még egyszer hangsúlyozni kell, hogy ennek csak egy része közvetlenül a munkaügyi kapcsolatok forrása. Ebből is következik, hogy az ÁFSZ (2011-től kezdve NFSZ) nemzetközi kapcsolatainak tudatos szervezése, központi támogatása és koordinálása szükséges. Ez annál is inkább fontos, mert a 103 projekt vizsgálatánál látszik, hogy a belső kapcsolatrendszer esetleges, többször úgy tűnik, hogy egy-egy projekt valamelyik szereplő önálló – s sokszor egyedi – akciója. Nem a régióval, vagy a szándékkal van tehát a baj, hanem a támogató



Foglalkoztatási Hivatal

közeg hiányával. Ez alól megint csak a Nyugat-Dunántúli régió kivétel, ahol a megyei munkaügyi központok már a '90-es évek elejétől közös programokat bonyolítottak le, ezért itt a leggyakoribb ma is a belső együttműködés. Külön erőssége a régiónak a civil szereplők bevonása. A régiók közötti együttműködés leggyakrabban a Nyugat-Dunántúli és Dél-Dunántúli régiók között alakult ki, elsősorban a horvát kapcsolat ügyében. Itt ráadásul az egyes projektek is kapcsolódnak egymáshoz, a folyamatban fellelhetők a tervszerűség csírái is.

A 103 projektről készült felmérés táblázatos összefoglalóját a mellékletben közöljük (1. számú melléklet).

3.1 A folyamatban levő, vagy a közelmúltban zárult gyakorlatok

A felmérés egy másik része kiterjedt a közelmúltra is. Ennek táblázatszerű összefoglalóját a 2. melléklet tartalmazza.

Az excel táblázatban 50 projekt, esemény, információ, vélemény található. Közülük a táblázatban sorszámmal megjelölve és pirossal átírva azok a projektek, amelyekből a jó gyakorlatok kiválaszthatók, ez összesen 26 projekt. Ezek közül van néhány, amely a 103 projektről szóló táblázatban is szerepel. Rajtuk kívül is van néhány jó gyakorlat, ezeket később bemutatjuk. A projektek régióként:

- **Közép-Magyarországi régió** (1 kiválasztott projekt):
 - 14. EURES-T Danubius. Közös a KDRMK-val és az NYDRM-val. Projektgazda az FSZH és a Központi Munka-, Szociális és Családügyi Hivatal (Szlovákia). **Jó gyakorlat.**
- **Észak-Magyarországi régió** (2 kiválasztott projekt):
 - 10. A projektgazda Edelényi kirendeltség együttműködött a szlovák Trenkwaldwer munkaerő-közvetítővel. Sikertelen, de megalapozva használható kapcsolat.



Foglalkoztatási Hivatal

- 11. Kazincbarcikai kirendeltség. Civil szervezetek bevonása a térségfejlesztésbe, a határmenti együttműködésbe. Eredménye nem ismert. Fejleszthető.
- **Észak- Alföldi régió** (4 kiválasztott projekt):
 - 1. Kiút Térségfejlesztési Egyesület, Kisvárdai kirendeltség. A Felső-Szabolcsi és a Rétközi régió együttműködése. Fejleszthető.
 - 7. Első Nyírségi Fejlesztési Társulás. Sok szereplő, határmenti kapcsolatokkal. Eredmény nem ismert. Fejleszthető.
 - 13. Logisztikai ügyintéző + román nyelvtanfolyam. Csengeri kirendeltség. Folyamatban. Egyedi ügy. Együttműködéssé fejleszthető.
 - 16. Együttműködési megállapodás az Észak-Alföldi RMK és Máramaros munkaügyi szervezete között. Tájékoztatások. Fejleszthető.
- **Dél-Alföldi régió** (7 kiválasztott projekt):
 - 8. Külföldi cégeknek szolgáltató könyvelő iroda számára adott segítség a Szegedi KSZK részéről. Nincs megállapodás. Fejleszthető.
 - 12. Román és magyar nyelvű felhasználóknak tájékoztatás a munkavállalás feltételeiről. Békéscsabai kirendeltség. Fejleszthető.
 - 15. Kétnyelvű disszeminációs kisfilm. Békéscsabai Regionális Munkaerőfejlesztő és Képző Központ. Fejleszthető.
 - 17. Osztrák-magyar-szlovén együttműködés hátrányos helyzetűek képzése érdekében. Kecskeméti Regionális Képző Központ. **Jó gyakorlat.**
 - 19. PAKTUM-START. Dél-Alföldi RMK. A megyei foglalkoztatási paktum előkészítése. Határ menti hatása közvetett. Fejleszthető.
 - 20. Homokhát határok nélküli foglalkoztatási paktum (magyar-szerb). Mórahalom kistérség. **Jó gyakorlat**
 - 21. Rehabilitáció és humánerőforrás-fejlesztés a szerb-magyar integrált munkaerő-piacon. Bácsalmási kistérség. **Jó gyakorlat.**

- **Dél-Dunántúli régió** (6 kiválasztott projekt):

Foglalkoztatási Hivatal

- 18. Pannonian Tourism – Képzéssel a minőségi falusi turizmusért. Kész tananyag, hasznosítás Baranyában és Eszéken, Lezárult, folytatandó. **Jó gyakorlat.**
- 22. Pályaválasztási rendezvények a Dél-Dunántúli régióban, Osijek, Vukovar és Bjelovar régiókban. Projektgazda DDRMK. Befejeződött. Folytatandó. **Jó gyakorlat.**
- 23. Szakértői Akadémia. Leed partner DDRMK, partnerek NYDRMK, Eszék, Krizsevác, Csáktornya, Vinkovci. **Jó gyakorlat.**
- 24. Munkaegészségügyi projekt. Leed partner Pécsi Tudományegyetem. Partnerek DDRMK és Eszéki Egyetem. **Jó gyakorlat.**
- 25. Herbaria Network – gyógynövény gyűjtés és termesztés. Projektgazda a DDRMK, partner HZZ Osijek, NYDRMK. **Jó gyakorlat.**
- 26. A Pannonia Tourism projekt elődjéül szolgáló 4 megállapodás. DDRMK és HZZ Osijek. **Jó gyakorlat.**
- **Közép-Dunántúli régió** (2 kiválasztott projekt):
 - 9. EURES tanácsadó a magyar-szlovák munkaerő-forgalom fejlesztéséért. Tatabánya KSZK. Fejleszthető.
 - 14. EURES-T Danubius . Közös projekt a KMRMK-val és az NYDRMK-val, a magyar és szlovák ÁFSZ központi szervének irányításával. **Jó gyakorlat.**
- **Nyugat-Dunántúli régió** (8 kiválasztott projekt):
 - 2. Netlab. Osztrák (Alsó-Ausztria, Bécs, Burgenland) - magyar (NYDRMK) foglalkoztatási együttműködése. Gazdag program. Jó gyakorlat.
 - 3. LOTIA program. Osztrák, cseh, szlovák és magyar (Győr és Mosonmagyaróvár kirendeltségek) együttműködése. **Jó gyakorlat.**
 - 4. Osztrák-magyar Szakértői Akadémia. Később részletesen kifejtjük **Jó gyakorlat.**
 - 5. EURES-T Pannonia. NYDRMK és Kelet –Ausztria bizonyos területeinek munkaerő-piaci projektje. **Jó gyakorlat.**
 - 6. IGR – szakszervezetek együttműködése. ÖGB és MSZOSZ, az NYDRMK támogatja. Részletesen később. **Jó gyakorlat.**
 - 14. EURES-T Danubius. Közös projekt KMRMK-val és KDRMK-val. **Jó gyakorlat.**



Foglalkoztatási Hivatal

- 23. Magyar-horvát Szakértői Akadémia. Közös projekt a DDRMK-val.
Jó gyakorlat.
- 25. Herbária Network. Lezárult közös projekt a DDRMK-val. **Jó gyakorlat.**

Ez összesen **14 jó gyakorlat**. Ha újból átnézzük a magyar foglalkoztatási szolgálat nemzetközi kapcsolatainak rendszerét, további jó gyakorlatokat találunk.

4. Az ÁFSZ helyi szervezetei nemzetközi kapcsolatainak történelmi-logikai csoportosítása

A magyar állami foglalkoztatási szolgálat 1990-91-ben megyei szinten szerveződött. Ezt a szerveződést rendezte az 1991. évi IV. Tr, a Foglalkoztatási törvény. Egyes megyei szervezők 1989-től keresték, s igénybe vették a külföldi tapasztalatokat, segítséget. Lényegében a német (részben a vele rokon osztrák) szervezést vették alapul, amit aztán 1991-ben egy nürnbergi felkészítés egészített ki. Francia tapasztalatokat is szereztünk, (1991. december), a logikus német rendszert dán tapasztalások humanizálták (1991. tavasz). Ezekben az években a magyar foglalkoztatási szolgálat a munkanélküliségi robbanás és az elégtelen erőforrások malmai között őrlődött. Az osztrák kapcsolatok is csak 1993 végétől váltak szorosabbá, s kezdődött meg az első projektek szervezése, elsősorban Vas megyében (pályaorientációs tréning, majd szociál-ökonómiai menedzser tréning).

4.1 „A kezdetek” – a tapasztalatszerzési szakasz.

Az évtized második felétől az ország különböző részein jelentek meg az országos hatóságok, kutatók, egyetemek külföldi együttműködései, mintegy terepgyakorlatként, de kezdték partnerként bevonni a helyi munkaügyi szolgáltatókat. Ezek a kapcsolatok jól szolgálták az ismeretek bővülését, mind a foglalkoztatási szolgáltatások és képzés terén, mind az alkalmazható eljárások és működtethető projektek megismerése terén, az európai pénzek felhasználása és elszámolása vonatkozásában (bár ezt főleg a külföldi partnerek végezték), s személyi kapcsolatok alakultak ki. Ez a gyakorlat ma is él, a Leonardo, a Grundtvig, a Socrates programokban.

Foglalkoztatási Hivatal

4.2 „A hozzunk létre valamit a távolban látott jóból” - szakasz

Az érdeklődésünk kezdetektől kétirányú volt. Hogyan szolgáljunk ügyfél tömegeket, amikor kevés az erőforrásunk? Egyik partnerünk sem dicsekedett erőforrásbőséggel, bár lényegesen több erőforrással rendelkeztek, ezért szervezési gyakorlatokat kezdtünk vizsgálni. Az európai rendszereket gyakran átszervezték, ezek új célok megfogalmazását és az erőforrások megújítását, bővítését jelentették. Magyarországon a fejlesztésre felhasználható pénzek erősen korlátozottak, az ilyen fejlesztési törekvéseket el kellett halasztani addig, amíg erre a nemzeti fejlesztési tervek keretében európai pénzeket tudunk felhasználni.

A másik problémánk az volt, hogy hirtelen megnőtt a hátrányos helyzetű csoportok száma, s azok népessége is. Hogyan reagálunk erre? Már a '90-es évek közepén 2 projektbe kezdtünk, a termelő iskola és a tranzitfoglalkoztatás létrehozásába.

4. 2.1 Az első jó gyakorlat: a dán típusú termelő iskola.

Dolgozva (termelve) tanulj! Ez a projekt azoknak szól, akik tanulási és pályaválasztási nehézségekkel küzdenek, lemorzsolódtak az iskolából, szocializációs problémáik vannak. Az ilyen esetek bármelyik társadalmi rétegben előfordulnak, de különösen nagy gyakorisággal a többszörösen hátrányos helyzetű rétegekben. A termelő iskola elsősorban szocializál, a tanulnivalót más megközelítéssel juttatja célba, hasznosságot ad azzal is, hogy a tevékenység eredményét – bármilyen csekély legyen is az – piacon értékesíti. A formális iskolára előkészít, lehet az gimnázium vagy szakképzés, aki nem akar – legalábbis egyelőre – szakmát tanulni, az jártasságot szerezve betanított munkásként dolgozhat, majd a felnőtt (munkaerő-piaci) szakképzésben (AMU Center) szakmát tanulhat. Másként nézve ezt, pazarlás felkészületlen, motiválatlan embereket drága szakképzésben tanítani a tapasztalatok szerint kevés sikerrel.

Ezt a módszert egy dán termelő iskola átadta a Zala Megyei Munkaügyi Központnak azzal, hogy az eljárás bevezetését anyagilag és módszertannal, ellenőrzéssel támogatja. Zalaegerszegen létrehoztunk egy alapítványt, ez 1995-ben megkezdte a tanítást. Végül a dánok anyagilag nem tudtak segíteni, de PHARE és OFA



Foglalkoztatási Hivatal

támogatással az eszközöket az alapítvány megvásárolta, az épületeket az oktatási program keretében felújították, újakat építettek. Az oktatási programokat finanszírozzák - hol az OFA, máskor PHARE, aztán a HEFOP, majd a TÁMOP – azzal a feltétellel támogatott, hogy mindenképpen OKJ-s szakmával kell a programot befejezni. Ez ellen a dánok egy ideig tiltakoztak, de aztán be kellett látniuk, hogy „továbbfejlesztettük” a programot. A Zalaegerszegi (Csácsi) termelő iskola közös programokat bonyolított le a Kassel-i termelő iskolával és a Tchentendorf-i BFI iskolával. Magyarországon néhány iskola mondja magát termelő iskolának, egy baranya-megyei iskola áll ehhez a legközelebb, de elterjeszteni nem sikerült. A döntéshozók drágának tartják, holott előírásaikkal éppen maguk drágították meg, nem veszik figyelembe jó eredményeit, s szívesebben pazarolnak a szokott módon, mintsem lennének sikeresek szokatlanul. Az iskola változatlanul anyagi gondokkal küzd, jelenleg egyedüli megrendelője a munkaügyi központ. Ez mindenestre jó gyakorlat, amely nemzetközileg jobban elismert, mint itthon, érdemes országon belül elterjeszteni, s a határmenti kapcsolatokban is használni.

4.2.2 A szociálpolitikai üzem.

Osztrák módszer, az a lényeg, hogy állandó projektet hoznak létre változó résztvevőkkel. A dolgozók termelőmunkát vagy szolgáltatást végeznek, s azt a piacon értékesítik. A termelés nem versenyképes, a költségeket nem termeli ki, mert dolgozói maguk nem versenyképesek, hiszen ezért nem tudtak elhelyezkedni a munkaerő-piacon (szakképzetlenek, gyakorlatlanok, ügyetlenek, fogyatékosok, stb). A legfontosabb eredmény, hogy ezeket a hiányosságaikat leküzdik, s elhelyezkednek az elsődleges munkaerő-piacon. Az elhelyezkedés valamikor a projektidőszakban történik, elősegíti az, hogy a projekt tevékenysége során kapcsolatba kerül vevőkkel és partnerekkel, s ők kiválasztják munkatársnak a legjobbat, s így tovább. A kilépő ember helyett új lép be, kezdi a tanulást, gyakorlást. Ezért nevezik ezt tranzit programnak. Valódi tranzit foglalkoztatási programot is finanszírozott az OFA, ez sikeres volt, ezért abbahagytuk. A tranzitfoglalkoztatóknak – vannak ilyenek, bár másból élnek – egyesülete van, ebben vezető szerepet játszik a Csácsi termelő iskola, amelynek eredeti módszere közel van a tranzitfoglalkoztatáshoz. Ezek a



Foglalkoztatási Hivatal

foglalkoztatók kedvelt partnerek nemzetközi programoknak. Az Országos Transzitifoglalkoztatási Egyesület részt vett egy EQUAL programban, s nagy sikerrel szerepelt. A tranzitifoglalkoztatási projekt (szociálökonomiai üzem, Olaszországban szociális szövetkezet) jó gyakorlat, amely alkalmas eszköz a második munkaerő-piacon a határon átnyúló munkaerő-piac munkaerő szükségletének kielégítésére.

4.2.3 A pályaválasztási kiállítások

Ez a gyakorlat is Ausztriából érkezett 1998-ban, s 2 év múlva egész Magyarországon elterjedt. Annak a problémának a kezelése tette szükségessé, hogy stabilá váltsa a hiány szakmák köre, a pályaválasztás során ezt mint jó lehetőséget nem vették figyelembe a döntéshozók, sem a továbbtanulás előtt álló tanulók, sem szüleik, de az általános iskolák és az iskola fenntartók sem. A kiállítás gyakorlati bemutató, aminek az ismeretátadás mellett a szemléltetés és a vonzóvá tétel is a feladata. A kiállításokat a munkaügyi központok szervezik, még ma is nagyon eltérő színvonalon. Az utóbbi években megnőtt a TISZK-ek és a gazdasági kamarák érdeklődése. Ez jó gyakorlat. Megkezdődtek az első kísérletek a határon átnyúló alkalmazásra horvát-magyar relációban. Megjegyzendő, hogy osztrák képző intézmények évek óta részt vesznek Szombathelyen és Zalaegerszegen a vásár munkájában.

4. 3. „Dolgozzuk fel közösen a problémákat, és együtt keressünk megoldást” – szakasz

Ez a szakasz szükségszerűen bekövetkezik, amikor a rendszer normálisan fejlődik és normális külső kapcsolatai vannak. Ennek két példáját érdemes megemlíteni.



Foglalkoztatási Hivatal

4. 3. 1. Az öt ország (Ausztria, Csehország, Magyarország, Szlovákia, Szlovénia) foglalkoztatási szolgálatainak tematikus probléma megoldó együttműködése

Az öt ország (Ausztria, Csehország, Magyarország, Szlovákia, Szlovénia) foglalkoztatási szolgálatainak tematikus problémamegoldó együttműködésbe fogtak öt témában, 1994-1995-ben. A munka a konkrét célkitűzések részleges megvalósításával elhalt, az eredmény főleg a kommunikációban volt, s ez kitörölhetetlen vívmány. Ma már nem számít jó (élő) gyakorlatnak, de jó, hogy volt. A kezdeményezés az öt ország központi munkaügyi szervéé volt.

4. 3. 2 Öt ország - roma konferenciák 1995 – 1999

Ugyanezen öt ország roma konferenciákat szervezett 1995-1999-ig. A résztvevők a munkaügyi középírányító szervek és partner cigány szervezetek voltak. Az eredmény a párbeszéd maga, s ennek hasznosulása a honi együttműködésekben, de nem lett belőle virulens nemzetközi mozgalom. Ez ma már nem számít jó (élő) gyakorlatnak, de bekövetkezhet olyan helyzet, amikor feltámad.

4. 4. Az Európai Unióba történő belépést elősegítő tevékenység.

Ez jelentette az előcsatlakozási alapok felhasználását, a belépés tervezését, s a leendő eszközök felhasználásának előkészítését. Ennek a szakasznak a nagy terméke a szakértői akadémia.

4. 4. 1. A szakértői akadémia

A szakértői akadémia, egy hosszú folyamat terméke. Nem egy előre tervezett dolog, hanem próbálkozások, kezdeményezések, megvalósult projektek következménye. Az osztrák és a magyar állami foglalkoztatási szolgáltatások együttműködési gyakorlatát



Foglalkoztatási Hivatal

értékelte az osztrák L&R, egy bécsi székhelyű szociális kutató. Az értékelés eredménye lett a szakértői akadémia.

Az eddig említett osztrák-magyar projektek és együttműködés mintegy összefoglalója lett a szombathelyi osztrák- magyar foglalkoztatási konferencia, amelynek nagy szerepe lett Magyarországnak az Európai Unióhoz való csatlakozásának előkészítésében a foglalkoztatási szolgálat és a foglalkoztatási szolgáltatások terén. A konferenciát 1995-től rendezik meg minden év májusában. A határmenti együttműködést támogatta egy sajátos civil szervezet, a Párbeszéd (Dialog Egyesület), amelyet osztrák és magyar magánszemélyek hoztak létre. A munkaügyi szervezetek ehhez tagság és tagdíj nélkül csatlakoztak. Az Egyesület ma is él, kezdeményez, pályázik, projekteket bonyolít le.

Az összes addigi tapasztalatból származó következmény az együttműködés mélyítésének szükségszerűsége. Maga a szakértői akadémia a konferenciákból, a szemináriumokból, a vezérprojektekből és mindezek dokumentálásából és közzétételéből áll. Az Akadémia 2003-ban indult, több finanszírozási szakaszból állt, mindannyiszor átalakult, s mai szerkezete sem végleges.

A szemináriumok másfél napos események, 20-30 résztvevővel. A szemináriumok lehetnek problémafeltáró és megoldó, valamint projektkezdeményező megbeszélések. Utóbbira példák a foglalkoztatási paktumok kezdeményezése és a Roma Centrum fejlesztése. Ezek lettek a vezérprojektek. A mai szakaszban a Roma Centrum már átalakult Oktatási, Foglalkoztatási és Esélyegyenlőségi Központtá (OFTEK), az azt hordozó EURIFE roma egyesület a szakértői akadémia projekt pénzügyileg támogatott partnere.

A szakértői akadémia, mint eszköz jól hasznosítható minden magyar határmenti együttműködés megalapozására, jó példa erre a horvát-magyar együttműködés is, amely eljutott az IPA keretében támogatott használatáig. Mind az eredeti osztrák együttműködés, mind az új horvát partnerség bizonyítja azt, hogy nem lehet egyszerűen bevezetni, hanem sok munkával, az eddigi tapasztalatok felhasználásával, lépésről-lépésre lehet kialakítani. Ez időbe telik, de minden együttműködésnek a helyi szükségletekből és lehetőségekből kiindulva önálló arculatot kell kidolgozni

4.4.2 EQUAL

Ez külön csoportot képez, mert nagy jelentőségűnek bizonyult a munkaügyi központok számára is. Központi koordináció hiányában a munkaügyi központok összes EQUAL projektjéről nincs tudomásunk, de ismereteink szerint ez sok vonatkozásban hozott újdonságot. Először is meghonosította a leed partner intézményét, az együttműködést a közös, strukturált pénzügyi elszámolásig vitte. Ez a nemzetközi együttműködésnek is új kultúráját jelentette, s ezt az újdonságot még fokozta az is, hogy nem csak szomszéd, hanem egymástól távol fekvő országokról van szó, s a partnerségek majdnem véletlenül, előzetes ismeretségek nélkül jöttek létre. Majd részletesen beszámolunk a Zala Megyei Munkaügyi Központ Nő az esély! című projektjéről, amit a belső partnerségben egy gazdasági kamarával és egy civil szervezettel valósított meg, szereplőnként különböző, de egymást erősítő projektelemekkel a munkaerő-piacon nehéz helyzetbe jutó, falusi nők számára. A projektelemek: a nőket lakóhelyükön felkereső pályaorientációs szolgáltatás, esélymenedzserek telepítése körzet központokba, a nők felkészítése a családi vállalkozás munkájába való besegítésre. A nemzetközi partnerségben részt vevő 2 olasz, egy osztrák és egy német szervezet hasznosítani tudta a magyar tapasztalatokat, s nagyra értékelte a projektben kezdeményezett szolgáltatásokat. Az EQUAL jó gyakorlat, de nem folytatható, mert az ESF ezt az eszközt már nem használja. A ZMMK „Nő az esély!” projektje maga is **jó gyakorlat**, ami újból élesíthető.

4.4.3 A Dél - Alföldi Regionális Pályaválasztási és Pályaorientációs Tanácsadó Hálózat létrehozása.

Ez a projekt nem nemzetközi, de nagy jelentősége van, s nemzetközivé tehető, elsősorban a keleti szomszédokkal kapcsolatban. A projekt FH kezdeményezésű, a Békés Megyei Munkaügyi Központ és a regionális társközpontok tevékenysége, központi PHARE-ből finanszírozták. A projekt a munkaügyi szervezet gyakorlatára (FIT hálózat, tájékoztató eszköztár), s elődjeinek (Munkaerő Szolgáltató Iroda, még korábban Pályaválasztási Tanácsadó Intézet) hagyományaira épült. A pályaválasztás és pályaorientáció valamennyi fontos mozzanatát tartalmazza (képesség és



Foglalkoztatási Hivatal

írányultság vizsgálatok, tájékoztató eszköztár, pályaválasztási pedagógiai ismeretek). Kapcsolatban van a pályaválasztási kiállításokkal és a FIT munkájával, egy honlapon keresztül mindenki számára hozzáférhető. **Jó gyakorlat.**

4. 4. 4. A foglalkoztatási paktumok

Az eszme igazán európai, hiszen különböző felek megegyezéséről, együttműködéséről szól. Európában „best practice” eszköz. Az osztrák gyakorlatot ismertük meg, annak is először a kistérségi változatát valósítottuk meg először Celldömölkön, majd Letenyén. ma már széleskörűen elterjedt Magyarországon, s határmenti kezdeményezések is vannak. Nálunk – Ausztriához képest – figyelemreméltó jelenség a civil szervezetek aktivitása, a munkaadók változó, helyenként erős érdeklődése, s különösen a kistérségi társulás, s a körülötte dolgozó térségfejlesztési és humán szolgáltató szervezetek intenzív közreműködése. A paktumokban Magyarországon még sok lehetőség rejlik. Ez **jó gyakorlat**, de lehetőség van arra is, hogy nálunk is a legjobb gyakorlattá váljon, akár a határmenti kapcsolatokban is.

5. Kapacitásbővítés a civil szervezetek segítségével

Ennek már nagyon sok példája van. Az alábbiak azért is érdekesek, mert vagy külföldi módszerek adaptációi, vagy éppen adaptálhatók a nemzetközi kapcsolatokban.

5. 1. A Foglalkoztatási Információs Pontok

Ezek lehetnek egyszerűen hozzáférhető számítógépek, amelyek egyfajta tájékoztatást szolgálnak. Lehetnek, olyan pontok, ahol a számítógépes információ hozzáférés mellett személyi tanácsadási tevékenység is van. Ezt ott érdemes megszervezni, ahol a viszonylag alacsony népsűrűség mellett a nagy utazási távolságok vagy rossz utazási körülmények miatt az ügyfelek számára nem gazdaságos a munkaügyi központ szolgáltató helyének gyakori felkeresése. Erre tipikus példa Zala megye. Ezért PHARE-CBC pályázaton egy, a ZMMK-val együttműködő civilszervezet támogatást nyert a projekt megvalósítására, amit később már a NYDRMK finanszíroz. **Jó gyakorlat**, amely nemzetközileg is újtásnak számít.

5. 2. Mentorszolgáltatások

Ezeket is civil szervezetek végzik azon ügyfelek számára, akik nem tudják, vagy nem akarják igénybe venni a munkaügyi központ szolgáltatásait, illetve akik számára a munkaügyi központ szolgáltatásai nem elégségesek vagy nem elég gyakoriak. Minden megyében vannak speciális mentorszolgáltatások, köztük romák számára is több létrejött. A dél-zalai Roma Térségi Foglalkoztatási Asszisztens hálózathoz (ROTFA) hasonló is több működik az országban, ezt azért emeljük ki, mert kapcsolódik az osztrák-magyar szakértői akadémia roma vezérprojektjéhez, s küszöbön áll ennek határmenti kapcsolatokban való kipróbálása is. Az Újra dolgozom program több megyében működik, brit eredetű, utcai szociális gondozással



Foglalkoztatási Hivatal

összekötött munkaerő-közvetítés. Magyarországon az utcáról visszavonult a program, de jó mentor programnak számít. Folyamatos finanszírozása nem megoldott. **Jó gyakorlat.**

5. 3. A 4M program és ikerprogramjai

Ezek megváltozott munkaképességűek mentorszolgáltatásokkal összekötött munkaerőm közvetítése. Civil szervezetek végzik, brit eredetű, az eredeti értékek következetes megőrzésével a magyar viszonyokra jól adaptált program. Minisztériumi finanszírozású, szakmailag értékes. Erre is van határmenti érdeklődés. **Jó gyakorlat.**

6. Az Európai Unióba integrált ország alkalmazkodó projektjei

Itt már nem adaptációról, hanem a versenyképességről, a gazdasági kohézióról és növekedésről, az új viszonyok közepette szükséges jogvédelemről van szó.

6. 1. Az EURES-T együttműködések

Magyarország és 3 régiója (5 megyéje) 2 EURES-T együttműködésben vesz részt: EURES-T Danubius és EURES-T Pannonia. Ezeket működő határon átnyúló munkaerő forgalom teszi szükségessé, az ebből adódó feszültségek kezelésére, s az előnyök kölcsönös kihasználására.

6. 2. Az interregionális kapcsolatok elmélyítését szolgáló, a mikroszféra számára lehetőségeket kínáló projektek

Ebbe a csoportba tartozik a Net Lab és elődje a Lagera. Mindkettő osztrák - magyar együttműködés. Ez a munkaviszony melletti (vállalati) képzések, a határon túli munkaerő csere és munkaszervezési intézkedések (például az állásrotáció) alkalmazásáról szól.

6. 3 Az érdek- és jogvédelem, a vállalkozástámogatás projektjei

Ide sorolhatók az IGR és a Jogpont hálózat (TÁMOP 2.5.1.) projektjei. Határon átnyúló munkaerő forgalomban a munkavállalással járó szokásos konfliktusok bővíthetnek azzal is, hogy a résztvevők nem ismerik kellően egymás nyelvét, kultúráját, szokásait, s főleg az érvényes munkajogot. Ezért a szakszervezetek közös szolgáltatásokat szerveznek ez az IGR, hasonló szervezett kezdeményezések már elindultak Szlovéniában, Szlovákiában és Horvátországban is. Más, egyes eszközöket tartalmazó kezdeményezésről van szó román és szerb relációban. A



Foglalkoztatási Hivatal

Nyugat-Dunántúlon már kifejezetten jó gyakorlat indult el, s erre lehetőségek vannak más határok mentén is.

7. A jó gyakorlatok régiónkénti bemutatása

7. 1 Nyugat- Dunántúli régió

7.1.1 Hálózati együttműködés létrehozása a munkaerő piacon, a magyar-osztrák határon – NetLAB

1. Előzmények

A magyar-osztrák határ menti együttműködés a foglalkoztatáspolitikában mintegy két évtizedes múltra tekint vissza. A sok közös és eredményes projekt között volt a LAGERA projekt is, amely a Net-Lab elődjének tekinthető. A 2005 és 2007 között alsó-ausztriai és nyugat-magyarországi munkaügyi, érdekképviselési és képzési szakemberek által megvalósított projekt célja a szereplők közös gondolkodásának és cselekvésének kialakítása volt a határon átnyúló homogén munkaerőpiac létrehozása érdekében.

2. Fő célok

- Határon átnyúló regionális partnerségi hálózat kiépítése, a közvetlen szakmai kapcsolatok és a tudástranszfer elősegítése
- Platform létrehozása, amelynek keretében fel lehet és kell készülni a megváltozó, határon átnyúló munkaerőpiac kihívásaira
- A közös munkaerőpiac gondolatának, a közös problémák, feladatok együttes megoldásának tudatosítása a határ mindkét oldalán
- A munkaügyi központok és a szociális partnerek együttműködésének intenzívebbé tétele, más térségi szereplők bevonása a munkába
- Bilaterális elemzések, megoldások kidolgozása a határ menti munkaerőpiac aktuális kihívásaira (regionális stratégia a szakmunkáshiány leküzdésére, szakmák és szakképzettségek összehasonlítása).

3.A projektben együttműködő partnerek

- Regionális Fejlesztési Társulás Industrieviertel (Alsó-Ausztria) – vezető partner
- Nyugat-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ (NYDRMK) – operatív, költségviselő partner
- INNONET Kht. (Győr) – operatív, költségviselő partner

Stratégiai partnerek:

- AMS Alsó-Ausztria, AMS Burgenland
- ÖGB Alsó-Ausztria, ÖGB Burgenland
- Alsó-ausztriai Munkáskamara
- Burgenlandi Gyáriparosok Szövetsége
- Alsó-ausztriai Gazdasági Kamara
- MSZOSZ

4.A projekt megvalósításának földrajzi területe

Burgenland, Alsó-Ausztria, Nyugat-Dunántúl

5.A projekt időtartama

2008. május 1. – 2012. december 31.

6.Konkrét tevékenységek (modulok)

- *Hálózati kapcsolatrendszer kiépítése* a partnerségi együttműködés, a rendszeres szakmai tapasztalatcsere, a problémák közös feltárása és megoldása céljából – Irányító Csoport találkozói, hálózati találkozók.
- *Jobtour* – a térség 150 legkeresettebb szakmájának és szakképesítésének határon átnyúló összehasonlíthatóságát biztosító négynyelvű Internet platform kifejlesztése.
- *A közvetlen határon átnyúló munkaközvetítés optimalizálása* – nemzeti eszközök, regionális és európai gyakorlatok vizsgálata, összevetése, üres állásokra és álláskeresőkre vonatkozó információk továbbításának minőségi átdolgozása és egységesítése.

Foglalkoztatási Hivatal

- *Regionális stratégia a szakmunkáshiány megszüntetése érdekében* – régió-specifikus stratégia kidolgozása a szakmunkáshiány felszámolását célzó elemzések, megoldási javaslatok, legjobb példák felhasználásával.
- *Bilaterális térségi munkaerő piaci elemzések* – a régió munkaerőpiacát és gazdaságát érintő tanulmányok, elemzések alapján évente a térség 5 kulcsfontosságú kérdését érintő tanulmányok és részletes elemzések készítése szakemberek, munkaadók és munkavállalók megkérdezésével.
- *Információs tevékenység* – a nyilvánosság széles körű tájékoztatása a projekt tevékenységéről: folyamatos PR-munka, honlap-fejlesztés, politikai döntéshozók tájékoztatása, szakmai konferenciák, nyitó és záró konferencia, kiadványok.

7.Eddigi eredmények

Egyre szorosabb szakmai együttműködés a térség szereplői között, működő internetes platform (www.jobtour.eu) a szakmák, szakképesítések összehasonlításához, alakuló határon átnyúló munkaközvetítési rendszer a 2011. május 1. utáni időre, készülő stratégia a regionális szakmunkáshiány felszámolásához, határ menti munkaerő-piaci tanulmányok és elemzések, konferenciák, kiadványok.

8.A megvalósítás során felmerült nehézségek

Szakmai és nyelvi problémák nem voltak, gondok a finanszírozással kapcsolatban jelentkeztek, amelyek miatt bizonyos tevékenységek kissé megkésve valósultak meg.

9. Finanszírozás

Magyar oldalon a projektköltségek 85 %-át az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA), 15 %-át az NFÜ biztosítja (nemzeti társfinanszírozás), osztrák oldalon pedig 50 %-ban az ERFA, 50 %-ban a Szövetségi Munkaügyi, Szociális és Fogyasztóvédelmi Minisztérium finanszírozza a programot.

10. A projekt teljes költségvetése: 737. 876 euró, ebből a magyar oldalt érintő költségvetés: 191.360 euró

7.1.2. EURES -T Pannónia Munkaerő mobilitás az osztrák-magyar határrégióban

1. Előzmények

Az EURES-T Pannonia két éves előkészítő munka után 2009-ben alakult meg 26 partnerszervezet együttműködésével a nyugat-magyarországi és kelet-ausztriai régióban. Ebben a régióban több határon átnyúló projekt fut, melyek a munkaerő-piac különböző területeit fedik le. Az EURES-T Pannonia célja az említett projektek működését összefogni, eredményeiket közös szintre emelni, illetve a hiányos témakörökben tevékenységeivel továbbfejleszteni a határtérség munkaerő-piacát.

2. Fő célok

- a. a határ mindkét oldalán speciális információkat szolgáltat a munkavállalók és a munkáltatók számára, melyek megkönnyítik számukra a szomszédos országban a munkavállalást, illetve a munkaerő toborzását;
- b. tanácsadást nyújt, illetve információt szolgáltat a határon túli adórendszerrel és egészségbiztosítási rendszerrel kapcsolatban;
- c. létrehoz egy határon átnyúló kétnyelvű munkaerő-piaci adatbankot, mely tovább mélyíti és fejleszti a két ország között már meglévő kommunikációs rendszert;
- d. elősegíti a munkaerő-piaci kereslet és kínálat harmonizációját;
- e. megvalósítja az egységes alapokon nyugvó „gazdasági térség és munkaerő-piaci monitoring” rendszert

3. A projektben együttműködő partnerek

- Foglalkoztatási és Szociális Hivatal
- Nyugat-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ
- Munkaerőpiaci szolgáltatás Ausztria / Arbeitsmarktservice Österreich
- Munkaerőpiaci szolgáltatás Burgenland / Arbeitsmarktservice Burgenland
- Munkaerőpiaci szolgáltatás Alsó-Ausztria / Arbeitsmarktservice Niederösterreich
- Munkaerőpiaci szolgáltatás Stájerország / Arbeitsmarktservice Steiermark
- Általános Fogasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége
- Agrár Munkaadói Szövetség
- Győr-Moson-Sopron megyei Kereskedők Érdekképviselői Egyesülete
- Zala Megyei Munkaadók és Gyáriparosok Szövetsége
- Vas Megyei Ipartestületek Területi Szövetsége
- Vas Megyei Ipari Szövetkezetek és Vállalkozások Szövetsége
- Mezőgazdasági Termelők Vas Megyei Szövetsége
- Stratégiai és Közzolgáltató Társaságok Országos Szövetsége
- Iparkamara Alsó-Ausztria / Wirtschaftskammer Niederösterreich
- Ipari Egyesület Burgenland / Industriellenvereinigung Burgenland
- Iparkamara Burgenland / Wirtschaftskammer Burgenland
- LIGA Szakszervezetek Vas Megyei Szövetsége
- Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége
- Közúti Közlekedési Szakszervezet KISALFÖLD VOLÁN Alapszervezete
- Vas Megyei Munkástanácsok Szövetsége
- Szakszervezetek Együttműködési Fóruma
- Győr-Moson-Sopron megye Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés
- Ausztriai Szakszervezetek Szövetsége / Österreichischer Gewerkschaftsbund
- Munkakamara Alsó-Ausztria / Arbeiterkammer Niederösterreich
- Soproni Kereskedelmi és Iparkamara

Foglalkoztatási Hivatal

4. A projekt megvalósításának földrajzi területe

A partnerség térbeli hatásterülete Magyarországon Győr-Moson-Sopron, Vas és Zala megyéket érinti, Ausztriában pedig Burgenland tartomány egészét (Eisenstadt, Mattersburg, Neusiedl, Oberpullendorf, Oberwart, Stegersbach és Jennersdorf munkaügyi körzetekkel), Alsó-Ausztria déli munkaügyi körzetei közül Baden, Berndorf, Bruck a. d. Leitha, Mödling, Neunkirchen, Schwechat, Wiener Neustadt érintett, Stájerország munkaügyi körzetei közül pedig Feldbach, Fürstenfeld és Hartberg csatlakozik.

5. A projekt időtartama

A partnerség 2009. április 1-jén alakult meg, és az EURESco által meghatározott 3 éves ciklusoknak megfelelően biztosított a folyamatos működése. Az EURES-T Pannonia sikeres pályázatot nyújtott be a 2010-2013-as időszakra vonatkozóan, így éves elszámolási rendszert követve 2013. május 31-ig biztosított a működése. Ezt követően újabb sikeres pályázat esetén zavartalanul folytathatja tovább működését.

6. Konkrét tevékenységek (modulok)

Az EURES-T Pannonia évente állít össze konkrét tevékenységi tervet, mely igazodik a három éves stratégiai irányelvekhez.

7. Eddigi eredmények (2009-2010-es költségvetési évben)

- *Az EURES-T Pannoniát, annak szolgáltatásait és eredményeit bemutató honlap:*

www.eures-pannonia.eu

- *Ingázói brosúra:*

Elsősorban azoknak a határ menti ingázóknak szól, akik a Partnerség tagállamainak valamelyikében vállalnak munkát, azonban a másik tagállam lakosai, s oda hetente legalább egyszer visszatérnek. A brosúra fő rendeltetése, hogy segítsen eligazodni az ingázóknak egy másik, számukra idegen állam jogrendszerében. A brosúrárt 7500 nyomtatott példányban terjesztjük, valamint a honlapon digitális formában is elérhető.

Foglalkoztatási Hivatal

- *Munkaerő-piaci monitoring:*

A tevékenység keretében egy egységes alapokon nyugvó rendszer, a „gazdasági térség és munkaerő-piaci monitoring” kerül megvalósításra. Mivel a munkaerő-piaci adatok az osztrák-magyar határvidéken nem állnak rendelkezésre összehasonlítható formában, szükséges az adatok megfelelő szintű (régiós-NUTS2, megyei-NUTS3, járási-NUTS4) gyűjtése és elemzése. A projekt keretében felmérjük a munkaerő-piac legfontosabb mutatóit.

- *Munkaadói hálózat:*

Célja, hogy sikeres munkaerő toborzási és integrációs stratégiákat azonosítson (határon túl is), a határ mindkét oldalán felhívja a munkaadók figyelmét a „szomszédos munkaerőpiac” jelentőségére és egy határon átnyúló munkaadói együttműködés felépítését kezdeményezze egy hálózat formájában.

- *Tanulmány a magyar határ menti ingázókról:*

A tanulmány elérhető a Partnerség honlapján.

- *Információs rendezvények, állásbörzék:*

A 2009-2010-es költségvetési évben rendeztünk egy JobDay-t, egy lakossági és egy munkaadói fórumot, valamint önálló standdal álltunk az álláskeresőkre rendelkezésre a német nyelvű országok állásbörzéjén és a nemzetközi állásbörzén.

- *A partnerség működését elősegítő rendezvények:*

A Partnerség döntéshozó szerve, az Irányító Bizottság évente legalább három alkalommal ülésezik, valamint évente legalább egy alkalommal hívunk össze ülést, melyen az összes partner képviselteti magát.

- *Új EURES tanácsadó képzése:*

Új tanácsadót képeztünk ki Szabó-Varga Krisztina (MSZOSZ) személyében, így most már Sárovaron is működik tanácsadói szolgálat.

8. A megvalósítás során felmerült nehézségek

Az esetleges nyelvi nehézségeket tolmácsok segítségével hidaltuk át. Mivel a Partnerség a munkaadói és a munkavállalói oldalt is képviseli, az



Foglalkoztatási Hivatal

érdekegyeztetések során néha nehézségekbe ütközünk, de ezt a Partnerség szakértői és a szervek képviselői megfelelően kezelik.

9. *Finanszírozás*

A Partnerség tevékenységei 95%-os EU támogatási intenzitással valósulnak meg. A fennmaradó 5%-ot a magyar Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, valamint az AMS Ausztria finanszírozza.

10. A projekt teljes költségvetése: az éves költségvetés átlagosan 190 000 EUR
ebből a magyar oldalt érintő költségvetés: (2,5%) átlagosan évi 4750 EUR

7.1.3 Osztrák-Magyar Szakértői Akadémia EXPAK AT- HU

1. Előzmények

A Nyugat-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ, illetve korábban a három nyugat-dunántúli megye (Győr-Moson-Sopron, Vas Zala) munkaügyi központjainak határon átnyúló kapcsolatai 1989-ig nyúlnak vissza.

Ausztria Szövetségi Munkaügyi Minisztériuma szervezésében és finanszírozásával számos tanulmányút, workshop, konferencia, képzés fémjelezte Ausztria munkaerő piaci szakmai segítő tevékenységét, ami időközben egyenrangú együttműködéssé fejlődött. A szombathelyi munkaügyi konferenciák, a roma foglalkoztatási konferenciák és projektek (pl. Roma Központ Nagykanizsán), valamint a Szakértő Akadémia szemináriumai jelentik az EXPAK projekt közvetlen előzményeit. Az együttműködés súlypontja fokozatosan helyeződött át a megismerő és tanulási tevékenységekről a közös munkaerőpiac kialakításának szándékára.

2. Fő célok

Az általános célkitűzés az, hogy a különböző intézményi, társadalmi és politikai területeket képviselő munkaerő-piaci szereplőknek és szakértőknek olyan hálózata jöjjön létre, amely megteremti az alapját, mintegy előfeltételét a munkaerő-piaci- és foglalkoztatási rendszerek jövőbeni integrációs folyamata közös irányításának úgy, hogy az átfogó cél: a munkanélküliség csökkentése megvalósuljon. Ez az együttműködési rendszer az itt megfogalmazott minőségben eddig nem létezett, és garantálja a fenntartható együttműködést a Strukturális Alapok jelenlegi periódusán túl is. Ez a fajta kooperáció megteremti a jövőbeni munkaerő piaci problémák és fejlemények közös kezelésének tartósan biztosítható lehetőségét és bázisát.

Általános projektcélok:

- A munkaerő-piaci politika intézményei és szereplői tartós és fenntartható hálózatának létrehozása az osztrák-magyar határ régióban
- A kistérségi együttműködések intenzívebbé tétele a munkaerő-piaci intézmények között
- Határon átnyúló együttműködés a munkaerő-piacon hátrányos helyzetű csoportok részére történő intézkedések kidolgozásában
- Az egész térséget érintő közös munkaerő-piaci pozíciók kifejlesztése a nemzeti és európai grémiumok képviselete érdekében

3. A projektben együttműködő partnerek

- L&R Sozialforschung WIEN (L&R Társadalomkutató Intézet Bécs) – vezető partner
- Nyugat-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ
- Vas Megyei TIT Egyesület
- Párbeszéd Egyesület
- Nagykanizsa Megyei Jogú Város Cigány Kisebbségi Önkormányzata
- BFI Burgenland és Szombathely

4. A projekt megvalósításának földrajzi területe

Burgenland, Bécs, Nyugat-Dunántúl

5. A projekt időtartama

2008. – 2013.

6. Konkrét tevékenységek, a projekt munkacsomagjai

- *Integrációs monitor (évenkénti jelentés)* – megadott szempontok alapján gazdasági és munkaerő-piaci megfigyelések a projekt által felölelt térségben. Vállalatok és szakértők megkérdezése az osztrák és magyar oldalon. A Nyugat-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ a szempontok kidolgozásában a szakmaiság érvényesítésében vesz részt.
- *Munkaerő piaci konferenciák* - évente 1 alkalommal, 2-3 napos- 100 résztvevős rendezvények, amelyek során a munkaerő-piaci politika –a projektpartnerek által meghatározott – súlyponti kérdései kerülnek feldolgozásra, megvitatásra, értékelésre és dokumentálásra. A konferenciák elősegítik, hogy a már bevált és kipróbált jó gyakorlatok beépülhessenek a munkaerő-piaci politika eszközrendszerébe. A NYDRMK a konferenciák téma-meghatározásban, a rendezvény koordinálásában, az eredmények értékelésében és integrálásában vesz részt.
- *Munkaerő-piaci intézkedések közös kidolgozása* – legalább 2 olyan munkaerő piaci intézkedés kidolgozása, amelyeket a határ mindkét oldalán fel lehet kínálni. Az intézkedések célcsoportjai: az alacsonyan iskolázott álláskereső, fogyatékos emberek, migránsok, idősebb munkavállalók, miközben egyre jelentősebb prioritást kap a nők foglalkoztatása. Tartalmilag az intézkedések elsősorban a munkaerő-piacon hátrányos helyzetűek képzését jelentik, hiszen ez kettős célt is szolgál, azaz a szakképzett munkaerő hiányának a pótlását összekapcsolja a specifikus célcsoport foglalkoztatási esélyeinek növelésével. Az intézkedések az alábbi elemeket tartalmazzák:
 - o A szakképzett munkaerő-szükséglet és a munkaerő-piaci célcsoportok lehetőségeinek elemzése határ menti régióban
 - o Közös kidolgozott koncepciók munkaerő-piaci képzési- és támogatási intézkedésekre (Employability)
 - o Modellprojektek megvalósítása

Foglalkoztatási Hivatal

- o A NYDRMK központ szerepe a közös munkaerő-piaci intézkedések kidolgozásában: javaslat és részvétel az elemzésben és megvalósításban.

- Esélyegyenlőségi Központ

A nagykanizsai Cigány Kisebbségi Önkormányzat Esélyegyenlőségi Központja a romák támogatásának és munkaerő piaci integrációjának vonatkozásában európai „good practice” modellt épített ki magából. Az eddig folytatott tevékenységek a projekt keretében újabb együttműködésekkel egészülhetnek ki, ausztriai és magyarországi projektek további tapasztalatai integrálhatók a központ munkájába.

A NYDRMK szakmai segítségnyújtással és munkaerő-piaci programok támogatásával kíván részt venni a KÖZPONT továbbfejlesztésében.

- *Kistérségi hálózatok létrehozása: szemináriumok és tanulmányutak* - 2x1,5 nap projektévenként kb. 15 résztvevővel, amelyeknek az a célja, hogy a burgenlandi munkaügyi szervezet (AMS) regionális kirendeltségei megismerkedjenek a szomszédos magyarországi munkaügyi kirendeltséggel, és velük folyamatosan működő munkakapcsolatot építsenek ki. Az együttműködésben hálózati szemináriumok, közös tanulmányutak megrendezésére, szakértők találkozóra kerül sor.

- *Alkalomszerű segítségadások a kölcsönös munkaerő-piaci támogatásokhoz* - a szorosra fűződő munkaerő-piaci hálózatnak ki kell terjednie azokra az akkutan fellépő alkalmakra is, amelyek a mindenkori munkaerő piaci helyzet mindennapjaiban keletkezhetnek, és megoldásukhoz a partner közvetlen információja szükséges. Az alkalomszerű segítségadások különféle eszközökkel történhetnek.

- *Információs szemináriumok* - 2x1,5 napos rendezvény projektévenként, kb. 20 résztvevővel, kölcsönös tájékoztatás a munkaerő-piaci fejleményekről és a munkaerőpiaci politikáról. A szemináriumok céljai: határon átnyúló tudásbázis létrehozása; munkaerő-piaci intézmények, szervezetek és szereplők határon átnyúló hálózatának létrehozása; az aktuálisan releváns témák megvitatása.

- Nyilvánossági munka

A fentebb megnevezett tevékenységeket megfelelő nyilvánossági munka kíséri az alábbi elemekkel: honlap, hírlevél, sajtótudósítások, brosúra

- Projektmenedzsment

Az osztrák és magyar oldal projektpartnerei a náluk alkalmazásban levő személyzetből bocsátják rendelkezésre a kivitelezést végző projektszemélyzetet. Személyi költségek ezért a határ mindkét oldalán felmerülnek, ennek pontos felosztását a konkrét költségterv tartalmazza.

7. Eddigi eredmények

Az eddig betervezett tevékenységek maradéktalanul megvalósultak. Megrendezésre került 2 nagy konferencia, négy szeminárium, 14 kistérségi találkozó, egy közös turisztikai képzés. Az integrációs monitor keretében a határ két oldalán 100-100 vállalatnál történt kérdőíves felmérés, az elmúlt évben a gazdasági válság hatásairól, ez évben a vállalati képzésekkel kapcsolatosan. Az Esélyegyenlőségi Központ rendezvényei és kiadványai tovább erősítették a romák identitástudatát, integrációját. A legfőbb eredmény a határmenti munkaügyi kirendeltségei közt kialakult szakmai és emberi kapcsolatok, tényleges együttműködések.

8. A megvalósítás során felmerült nehézségek

Szakmai téren nem voltak nehézségek. Problémát a késedelmes szerződéskötés, és az ebből következő finanszírozási gondok jelentettek.

9. Finanszírozás

Magyar oldalon a projektköltségek 85 %-át az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA), 10 %-át az NFÜ biztosítja (nemzeti társfinanszírozás), 5 % önrész. Osztrák oldalon 50 %-ban az ERFA, 50 %-ban a Szövetségi Munkaügyi, Szociális és Fogasztóvédelmi Minisztérium finanszírozza a programot.

10. A projekt teljes költségvetése: 1.959.631,76 € ebből a magyar oldalt érintő költségvetés: 706.429,48 €

7.1.4 IGR – Jövő a határtérségben Határon átnyúló szakszervezeti együttműködés

1. Előzmények

A 90-es évektől kezdve folyamatosan nőtt a Burgenlandba ingázó magyar munkavállalók száma, majd a két államközi egyezmény – ingázói és gyakornoki – 1998-as indulásával további munkavállalók jutottak legális munkalehetőséghez a szomszéd tartományban, akik azonban meglehetősen kevés információval rendelkeztek az ausztriai munkavállalással kapcsolatos tudnivalókról. A 2002-ben indított és 2007-ben befejeződött Régióközi Szakszervezeti Tanács projekt – mint a jelenlegi IGR elődje – egyrészt ezt a hiányosságot igyekezett orvosolni, másrészt Burgenlandot és Nyugat-Magyarországot kívánta felkészíteni a Magyarország 2004-es uniós csatlakozásával együtt járó kihívásokra.

A Burgenland – nyugat-magyarországi határrégiót hat évvel Magyarország EU-csatlakozása után is gazdasági és társadalmi egyenlőtlenségek, valamint eltérő társadalmi-demográfiai mutatók jellemzik. A 90.000 munkavállalót magába foglaló burgenlandi munkaerőpiaccal szemben a 460.000 munkavállalót magába foglaló nyugat-magyarországi munkaerőpiac áll. A még mindig jelentős bérkülönbségek (1:3 – 1:5 arány) és az osztrák munkaerőpiac földrajzi közelsége miatt a magyar munkavállalók hajlandósága az ausztriai munkavállalásra továbbra is növekszik.

Jelenleg már több mint 9.000 magyar munkavállaló dolgozik Burgenlandban.

A szociális partnerek kívánságára 2008-tól mindazokon a területeken, ahol az osztrák gazdaság képviselői szerint feltűnő szakemberhiány uralkodik, részleges nyitás, 2011. május 1. után pedig az osztrák munkaerőpiac teljes megnyitása valósul meg.

2. Fő célok

- Egy határon átnyúló együttműködési hálózat kialakítása és intenzitásának növelése az osztrák és magyar érdekképviselők és munkaerőpiacot meghatározó hatóságok között



Foglalkoztatási Hivatal

- A munkaerőpiacot meghatározó hatóságokkal való együttműködést arra kívánjuk használni, hogy megfelelő eszközöket hozzunk létre arra a célra, hogy a munkaerő-piac diszkrepanciáit meghatározzuk és megszüntessük
- A projekt egy High-profiled információközpontként fog szolgálni a magyar munkavállalók ausztriai munkaviszonyai területének tekintetében
- A projekt tájékoztató központként szolgál mind a magyar és osztrák munkavállalók, mind a két ország hatóságai és intézményei számára a határon átnyúló munkaviszonyok és szociális rendszerek jogi keretfeltételeinek tekintetében
- A projekt a határon átnyúló és kétnyelvű jellege által platformot nyújt az osztrák és magyar érdekképviselők, hatóságok és intézmények kapcsolatához és együttműködéséhez
- A projekt széleskörű információs és tanácsadó szolgáltatásai megkönnyítik a határon átnyúló foglalkoztatás jogszabályszerű kialakítását, a munkakörülményeket és bérezést illetően

3. A projektben együttműködő partnerek

- a. ÖGB (Osztrák Szakszervezet Szövetség) Burgenland
- b. Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ) Nyugat-Dunántúli Regionális Képviselője

4. A projekt megvalósításának földrajzi területe

- a. Ausztria: Burgenland
- b. Magyarország: Nyugat-dunántúl

5. A projekt időtartama

2008. január 1. – 2014. december 31.

6. Konkrét tevékenységek (modulok)

1. modul: Tájékoztatás



Foglalkoztatási Hivatal

- a. Rendszeres kétnyelvű jogi tanácsadásokon tájékoztatjuk a munkavállalókat az ausztriai és magyarországi munkaviszony jogi keretfeltételeiről
- b. Információs rendezvények tervezése és megvalósítása, melyek keretében tanácsadás az osztrák és magyar munkavállalók számára az aktuális munkajogi és szociális jogi témákban
- c. A kiadványok áttekintést nyújtanak az aktuális munkajogi és szociális jogi témákról
- d. Információs adatbázisok felépítése

2. modul: Hálózatépítés / együttműködés

A két ország munkaerő-piaci szempontból releváns hatóságai és szociális partnerei közötti intézményi hálózatok kibővítése és élénkítése

Határon átnyúló együttműködés meghatározott ágazatokon belül

3. modul: Oktatás / szakképzés

- Tanfolyamok multiplikátorok képzésére olyan témakörökben, mint munkavédelem, hivatásos tehergépkocsi-vezető képzés, munkavédelmi képviselők képzése, stb.
- Súlyponti képzések munkavállalók részére tekintettel a határon átnyúló foglalkoztatásra
- Tanfolyamok az érdekképviselők munkatársainak szakmai képzésére, a határon átnyúló tevékenységekre vonatkozólag és az eltérő jogrendszerek figyelembevétele mellett

4. modul: Súlyponti téma – egészségügy és ápolás

5. modul: Súlyponti téma – fiatalok

6. modul: Súlyponti téma – atipikus foglalkoztatás

7. modul: Súlyponti téma – munkavédelem

8. modul: Public relations

9. Modul: Projektmenedzsment

7. Eddigi eredmények

A projekt kétnyelvű jogi tanácsadásán keresztül évente kb. 4.500 – 5.000 tanácsadás zajlik, így az Ausztriában dolgozó magyar munkavállalókat közvetlenül érjük el. Eddig



Foglalkoztatási Hivatal

kb. 20 információs rendezvény került lebonyolításra, valamint több kiadvány készült el az ausztriai és magyarországi munkajogi tudnivalókkal, adójoggal, kollektív szerződésekkel kapcsolatban. Folyamatosan tartunk képzéseket, német és magyar nyelvtanfolyamokat, szakmai továbbképzéseket. Több területen valósultak meg hálózati együttműködések, illetve kerekasztalok hatóságok, szakszervezetek és üzemi tanácsok között. 2010-ben a projektet Ausztriában „Sozialmarie” díjjal tüntették ki.

8. A megvalósítás során felmerült nehézségek
Nincsenek.

9. Finanszírozás

Az „IGR – Jövő a határtérségben” projektet magyar oldalról 85 százalékban az Európai Regionális Fejlesztési Alapon (ERFA) keresztül az Európai Unió, 10 százalékban a magyar kormány (Nemzeti Fejlesztési Ügynökség), 5 százalékban pedig az MSZOSZ (önrész) finanszírozza, osztrák oldalon pedig 50 százalékban az Európai Regionális Fejlesztési Alapon (ERFA) keresztül az Európai Unió és 50 százalékban az osztrák Munkaügyi, Szociális és Fogyasztóvédelmi Szövetségi Minisztérium (BMASK).

10. A projekt teljes költségvetése

- a. 6,9 millió euró
- b. ebből a magyar oldalt érintő költségvetés: 1,4 millió euró

7. 1.5 Labour Offices and Training Institutions in Action (LOTIA) –

Munkaügyi hivatalok és képző intézmények akcióban

1. Előzmények

A magyar és a szlovák munkaügyi szervezet a győri és a dunaszerdahelyi határmenti térségében közel 20 éves sikeres szakmai együttműködést tudhat maga mögött,



Foglalkoztatási Hivatal

mely jó alapjául szolgál további határmenti projektek közös megvalósításához. Azáltal, hogy Magyarország és a szomszédos államok beléptek az Európai Unióba, a munkaerő mobilitás kérdése nagyobb figyelmet kapott, így minden döntésnek fontos szerepe van, ami hozzájárul a munkaerő-piaci kereslet-kínálat közötti aránytalanságok csökkentéséhez. Éppen a munkaerő-piaci helyzet az, ami motiválta a projekt résztvevőit, hogy multinacionális (magyar, szlovák, cseh és osztrák) együttműködés révén, megtalálják a megoldáshoz vezető utat és módszert.

2. Fő célok

A projekt az érintett régiók munkaerő-piaci információ cseréjére fókuszál, melynek célja, a tapasztalatok, jó gyakorlatok, módszerek átadása az álláskereső, a foglalkoztatásban érdekeltek, az általános és középiskolás tanulók, egyetemisták vonatkozásában. A projekt főbb céljai:

- a. az álláskereső részére innovatív képzési lehetőségek ajánlása
- b. munkaerő-piaci és módszertani tapasztalatok cseréje
- c. álláskereső, foglalkoztatottak, általános- és középiskolások segítése a pályorientációban
- d. figyelemfelkeltés a hiányszakmák iránt

3. A projektben együttműködő partnerek

Dunaszerdahelyi Munka, Szociális és Családügyi Hivatal, Szlovákia – vezető partner

Nyugat-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ (NYDRMK) – projekt partner

Zlíni Munkaügyi Hivatal, Cseh Köztársaság – projekt partner

Ibis Acam Bildungs GmbH, Ausztria – projekt partner

4. A projekt megvalósításának földrajzi területe

Szlovákia – Dunaszerdahelyi Járás

Magyarország – Győri és Mosonmagyaróvári Kistérség

Csehország – Zlíni Járás

Ausztria – Gänserndorfi (Alsó-Ausztriai) körzet

5. A projekt időtartama:

2008. augusztus 1. - 2010. július 31.

6. Konkrét tevékenységek (modulok)

A megvalósításra került projekt az információcserére fókuszál a munkaerőpiaci partner szervezetek intézményi együttműködése (a partnerek regionális munkaerőpiaci jellemzői, a regionális munkaerőpiac specifikumai, fontos információk a munkaerőpiacra történő belépés kapcsán, hiányszakmák és egyéb munkaerőpiaci jellemzők) révén. Emellett a partnerek módszertani és legjobb gyakorlatok tapasztalatainak átadására összpontosít az álláskereső, a foglalkoztatásban érdekeltek, az általános és középiskolás tanulók vonatkozásában. A projekt termékek létrehozásához kidolgozásra került információs csomag (szórólap, brosúra, weboldal www.lotia.eu, CD-ROM, regionális munkaerőpiaci elemzés) megfelelő alapszolgáltatást nyújt iskolák, képző intézmények és munkaerőpiaci szereplők számára. A termékek disszeminációjának segítségével a munkaügyi hivatalok foglalkoztatási tanácsadói magas színvonalú szolgáltatást biztosítanak tanuló, diákok számára a szakmaválasztás és a továbbtanulás területén. A LOTIA projekt termékei támogatást nyújtanak a képző intézményeknek, hogy a munkaerőpiaci igények figyelembevételével a megfelelő képzési szerkezetet alakítsák ki. Innovatív elemek (pályaválasztási kiállítás, partnerség termékeinek használata – brosúra, honlap, partnerek és iskolai pályatanácsadók részére tartott információs nap) használata a pályatanácsadás területén jó eligazítási lehetőséget biztosít a szakmai orientációhoz az általános és középiskolások, valamint álláskereső részére. Nemcsak a célcsoport, hanem a munkáltatók igényeinek kielégítését is szolgálja a hiányszakmákra történő figyelemfelhívás. Az intézményi együttműködés és a kialakult nemzetközi partnerségi hálózat hozzájárult a tanácsadói módszerek fejlesztéséhez és a partner szervezetek ügyfélorientáltságának növeléséhez.

7. Eredmények

A projekt eredményeként öt nyelven (magyar, cseh, német, szlovák, angol) kiadásra kerülő szórólapok, brosúrák, CD-ROM, valamint egy önálló honlap (www.lotia.eu) a projekt tapasztalatait összegezve nyújt segítséget az álláskereső, a munkaerőpiac szereplői részére. A projekt termékei a szakmai képzések, pályaválasztási



Foglalkoztatási Hivatal

tanácsadás területén adnak hasznos információkat a pályaválasztási tanácsadók számára, hogy irányítsák a tanulókat a szakmaválasztás, illetve a továbbtanulás területén. Segítik a munkaügyi központokat és közvetítő irodákat, hogy minőségi tanácsadást biztosítsanak a célcsoport részére, továbbá, a képző intézményeket, hogy a munkaerőpiac igényeihez igazítsák képzési szerkezetüket.

8. A megvalósítás során felmerült nehézségek

A nyitó rendezvényen nyelvi nehézségek adódtak abból, hogy nem minden résztvevő rendelkezett angol nyelvismerettel. A jelen lévő jó szándékú partnerek biztosították a többnyelvűség használatát, hogy mindenki számára követhető legyen a program. E hiányok felismerése után minden résztvevő az angol nyelv használatára koncentrált.

9. Finanszírozás

Leonardo da Vinci – Life Long Learning program keretében, 100%-os európai uniós támogatás keretében valósult meg a projekt.

10. A magyar oldalt érintő költségvetés 18.000 €

7. 1. 6. 4 M program (Megoldás Munkáltatóknak és Megváltozott munkaképességű Munkavállalóknak)

2002/2003 évben a brit Munka- és Nyugdíjügyi Minisztérium, valamint a magyar Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium közös támogatásával kísérleti program indult Zala megyében. A programot működtető civil szervezetek egy új módszert próbáltak ki, amellyel elősegíthető a rendszeres, illetve átmeneti szociális járadékban, valamint a rokkantsági nyugdíjban részesülő megváltozott munkaképességű emberek visszatérése a nyílt munkaerőpiacra.

A NYDRMK jogelődje a Zala Megyei Munkaügyi Központ 2006 novemberében beadta a 4M védjegyjel bejegyzése iránti kérelmét a Magyar Szabadalmi Hivatalhoz. 2007 októberében kihirdetésre került a Szabadalmi Közlöny és Védjegyértesítőben.



Foglalkoztatási Hivatal

A 4M rehabilitációs munkaerő-piaci szolgáltatás célja:

az OOSZI minősítés szerint legalább 50%-os munkaképesség csökkenéssel, vagy az ORSZI minősítés szerint legalább 40%-os össz-szervezeti egészségkárosodással rendelkező, aktív korú, gazdaságilag inaktív, megváltozott munkaképességű, fogyatékkal élő személyek (kivétel a rehabilitációs járadékban részesülők csoportja) nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedésének elősegítése.

A 4M program a fenti célcsoporton kívül munkáltatók számára, állami és civil partnerszervezetekkel együttműködve nyújt szolgáltatásokat kidolgozott módszertan alapján, egységes standardok mentén, képzett 4M tanácsadók segítségével, hálózat formájában.

A szolgáltatás lényege a kapcsolatfelvétel, folyamatos kapcsolattartás a célcsoportokkal; az ügyfelek munkára való felkészítése a megmaradt/meglévő képességeik figyelembe vételével; az egyéni igények és lehetőségek figyelembe vétele, realizálása; egyénre szabott fejlesztési terv készítése közösen a célcsoporttal; a munkáltatók és munkavállalók igényeinek, elvárásainak egyeztetése; állásfeltárás; képzési lehetőségek feltárása; munkaerő-közvetítés; utókövetés a tartós munkavállalás, a képzés sikeres elvégzésének elősegítése érdekében.

2010. évben a szolgáltatást 14 szervezet, 19 helyszínen, 44 tanácsadó végzi.

A 4M programban dolgozó tanácsadók 2002. november 1. -2010. július 31. időszakban 8566 fő megváltozott munkaképességű ügyféllel kerültek kapcsolatba, ami mindenképpen azt bizonyítja, hogy a szolgáltatásnak hiánypótló szerepe van a munkaerőpiacon.

A tanácsadók az eltelt időszokban 3436 fő célcsoporthoz tartozó ügyfelet helyeztek el, ebből 2395 főt az elsődleges munkaerőpiacon, 596 főt védett foglalkoztatásban, 189 főt AM könyves foglalkoztatásba, OKJ-s képzésbe került 256 fő, egyéb képzésbe került 50 fő.

A program indulása óta közel 3595 munkáltatóval és 1187 partnerszervezettel történt sikeres együttműködés a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci re/integrációja érdekében.



A Zalai Falvakért Egyesület együttműködve a Zala Megyei Munkaügyi Központtal és kirendeltségeivel, valamint Dobronak Község Önkormányzatával (Szlovénia) 2005 májusában indította el ÚTJELZŐ elnevezésű női foglalkoztatási programját.

A partneri együttműködések kialakításával egy időben 2005 nyarán elindult a közvetlen célcsoport - kis településeken élő, pályakezdő vagy 45 év feletti



Foglalkoztatási Hivatal

munkanélküli, valamint GYES, GYET után a munka világába visszatérni kívánó nők - toborzása, kiválasztása is. A komplex tréningprogramban, melynek eleme volt a személyiségfejlesztő – motivációs, önismereti, kommunikációs, konfliktuskezelési – modul mellett az informatikai, a vállalkozási, a munkaügyi, az ügyfélszolgálati, a távmunka, a vidék- és közösségfejlesztési, a pályázatírási, valamint álláskeresési technikákra vonatkozó ismereteket is, 20 fő vett részt.

2005. szeptember 1-én a csoportból 12 fővel kötött 1 éves munkaszerződést az egyesület, de természetesen a többiek kezét sem engedte el a program. Minden érintett részére folyamatos, egyénre szabott mentális és jogi segítséget nyújtott egy segítő, szolgáltató – mentori – rendszeren keresztül. A program egyik fontos sikere, hogy a programban foglalkoztatásra nem kerülő 8 hölgy is fél éven belül el tudott helyezkedni az elsődleges munkapiacon.

A projekt 11 Foglalkoztatási Információs Pontot (FIP-et) hozott létre Becsvölgyén, Bucsuszentlászlón, Káváson, Lisperzentadorjánban, Liszón, Nován, Petriventén, Pusztaszentlászlón, Rédicsen, Tótszerdahelyen és Zalalövön, valamint koordinálásukra Zalaegerszegen, az egyesületnél került alkalmazásra egy fő. Három további településen – Bagod, Bázakerettye, Pókaszepetk – pedig a Zala Megyei Munkaügyi Központ finanszírozásában jöttek létre Foglalkoztatási Információs Pontok, ahol a képzésben résztvevő, de foglalkoztatásra nem került hölgyek helyezkedtek el 2006. elején.

A FIP-ekben foglalkoztatott ügyfél-tájékoztató munkatársak feladata volt a működés feltételeinek megteremtése, a szolgáltatás lakossággal és helyi vállalkozókkal való megismertetése és bevezetése. Természetesen részesei lettek a település életének, számos helyi rendezvény szervezésében együttműködtek, közösségfejlesztési kezdeményezéseik pedig tovább színesítették egy-egy kistelepülés közösségi életét.

A Zalai Falvakért Egyesület Útjelző programja úttörő kezdeményezés volt a zalai kistelepüléseken élő nők foglalkoztatási problémáinak kezelésében, és helybe vitte a falvakban élő lakosság számára a munkaügyi szolgáltatásokat. Ezt a modellértékűséget ismerte fel és el a Zala Megyei Munkaügyi Központ akkor, amikor további 12 településen (Dióskál, Gelse, Letenye, Mihályfa, Murakeresztúr, Nagykanizsa, Páka, Sümegcsehi, Tófej, Újudvar, Vindornyaszőlős, Zalabaksa) hozott létre FIP-et, mely munkaügyi szervezet kinyújtott karjaként segíti a munkanélkülieket



Foglalkoztatási Hivatal

a jobb életkörülmények megteremtésében. A Zalai Falvakért Egyesület és a Zala Megyei Munkaügyi Központ kiemelt figyelmet fordított a Foglalkoztatási Információs Pontok Zala megyei hálózatára. Az ott dolgozó szakemberek tudása, tapasztalata olyan érték, amit nem lehet veszni hagyni.

2. Új lendületet kapott a FIP Hálózat Zala megyében 2007-2008.

2007. május 1.-től új lendülettel, kibővített településkörben folytatódott tovább a Zalai Falvakért Egyesület által 2005 szeptemberében útjára indított Foglalkoztatási Információs Pontokban (FIP) a munka. A Nyugat – Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ pénzügyi és szakmai támogatásával az egyesület és a partnerszervezetek immár 24 településen működtettek FIP pontot, közel 80 további települést bevonva az ellátási körbe.

A FIP pontok működtetésével célunk a zalai falvakban élő munkanélküliek foglalkoztatásának bővítése, az inaktivitás csökkentése információs és szolgáltató kisközpontok működtetésével, amelyek egyben munkahelyet teremtenek, ugyanakkor különböző információk gyűjtésével és nyújtásával hozzásegítik a falvak lakóit munkaerő-piaci helyzetük javításában. Az információszolgáltatási végpontok működtetése Zala megye aprófalvas térségeiben, azokon a területeken történik, melyeket a munkaügyi szervezet nagy nehézségek árán ér el, kiemelt figyelmet fordítva a hátrányos helyzetű kistérségekre és településekre.

Annak érdekében, hogy a FIP pontokban dolgozó ügyfél-tájékoztató munkatársak kellően felkészültek legyenek a munkavégzésre egy 150 órás távügyintéző képzésen vettek részt

A FIP pontok az alábbi tevékenységeket végzik:

- a célcsoportba tartozó ügyfelek megkeresése, feltérképezése
- álláskeresők motiválása, igényeinek, elvárásainak figyelembe vétele
- az ügyfelek munkaerő-piaci információval való ellátása web lapok, szóróanyagok, jogszabályok segítségével
- személyre szabott humán szolgáltatások nyújtása
- megfelelő szakemberhez történő irányítás



Foglalkoztatási Hivatal

- egyéni ambíciók készségek, képességek feltárása, életvezetési tanácsadás
- álláskeresési technikák megismertetése az ügyfelekkel.
- együttműködés foglalkoztatókkal, szociális intézményekkel, társadalmi szervezetekkel
- partnerség a helyi önkormányzatokkal, munkaügyi szervezetekkel, munkavállalókkal, érdekképviselői szervezetekkel, civil szervezetekkel
- a munkavállalást akadályozó tényezők feltárása, a hátrányok leküzdése (pl. képzések, tréningek segítségével)
- álláshelyek, képzési lehetőségek feltárása

A FIP szolgáltatás lényege az információátadás, a figyelemfelkeltés, olyan aktív tájékoztatás, amely lehetővé teszi, hogy az ügyfél megismerje a munkaerő-piaci folyamatokat, lehetőségeket. Az egyéni elhelyezkedését segítő és gátló tényezőket (hátrányokat, esélyeket) feltárja, és elérje, hogy képes legyen az álláskereső saját értékeit reálisan megítélni, így nagyobb esélye lesz arra, hogy munkát végezhesen.

3. Új lendületet kapott a FIP Hálózat Zala megyében 2008 -2009.

Tovább működhettek a Foglalkoztatási Információs Pontok (FIP) Zalában. A Zalai Falvakért Egyesület, mint a hálózatot működtető, 2008 decemberében újabb tíz hónapra megkötötte a támogatási szerződést a Nyugat-dunántúli Regionális Munkaügyi Központtal. Az Egyesület a továbbműködéshez kapcsolódóan 2009. január 22-én, évnyitó konferenciát rendezett. A konferencián részt vettek a partner (foglalkoztató) önkormányzatok és civil szervezetek, a munkaügyi központ képviselői, valamint a FIP - irodák ügyfél-tájékoztató munkatársai is.

A Zalai Falvakért Egyesület 2005 májusában indította el Útjelző című női foglalkoztatási programját. Akkor 11 kistélepülésen – teleházban, illetve önkormányzati bázison – létesült foglalkoztatási információs pont Phare-támogatásból. 2006 őszén, a program végét követően az érintett önkormányzatok és civil szervezetek a munkaügyi központ támogatásával és önerőből tovább



Foglalkoztatási Hivatal

működtették a hálózatot, ami a négy új belépő településsel 15 tagúra bővült. Ezt követően új pénzügyi forrást kapott a program, ami újabb 19 hónapon keresztül – 2007 májusától 2008 novemberéig – tette lehetővé a FIP-ek működését. 2008. december 1-től a program újraindulása óta 26 településen van jelen a szolgáltatás 32 munkatárssal.

A Zalai Falvakért Egyesület a FIP Hálózat létrehozásával nem csak új munkahelyeket teremtett a 32 ügyfél-tájékoztató kolléga foglalkoztatásával, hanem esélyt a kisfalvakban élő álláskeresőök foglalkoztatásának elősegítésére is.

Hosszú távú cél magának a programnak a továbbfejlesztése is, ennek érdekében az Egyesület FIP ügyfél-tájékoztató munkatársai Társadalombiztosítási Ügyintéző OKJ tanfolyamon vettek részt.

Az országban működő többi FIP hálózatok közül a Zala megyei abban különbözik, hogy míg a másik megyékben a kollégák főleg teleházas feladatokat látnak el, illetve részmunkaidőben dolgoznak, addig a Zala megyei kollégák a Munkaügyi Központok „kinyújtott karjaként” működnek egy szervezet - a Zalai Falvakért Egyesület koordinálásával.

A FIP pontok az alábbi tevékenységeket végzik:

- a célcsoportba tartozó ügyfelek megkeresése, feltérképezése
- álláskeresőök motiválása, igényeinek, elvárásainak figyelembe vétele
- az ügyfelek munkaerő-piaci információval való ellátása web lapok, szóróanyagok, jogszabályok segítségével
- személyre szabott humán szolgáltatások nyújtása
- megfelelő szakemberhez történő irányítás
- egyéni ambíciók készségek, képességek feltárása, életvezetési tanácsadás
- álláskeresői technikák megismertetése az ügyfelekkel.
- együttműködés foglalkoztatókkal, szociális intézményekkel, társadalmi szervezetekkel
- partnerség a helyi önkormányzatokkal, munkaügyi szervezetekkel, munkavállalókkal, érdekképviselői szervezetekkel, civil szervezetekkel



Foglalkoztatási Hivatal

a munkavállalást akadályozó tényezők feltárása, a hátrányok leküzdése (pl. képzések, tréningek segítségével)
álláshelyek, képzési lehetőségek feltárása

A FIP szolgáltatás lényege az információátadás, a figyelemfelkeltés, olyan aktív tájékoztatás, amely lehetővé teszi, hogy az ügyfél megismerje a munkaerő-piaci folyamatokat, lehetőségeket. Az egyéni elhelyezkedését segítő és gátló tényezőket (hátrányokat, esélyeket) feltárja, és elérje, hogy képes legyen az álláskereső saját értékeit reálisan megítélni, így nagyobb esélye lesz arra, hogy munkát végezhesen.

4. Fontos változások a Foglalkoztatási Információs Pontok Hálózatának életében 2009-2010.

A Zalai Falvakért Egyesület a Nyugat-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ támogatásával immáron négy éve működteti a Foglalkoztatási Információs Pontok Zala megyei Hálózatát, ahol saját lakóhelyükön ügyfél-tájékoztatók nyújtanak munkaerő-piaci információkat.

A FIP irodák működtetésére ez év szeptember 30-ig kaptunk támogatást, de a Zalai Falvakért Egyesület sikeresen pályázott a Nyugat-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ által „Mentori szolgáltatás nyújtására”, valamint „Munkaerő-piaci és foglalkozási információk nyújtására” kiírt pályázatra, így október 1-től a Foglalkoztatási Információs Pontok már nem munkaerő-piaci program, hanem szolgáltatás keretében működhetnek tovább. A mentori szolgáltatás nyújtására kiírt pályázat benyújtásának személyi feltételét a munkatársak 2009. június 17-én megszerzett társadalombiztosítási ügyintéző OKJ képesítése biztosította. A munkaerő-piaci és foglalkozási információk nyújtásához az információnyújtó kollégáknak felsőfokú végzettséggel és a munkaerő-piacon szerzett legalább egy év szakmai gyakorlattal kellett rendelkezniük.

E két pályázat keretében jelenleg összesen 23 gesztor, és 119 csatolt településen látjuk el feladatainkat, összesen 30 munkatárssal. A szolgáltatások elindulásával egy időben 26 mentor és 4 információnyújtó munkatárs kezdhetette meg munkáját.



Foglalkoztatási Hivatal

Fontos változás, hogy amíg korábban az ügyfél-tájékoztató munkatársak munkaerő-piaci információkkal segítették a hozzájuk forduló ügyfeleket, addig most – munkakörük változása is jelzi: mentorok, és információnyújtók – munkaerő-piaci szolgáltatásokat tesznek elérhetővé azok számára, akiknek a Munkaügyi Központ felajánlja azokat.

Az információnyújtó munkatársak jelenleg 3 irodában, Zalalövön, Zalakaroson és Pacsán látják el feladataikat. Ők a szolgáltatás elindulása után közvetlenül- jelenleg is- a Munkaügyi Központ képzésein vesznek részt a minőségi szolgáltatás nyújtása érdekében. Ugyan ők hatósági feladatokat nem láthatnak el, de nagy segítséget nyújtanak a hozzájuk tartozó települések lakóinak, többek között a munkaügyi központnál nyilvántartott álláskeresők együttműködési megállapodásában vállalt jelentkezési kötelezettség teljesítésnek nyomon követik, segítséget nyújtanak különböző szociális támogatások igénybevételéhez. .

5. Újabb egy év támogatás a FIP-ek működésére 2010. június - 2011. május

A Zalai Falvakért Egyesület a Nyugat-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ támogatásával immáron öt éve működteti a Foglalkoztatási Információs Pontok Zala megyei Hálózatát, ahol saját lakóhelyükön vagy annak közelében lévő települése mentor, valamint információnyújtó munkatársak nyújtanak munkaerő-piaci szolgáltatásokat a hozzájuk forduló ügyfelek számára.

A - közismert nevén - FIP irodák működtetésére 2010. május 31-ig állt forrás rendelkezésünkre, de a Zalai Falvakért Egyesület sikeresen pályázott a Nyugat-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ által „Mentori szolgáltatás nyújtására”, valamint „Munkaerő-piaci és foglalkozási információk nyújtására” kiírt pályázatra, így június1-től a Foglalkoztatási Információs Pontok még egy évig működhetnek tovább. A mentori szolgáltatás nyújtására kiírt pályázat személyi feltételeit a 30/2000 (IX.15) GM rendelet szabályozza, a munkatársak egy részének – akik korábban is ebben a projektben dolgoztak- a 2009. június 17-én megszerzett társadalombiztosítási ügyintéző OKJ képesítése biztosítja e feltétel teljesülését. A képzést és az azzal kapcsolatos költségeket a korábbi projekt időszakban az Egyesület biztosította munkatársai részére. A munkaerő-piaci és foglalkozási információk nyújtásához az



Foglalkoztatási Hivatal

információnyújtó kollégáknak felsőfokú végzettséggel és a munkaerő-piacon szerzett legalább egy év szakmai gyakorlattal kellett rendelkezniük.

E két pályázat keretében jelenleg összesen 26 gesztor, és 147 csatolt településen látjuk el feladatainkat, összesen 29 munkatárssal. A szolgáltatások elindulásával egy időben 25 mentor és 4 információnyújtó munkatárs kezdhetette meg munkáját.

Fontos változás, hogy amíg korábban az ügyfél-tájékoztató munkatársak munkaerő-piaci információkkal segítettek a hozzájuk forduló ügyfeleket, addig most – munkakörük változása is jelzi: mentorok, és információnyújtók - munkaerő-piaci szolgáltatásokat tesznek elérhetővé azok számára, akiknek a Munkaügyi Központ felajánlja azokat.

7.1.8. „A Regionális foglalkoztatási együttműködés létrehozása és hálózati koordináció kialakítása Nyugat-Dunántúlon”, „REKORD” regionális foglalkoztatási paktumkoordináció.

A régió munkaerő-piaci helyzete az elmúlt években kedvezőtlenül alakult, emellett pedig a munkaadók, illetve a foglalkoztatottak száma sem bővült a kívánt mértékben. A gazdaság fejlődése megállt és visszaesést mutat.

A társadalmi-gazdasági és a szociális környezet, valamint a régióban a pénzügyi- és hitelválság hatásai kapcsán megfogalmazott igények, követelmények és tapasztalatok azt mutatják, hogy sem az állami, sem a piaci szektor nem alkalmas önmagában minden társadalmi szükséglet, minden közszolgálat kielégítésére.

Az új foglalkoztatási stratégiák (esélyegyenlőség javítása, a foglalkoztathatóság növelése) pedig megkövetelik a munkaügyi, munkaadói, munkavállalói, önkormányzati, oktatási, szociális és civil szervezetek közötti kapcsolatrendszer, a partnerség erősítését.

A Nyugat-dunántúli Regionális Fejlesztési Ügynökség a TÁMOP 1.1.4 program támogatásával 2010 januárjától megkezdte a „REKORD” Regionális foglalkoztatási együttműködés létrehozása és hálózati koordináció kialakítása Nyugat-Dunántúlon című projekt megvalósítását.

A projekt célja a Nyugat-dunántúli régió releváns szereplői között létrehozott foglalkoztatáspolitikai együttműködés keretében a régióban feltárt munkaerő-piaci problémáinak kezelése, közös megoldások keresése a partnerek gazdasági és

Foglalkoztatási Hivatal

humánerőforrás fejlesztési elképzeléseinek, erőforrásainak összehangolása és foglalkoztatást elősegítő programok közös megvalósítása által. Ennek érdekében elkészült egy olyan regionális foglalkoztatási stratégia, amely igazodik az Európai Unió elvárásaihoz, az országos és regionális, megyei és kistérségi foglalkoztatási koncepciókhoz. A projekt célcsoportjába tartoznak: a régió lakossága, a munkaadók, a munkavállalók és álláskereső, a munkaerő-piacot befolyásolni tudó partnerek. A stratégia olyan kitörési pontokat, programokat fogalmaz meg, amelyek alapul szolgálhatnak a munkanélküliség növekedésének mérsékléséhez, a foglalkoztathatóság javításához és a foglalkoztatási színvonal növeléséhez. Meghatározza azokat a külső és belső kapcsolódási pontokat, amelyekkel az együttműködő partnerek az erőforrásaikból támogatást nyújthatnak a stratégia megvalósításához.

A projekt közvetlen céljai között szerepelnek:

- A releváns térségi szereplők széles körének bevonásával és aktivizálásával egy regionális foglalkoztatási partnerségi hálózat létrehozása, közös foglalkoztatási kezdeményezések elő mozdítása és egy fenntartható regionális hálózati koordináció kialakítása.
- A létrejövő regionális paktum együttműködés keretében és széles társadalmi bázison egy humánerőforrás fejlesztésre, gazdaságfejlesztésre és a foglalkoztatás elősegítésére irányuló stratégia kialakítása és a hozzá kapcsolódó kommunikációs tevékenységek és képességfejlesztő képzések közös lefolytatása, tapasztalatcsere programok megvalósítása.
- A regionális foglalkoztatási paktum szervezetének kialakítása, a szükséges szabályozások és működési módszerek kidolgozása, a paktum dokumentumainak és költségvetésének elkészítése, az ezekhez szükséges műhelyfoglalkozások megszervezése és lebonyolítása, a paktum érdemi működésének megkezdése, a paktum munkatervének elkészítése, foglalkoztatási fórumok szervezése.
- Az elkészített regionális foglalkoztatási stratégiához illeszkedő, éves akciótervek és a stratégia megvalósítását elősegítő projekttervek kidolgozása, megvalósításuk előkészítése.



Foglalkoztatási Hivatal

A paktum partnerség kialakítása az érintettek körének a feltérképezésével kezdődött. Az érdekcsoportok (érdekeltek) olyan személyek, csoportok vagy szervezetek, amelyeknek érdekeltségük van, pl. számottevő befektetésük a projektben vagy programban, azok, akiknek vesztenivalójuk van. A projekt előkészítő szakaszában ezeket a tevékenységeket kellett előtérbe helyezni, majd pedig meg kellett találni a bevonásra kerülők közös érdekeit. A paktum egyik legfontosabb értéke pontosan abban rejlik, hogy a különböző szereplők érdekei, nézőpontjai megjelennek a döntésekben és a különböző akciókban. Ehhez nemcsak az kell, hogy a partnerek kifejtsék véleményüket, megfogalmazzák érdekeiket, hanem az is, hogy nyitottak legyenek a másik véleményére.

A foglalkoztatási partnerségek sikere és eredményessége nagyban függ attól, hogy a benne résztvevők mennyire találják meg érdekeik érvényesítését ebben a partnerségben. A lehetséges szereplők közül az önkormányzatok és a kistérségi társulások ma már egyre nagyobb felelősséget éreznek saját településük, térségük foglalkoztatási helyzetéért.

A Nyugat-dunántúli Regionális Foglalkoztatási Paktum és a hozzá kapcsolódó, a régióban működő paktumok közötti hálózati koordináció be szeretné tölteni azt az űrt, amit a partnerségek párbeszédének hiánya, a tapasztalatok egymás közötti megosztása, a térségi társadalmi párbeszéd esetlegessége okozott eddig. A paktum munkáját ki szeretnénk terjeszteni a régió szakképzési kérdéseinek kezelésére, a szociális partnerek bevonására, motivációjuk feltárására, a vállalkozók válságkezelési megoldásainak elősegítésére és a jó megoldások feltárására, bevezethetőségüknek megoldására.

A projektindítást követően felállításra került a projekt menedzsment, kialakításra került a projekt adminisztrációs rendszere, megszervezésre került a konzorciumi partnerekkel a projektindító megbeszélése, beszerzése kerültek a megvalósítást segítő informatikai eszközök. A projekt Irányító Bizottság létrehozását követően elfogadásra kerültek a támogatási döntés ismeretében korrigált a tevékenység- és időtervek. A regionális helyzetfeltárás elkészítéséhez pontos és aktuális adatokra van

Foglalkoztatási Hivatal

szükség, ezért a statisztikai rendszerből ki nem nyerhető adatok előállítására és a releváns dokumentumok összegyűjtése érdekében egy rövid megalapozó kutatás lefolytatására is szükség van a hazai és a nemzetközi szakirodalom értékeinek kinyerése kapcsán.

A célok elérése érdekében nagyon fontos a regionális partnerség építés, a fejlesztés érdekében történő figyelemfelkeltés és a társadalmi, valamint a döntéshozói tudatosítás. Ennek érdekében partnerség építő és paktum előkészítő workshopok kerültek megszervezésre, a folyamatos információ ellátás érdekében és a regionális paktum tevékenységeinek disszeminációjához egy hálózati koordinációs honlap kerül kidolgozásra, valamint negyedéves elektronikus hírlevelek kerülnek kiküldésre. A paktum előkészítése és az aláírást követően a menedzsment feladatok és munkaterv szerinti működés biztosítása érdekében felállításra került a paktumiroda a regionális partnerség koordinációjának biztosítása érdekében. A Strukturális Alapok előírásainak megfelelően a nyilvánosság és kommunikáció megfelelő biztosításáról is gondoltak, (táblák, kiadványok sajtóközlemények) és ellátják a tájékoztatással kapcsolatos tevékenységeket is.

A projekt menedzsment feladata a tapasztalatcsere programok valamint a hazai/külföldi tanulmányutak megszervezése az egyes projekt mérföldkövekhez kapcsolódóan, valamint az időközbeni részvételek koordinálás a partneri körben az esetleges előadások a releváns hazai és nemzetközi konferenciákon.

A regionális helyzetelemzés lefolytatásához kapcsolódóan partnerségi helyzetelemző workshopok kerültek megszervezésre, ezt követően pedig stratégiatervezéshez kapcsolódó felkészítő szeminárium lebonyolítása történt. Ezek alapján szakértők elvégezték a célrendszer kialakítását, az illeszkedésvizsgálatot, és a részletes stratégiai tervezést, amelyhez kapcsolódóan ugyancsak egy tervezési partnerségi workshop kapcsolódott. A regionális paktum működését és a hálózati koordinációt megalapozó, a jó megoldások átvételét biztosító és a minőségbiztosítást elősegítő tanulmányok készítése is külső szakértő segítségével történik. A szervezeti keretek előkészítése, az együttműködési keret-megállapodás előkészítése, működési szabályok és ICS Ügyrendjének kialakítása megtörtént, amelyet az együttműködési keret-megállapodás aláírása és az Irányító Csoport létrehozása zárt le. Innét



Foglalkoztatási Hivatal

számítható a működés megkezdése a regionális stratégia társadalmazása, módosítási javaslatok keresztül vezetése és lefolytatásra kerül egy időközi projektértékelés. Regionális foglalkoztatási stratégia megvalósításának megkezdése, akciótervek készítése, az Irányító Csoport éves munkatervének kialakítása már 2010 őszén elkezdődött, az Akciótervek kidolgozásához és társadalmazásához kapcsoló rendezvények szervezése és Foglalkoztatási fórumok szervezése ezt követően kezdődik.

A regionális hálózati koordináció kialakításához és a hálózati partnerség építéshez, szükség van kompetenciafejlesztési tréningek lebonyolítására, a kialakítandó regionális Paktum Akadémia keretében. A második munkaszakaszban elkészül a regionális paktum 3 éves munka- és költségterve, a szakértők elkészítik a paktum működtetését, a fenntarthatóságot és a regionális társadalmi párbeszéd erősítését szolgáló tanulmányaikat és a kapcsolódó javaslatokat, módszertani dokumentumokat.

A projekt utolsó félévében kerül sor a paktum Akciótervéhez illeszkedő projektek, foglalkoztatási projekttervek kidolgozására, valamint a projektzáró konferencia megszervezésére és lebonyolítására. A konferenciához kapcsolódóan elkészül egy paktum kiadvány, megszervezésre kerül egy regionális paktum projekt börze, a konferencia keretében lesz egy fenntarthatósági fórum ahol ajánlások megfogalmazására lesz lehetőség a nemzeti szintű foglalkoztatási szakpolitika számára a projekt tapasztalatainak figyelembevételével.

7.1.9 Magyarország-Horvátország IPA Határon Átnyúló Együttműködési Program 2007-2013 (HU-HR) „MOBIL Region”

A projekt általános célja:

- A határmenti régióban fennálló alacsony szintű iskolázottság, a munkalehetőségek és az álláskeresők szakmai képzettsége közti strukturális eltérés javítása, a régió humán erőforrással kapcsolatos lehetőségeinek bővítése és kapacitásának növelése.



Foglalkoztatási Hivatal

- A munkaerő-piaci intézmények közti adatcsere, a jó gyakorlatok átvétele, álláskereső és munkaadók egymásra találásának segítése.

A projekt konkrét célja:

- A kamarák által felmért munkáltatói szükséglettár (foglalkoztatási kereslet) és a munkaügyi központok által összegyűjtött munkavállalói adatok (munkavállalói kínálat) alapján készített, az együttműködési terület egészére vonatkozó helyzetanalízis készítése.
- Pályaorientációs tevékenység (álláskereső részére munkatanácsadás, információnyújtás; általános- és középiskolások részére foglalkozások, szakmák bemutatása, orientáció)
- Közös infokommunikációs bázis létrehozása (közös website, workshopok, konferenciák szervezése)
- Promóció és nyilvánosság a határ mindkét oldalán.

Projekt időtartama: 2010. május 1. – 2011. augusztus 31.

Költségvetés:

Magyar oldal:

Nyugat-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ – 72.778,-EUR

Zala Megyei Kereskedelmi és Iparkamara – 20.220,-EUR

Horvát oldal: összesen: 118.714,-EUR

A projektben az arculattervezési és kommunikációs eszközök elkészítése megtörtént.

A projekt lényegi feladatai:

Feladatok a NYDRMK részére:

- o 1 fő szakértő részvétele a Munkacsoporthoz, akivel a NYDRMK szerződik – *novemberben kezdődik*
- o 1 db magyar tréning az EU-ról Horvátországban a horvát munkaügyi kollégák részére (1 tréner vagy előadó) - *horvát partnerek javaslata alapján: 2010. január vége, február eleje*



Foglalkoztatási Hivatal

- o 1 db magyar tréning a magyar munkavállalási lehetőségekről Horvátországban a horvát munkaügyi kollégák részére (1 tréner vagy előadó) - *horvát partnerek javaslata alapján: 2010. január vége, február eleje*
- o 2*1 napos tréning Magyarországon a magyar álláskeresők részére (20-20 fő részére – 1-1 trénerrel vagy előadóval) – *2011. március-április hónapban*
- o 2*1 napos pályaorientációs tréning Magyarországon magyar szülők és diákok részére (25-25 fő részére – 1-1 trénerrel vagy előadóval) – *2011. április, május hónapban*
- o A projekt 2 zalai szakmai vásáron való megjelenése: 1-1 nap – *első: 2010. november 10. nagykanizsai pályaválasztási kiállításon*
- o Nemzetközi munkaerő-piaci konferencia megszervezése: 1 nap, 60 fő részére – *2011. január második felében*
- o Projekt-kiadványok megjelentetése (a projekt Munkacsoportjának workshopjai és a projekteredmények alapján) – *2011. június-augusztus*
- o Tolmácsolás biztosítása a horvát szakmai vásárokon (2 alkalom) – *2011. márciusban*
- o 1 db horvát tréning a horvát munkavállalási lehetőségekről Magyarországon a magyar munkaügyi kollégák részére (1 tréner vagy előadó Horvátországból tolmáccsal)

7. 2. Közép- Dunántúli régió

7.2.1 EURES – T Danubius Határ menti Társulás

EURES-T- Danubius működési területe



3. sz. térkép

A szlovák és a magyar munkaügyi szervezet a szociális és társadalmi partnerek együttműködésével EURES-T határ menti társulást hozott létre a Duna menti régióban a határ két oldalán jelentkező időszakos vagy állandó foglalkoztatási problémák megoldása érdekében a határon átnyúló foglalkoztatási mobilitás elősegítésével.

A határ menti társulás közvetett támogatója az EURES (European Employment Services), mely a tagállamok foglalkoztatási szolgálatait, azok partnereit és a Bizottságot magába foglaló együttműködési hálózat, amely 1993-ban jött létre. A nemzeti, regionális és helyi szinten megvalósuló határ menti tevékenységek támogatása az EURES tevékenységek fontos eleme.

Az EURES-nek különösen fontos szerepet kell betöltenie a határ menti régiókban. Ezek olyan foglalkoztatási térségek, amelyekben a határ menti ingázás jelentős mértékű, vagy adottak annak lehetőségei. Azok az emberek, akik az egyik országban laknak és a másikban dolgoznak, eltérő nemzeti gyakorlattal és jogi rendszerekkel kerülnek szembe, így adminisztrációs, jogi vagy adózási akadályokba ütközhetnek.



Foglalkoztatási Hivatal

Kiemelt tevékenységüknek tartják mindazon információk széleskörű megosztását, amivel hozzájárulhatnak a határmenti munkavállalással, toborzással kapcsolatos bizonytalanságok megszüntetéséhez. Mivel ebben a régióban a munkaerőmozgás jelentős mértéket öltött, ezért az EURES-T Danubius határmenti társulás hivatalosan is elismerésre került, és 2007. április 1-jén elkezdhette önálló költségvetéssel munkáját. A foglalkoztatással kapcsolatos kérdéseken túl hangsúlyosan kívánják kezelni ebben a határmenti régióban a munkaerőpiaci képzések összehangolását, valamint a tájékoztatást az élet- és munkakörülményekről. A közvetlen személyes kontaktuson túl tájékoztató kiadványaik és internetes portáljuk segítségével is el kívánják érni a munkaadókat és az álláskeresőket.

7. 3. Közép- magyarországi régió

Együttműködő partnerek az EURES-T-Danubius Határmenti Társulás tevékenységében.

7. 4. Észak-magyarországi régió

7.4.1. MA-SLO-W „Partnerséget építünk” határmenti, munkaügyi, foglalkoztatási együttműködési projekt (hivatkozás a projekt szakmai beszámolója)

MAgyar SLOvensky Workforce (MA-SLO-W) program előzményei, alapjai:

Az Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ, valamint a Kassai-, a Rimaszombati-, a Rozsnyói, a Losonci-, a Nagykürtösi- és a Tőketerebesi Regionális Munkaügyi, Szociális és Családügyi Hivatal 2008 őszén megállapodásban rögzítette határmenti együttműködési szándékát a munkaügy, foglalkoztatáspolitikai területén.

A megállapodásban megfogalmazásra került, hogy a szlovák munkaügyi hivatalok és a magyar munkaügyi központ fontos feladatuknak tekintik térségeik gazdaságának, gazdasági kapcsolatainak fejlesztését, a foglalkoztatási feladatok megoldásának elősegítését. A munkanélküliség alakulásával, kezelésével kapcsolatos

Foglalkoztatási Hivatal

megoldásokat, sajátosságokat, azonosságokat, különbözőségeket mindkét együttműködő félnek érdemes kölcsönösen folyamatosan figyelemmel kísérni, hogy ez által az általános tanulságokat levonva csökkenteni lehessen a munkanélküliség káros hatásait.

A felek együttműködési szándékuk kinyilvánításával, a megállapodás aláírásával formálisan is megerősítették azon akaratukat, hogy szervezeteik között regionális együttműködést alakítsanak ki és működtessenek.

E dokumentumban rögzítették közös szándékukat az Európai Területi Együttműködés keretében a „Magyarország – Szlovákia Határon Átnyúló Együttműködés Operatív Program 2007-2013” pályázat 1.6.2 intézkedése, az „Emberi erőforrások közös használata és fejlesztése” tárgyában kiírt pályázat kimunkálására és megvalósítására.

A pályázat előkészítése, közös fejlesztése keretében az ÉMRMK felvette a kapcsolatot a potenciális partnerekkel, s együttes munkaértekezletek során kialakultak a projekt céljai, tevékenységei, hatóköre.

A **MAgyar SLOvensky Workforce (MA-SLO-W) program** elsősorban együttműködést, együttgondolkodást, munkaerőpiaci kezdeményezéseket indikált a két ország szervezetei között, melynek keretében – tekintettel az újszerű feladatokra - elsősorban csak két határmenti megyét (Borsod-Abaúj-Zemplén és Kassa megyét) érintően került sor valamennyi tevékenységi elem kidolgozására.

A projekt partneri köre:

- Vezető Partner: Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ
- Projekt Partnerek:
 - o Kassai Munkaügyi, Szociális és Családügyi Hivatal
 - o Észak-magyarországi Regionális Képző Központ
 - o Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kereskedelmi és Iparkamara
- Társult Partnerek:
 - o Sajó-Rima Eurorégió (civil szervezet)
 - o B.-A.-Z. Megyei Önkormányzat
 - o Hídvégardói Önkormányzat
 - o Rozsnyói Munkaügyi, Szociális és Családügyi Hivatal

Foglalkoztatási Hivatal

o Tőketerebesi Munkaügyi, Szociális és Családügyi Hivatal

A MASLOW projekt tevékenységei:

1. Információs – öninformációs adatbázis kialakítása
2. Hat-hat információs pont létesítése a határ mindkét oldalán, a projekt során kiképzett tanácsadók foglalkoztatásával
3. Az érintett településeken humán-, képzési- és munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtása egy mobil, speciális busz segítségével
4. Háromnyelvű (magyar-szlovák- angol) munkaerő-piaci fogalomtár készítése, ehhez kapcsoltan szakmai tapasztalatcsere során, a munkaügyi rendszerek megismerése és harmonizálási lehetőségek kidolgozása a határ két oldalán.
5. Céginformációs adatbázis kialakítása a határmenti munkáltatók számára
6. Nemzetközi Foglalkoztatási Paktum alapítása.
7. Rendszeres munkamegbeszélések, operatív találkozók

A projekt közvetlen célcsoportjai:

1. Munkaügyi szakemberek a határ mindkét oldalán
2. Információs tanácsadók a határ mindkét oldalán
3. Hátrányos helyzetű kistérségekben élő álláskereső
4. A határtérség munkaadói, vállalkozásai

Információs – öninformációs adatbázis

Az Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ, valamint a Kassai Munkaügyi, Szociális és Családügyi Hivatal a határmenti térségek területére vonatkozóan kialakított egy-egy *információs-öninformációs adatbázist*, mely megfelelő adatokat szolgáltat a két ország adott területének munkaerőpiacáról, munkaerőkínálati-keresleti oldaláról, munkaerő-piaci kezdeményezésekről, programokról, rendezvényekről.

A magyar oldalon található adatbázis elérhetősége: <http://emrmk.afsz.hu>



Foglalkoztatási Hivatal

A szlovák oldalon található adatbázis elérhetősége: <http://www.upsvar-ke.sk/>

Az adatbázis tartalma:

- A projekttel érintett körzetekben nyilvántartott álláskeresők létszámának és összetételének idősora
- A projekttel érintett körzetekben nyilvántartott álláskeresők kor és iskolai végzettség, illetve kor és a keresett foglalkozás munkaköre szerinti összetétele
- A projekttel érintett munkaügyi kirendeltségekhez tartozó településeken nyilvántartott álláskeresők nemek, kor, iskolai végzettség, állománycsoport, folyamatos regisztrációs idő hossza és álláskeresési, illetve szociális ellátásra való jogosultság szerint
- A projekttel érintett körzetekben a hónap folyamán bejelentett, illetve feltárt állásajánlatok összetétele a foglalkoztatás jellege (támogatással társuló, illetve nem társuló munkaerő-igények), a foglalkoztató gazdasági főtevékenysége, valamint a keresett állás munkaköre alapján (2008-2010)
- A projekttel érintett körzetekben a hónap folyamán bejelentett, illetve feltárt álláshelyek összetételének adatai a települések KSH kistérségi besorolásával (munkakörök és iskolai végzettség és a foglalkoztatás jellege szerint)
- A térségben működő foglalkoztatási paktumok

Az elérhetőségre kattintva mind a munkáltatók, mind az álláskeresők tájékozódhatnak a határ innenső és túloldalán jellemző munkaerő-piaci adatokról, képet kaphatnak az álláskeresők számáról, összetételéről, a bejelentett és feltárt állásajánlatokról.

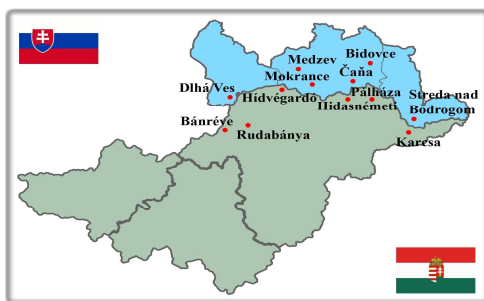
Az adatbázis minden internettel ellátott terminálról elérhető, s a kirendeltségeken, illetve az Információs Pontokon az érdeklődők rendelkezésére áll.

Terveink szerint az adatbázis karbantartásáról a program zárását követően is gondoskodnánk, biztosítva az elem fenntartható fejlődését.

Hat-hat információs pont létesítése a határ mindkét oldalán, a projekt során kiképzett tanácsadók foglalkoztatásával

A **MAGYAR SLOvensky Workforce** című projekt megvalósítása során fontosnak tartottuk, hogy a munkaerő-piaci információkat helyben kapják meg a határ két oldalán regisztrált álláskeresőök.

A feladatot 12 fő látta el, a határ két oldalán. Magyarországon, az alábbi településeken: Pálháza, Karcsa, Bánréve, Hidvégardó, Hidasnémeti, Rudabánya, az önkormányzatok által biztosított irodákban. Szlovákiában: Dlhá Ves, Mokrance, Čaňa, Bidovce, Streda nad Bodrogom.



Információs, öninformációs rendszer kiépítése, működtetése.

Kialakított szakmai szempontrendszer alapján kerültek kiválasztásra a tanácsadók. Az Információs Pontok egyenletes ügyfélfogadás keretében álltak rendelkezésre az érdeklődők (munkáltatók, munkavállalók) számára. Feladataik:

- Az érdeklődő ügyfelekkel kapcsolatfelvétel, információ nyújtása, a program tevékenységének bemutatása, megismertetése céljából.
- Tájékoztatás, felvilágosítás, orientálás, tanácsadás. Tájékoztató anyagok szórólapok biztosítása kihelyezése az ügyfelek tájékoztatása céljából.
- Folyamatos kapcsolattartás állásfeltárás a munkáltatókkal, a szerzett információk rendszerezése és átadása a kirendeltségnek.
- Havonta egyszer szöveges értékelő beszámolót készít munkájáról, melyet lead a körzetének megfelelő kirendeltség vezetőjének, és másolati példányát megküldi a programvezetőnek.
- Részt vesz a kirendeltségek által szervezett kistérségi fórumokon, munkáltatói találkozók, kistérségi rendezvényeken, erről feljegyzést készít.



Foglalkoztatási Hivatal

Közreműködik a kirendeltség által szervezett programok előkészítésében, lebonyolításában.

- Aktuális képzési ajánlatok összegyűjtése a kirendeltségektől, erről az ügyfelek tájékoztatása.
- A megfelelő naprakész információ szerzés-átadás érdekében figyelemmel kíséri az Állami Foglalkoztatási Szolgálat, valamint a programban résztvevő ÉMRMK és partnerei honlapját.
- Pályázatok figyelése – NFÜ, ESZA, VÁTI EU-s portálok.
- Az országos álláslistából heti rendszerességgel legyűjti a kistérségre vonatkozó állásajánlatokat, mely információt a betérő ügyfeleknek, az IP tanácsadóknak (magyar és szlovák) továbbít.
- Tájékozódik az Omni-bus menetrendjének ütemezéséről, és a kistérségben részt vesz a szolgáltatásnyújtásban
- Heti rendszerességgel kapcsolatot tart a menedzsmenttel.
- A tevékenysége során összegyűjtött információk, dokumentumok, és tapasztalatai alapján aktívan rész vesz a Foglalkozási Paktum elkészítésében.

Eredmények a magyar IP tanácsadók vetületében:

2009.10.15-2010.10.14.

Ügyfelek száma összesen:

1131

nők: 608 fő

férfi: 523 fő

munkáltató és más

szervezettel történő

kapcsolattartás: 107 alkalom

Az ÉRÁK főbb tevékenységei a projektben

1. Képzési program készítése:

A leendő Információs Tanácsadók felkészítéséhez, ill. a mobil információs buszunk (OMNI-BUS) informatikai berendezéseinek kezelésére Képzési Programot állítottunk össze, amelyben a többi partner igényeit is figyelembe vettük

2. Adatbázis létrehozása:

Létrehozták az információs buszban használatos kétnyelvű adatbázist, melynek segítségével regisztrálni tudják a határ két oldalán a szolgáltatásban részesült személyeket.

3. Információs Tanácsadók képzése:

2010 februárjában 13 fő részére (6 fő magyar, 6 fő szlovák + 1 fő információs buszt is vezető) részére felkészítő tréninget tartottak. A tréningen résztvevőket ellátták tananyaggal és a végén minden résztvevő, átvehette a tréning tartalmáról szóló tanúsítványt.

4. OMNI-BUS:

Februárban elkészítették a mobil információs busz magyar és szlovák nyelvű feliratozását, ill. a projekt logók elhelyezését.

6. Az OMNI-BUS szolgáltatás működtetése:

Igényfelmérés és előzetes egyeztetés szerint 2010 áprilisától az ÉRÁK mobil információs járműve, illetve tanácsadói különböző helyszíneken, meghatározott forgatókönyv szerint szolgáltatott munkaerő-piaci információkat.

	Kitelepülési napok száma (nap)			Települések száma (település)			Szolgáltatásban részesülők száma (fő)
	<i>Magyar oldalon</i>	<i>Szlovák oldalon</i>	Összesen	<i>Magyar oldalon</i>	<i>Szlovák oldalon</i>	Összesen	
TERVEZETT	30	20	50	30	20	70	1000



Foglalkoztatási Hivatal

TELJESÍTETT	39	21	60	44	36	80	1306
--------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-------------

Az információs busz korszerű informatikai háttérrel biztosítja szolgáltatásokat. Az ügyfelek szükség esetén segítséget kapnak a mobil számítógépes munkaállomások használatához is.

Szolgáltatásukkal részt vettek különböző rendezvényeken, mint pl. Gömör Expo, Kassai Állásbörze, Kazincbarcikai Állásbörze stb.

A Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kereskedelmi és Iparkamara tevékenysége a MASLOW projektben

A Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kereskedelmi és Iparkamara projekt partnerként csatlakozott a vezető partner Észak-magyarországi Regionális Munkaügyi Központhoz. A kamara alap tevékenységéhez illeszkedően a projekt céljai közül tételesen a következő projekt elemek megvalósításában vett részt, vagy volt annak közvetlen felelőse:

- Nyitó- és záró konferencia szervezésében részvétel,
- Céginformációs adatbázis adattartalmának meghatározása, adatok gyűjtése,
- A projekt honlapjának kialakítása, működtetése,
- Az adatbázis működtetése, karbantartása,
- Hírlevél koncepciójának kidolgozása, szakmai tartalmának meghatározása,
- A hírlevél nyomtatott megjelentetése,
- Részvétel az operatív munkatalálkozókban,
- A foglalkoztatási paktum létrehozásában szervezési tevékenység.

A címszavaknak megfelelően a Borsod-Abaúj-Zemplén megyei Kereskedelmi és Iparkamra közreműködésével kialakításra került egy céginformációs adatbázis, mely a határ menti munkáltatók számára hasznos adatokat tartalmaz vállalászási profilokról, fejlesztési elképzelésekről, beruházásokról, beszállítói igényekről. Az adatbázis alkalmas lehet a két ország közötti gazdasági együttműködés segítésére.

Foglalkoztatási Hivatal

A projekt előrehaladásának megfelelően két alkalommal jelentettünk meg „Hírlevelet”, amely nyomtatott formában tartalmazza a projekt aktivitásait. A hírlevelek beszámoltak a projekt keretében tartott eseményekről, felhívták a figyelmet kapcsolódó rendezvényekre, az omnibusz tanácsadói körútjaira, tudósítottak a kiállításokról, állásbörzékről. A két kiadvány szlovák és magyar nyelven készült, 2000 példányban jutott el a projekt célterületén vállalkozásokhoz, önkormányzatokhoz, civil szervezetekhez a projekt partnerek közvetítésével.

A projekt honlapja <http://maslow.bokik.hu> hagyományos kialakítású, könnyen kezelhető a felhasználó számára. Tartalma a projekt előrehaladása során folyamatosan bővült. A projektben együttműködő partnerek által biztosított anyagokkal a projekt fenntartási időszakában is információval fogja ellátni a foglalkoztatási paktum aláíróit és a térség munkaügyi információk iránt érdeklődő vállalkozóit.

Munkaerő-piaci fogalomtár

A MASLOW program keretében törekedtek arra, hogy létrejöjjön egy széleskörű és hatékony munkaerő-piaci együttműködés a projekt által érintett határ menti térségben, ennek keretében a program egy éves időszaka alatt a két ország munkaügyi szakemberei közötti szakmai- és munkakapcsolat kiépítése mellett, külön prioritást élvez az állást kereső magyar és szlovák állampolgárok elhelyezkedésének segítése.

A közös munkák során is megerősítést nyert, hogy a két ország módszertana, a munkanélküliség kezelése, a munkába helyezések folyamata, az ellátások rendszere sok tekintetben hasonló, sok tekintetben viszont eltér egymástól. Az eltérő rendszerek eltérő terminológiákat használnak, melyek megértését, egyeztetését nagymértékben elősegíti a háromnyelvű (magyar-szlovák-angol) munkaerő-piaci fogalomtár.



Foglalkoztatási Hivatal

A fogalomtár a magyar és szlovák munkaügyi szakemberek mindennapi munkája során használt szakkifejezéseket gyűjti össze, ezzel is megkönnyítve az egymás közötti és az ügyfelekkel történő kommunikációt.

A munkaerő-piaci fogalomtárban megjelenő címszavak elsősorban a munkaügyi szervezetben dolgozók számára hasznosak, de ajánlható mindazoknak, akik valamilyen módon kapcsolatban állnak a foglalkoztatással, a munkanélküliség kezelésével. A fogalomtár az egyes fogalmak meghatározásakor szabatos, de tömör megfogalmazásra törekszik.

Magyar-szlovák Nemzetközi Foglalkoztatási Paktum

Programjuk kiemelt célja volt, hogy a projekt végén a 12 hónapos együttműködés eredményeképpen létrehozzanak egy nemzetközi foglalkoztatási paktumot.

A magyar-szlovák Nemzetközi Foglalkoztatási Paktum 2010. október 5-én alakult 31 szervezet közreműködésével. A résztvevő szervezetek a magyar és a szlovák gazdasági-társadalmi élet több területét képviselik: munkáltatók, kamarák, civil szervezetek, felnőtt- és szakképző intézmények, önkormányzatok, munkaügyi szervezetek alkotják.

A paktum a program által lefedett határmenti térség meghatározó gazdasági-társadalmi szereplőinek önkéntes és egyenrangú együttműködése, szerződésben rögzített összefogása azzal a céllal, hogy:

- az eddigieknél pontosabb helyzetképet alakítsanak ki a paktum célterületének foglalkoztatási nehézségeiről,
- összehangolják a térség munkaerőpiacának szereplőinek gazdasági és humán erőforrás - fejlesztési elképzeléseit, céljait,
- megoldásokat keressenek a munkaerő-piac problémáira, és ennek érdekében foglalkoztatási helyzetet, javító programokat valósítsanak meg,

Foglalkoztatási Hivatal

- összehangolják a pénzügyi forrásokat annak érdekében, hogy új fejlesztési forrásokat szerezzenek a foglalkoztatáspolitikai célok eredményes megvalósításának érdekében,
- az Európai Unió, a két ország, és projekt által lefedett és elfogadott térségi foglalkoztatási stratégiával határon átnyúló, foglalkoztatást, elősegítő programokat valósítsanak meg.

A paktumot aláírók felelősséget éreznek a térség foglalkoztatási helyzetéért és készek lehetőségeiket a térség gazdaságfejlesztési céljainak szolgálatába állítani. A program fenntartható fejlődését a paktum további működtetése biztosítja.

A projekt pénzügyi kerete:

Projekt partner	ERFA támogatás EUR	%	Hazai társfinanszírozás EUR	%	Összesen
ÉMRMK	148 157. 48	85	26 145. 44	15	174 302. 92
UPSVAR	92 976. 71	85	16 407. 65	15	109 384. 36
ÉRÁK	65 128. 12	85	11 493. 20	15	76 621. 32
BOKIK	26 856. 84	80. 75	4 739. 44	14. 25	33 259. 24
Összesen	333 119. 15		58 785. 73		393 567. 84

7. 4. 2. „Határtalan felnőttképzés” (hivatkozás a projekt honlapjára)

Sikeres nemzetközi projektjük volt a „Határtalan felnőttképzés” névre hallgató INTERREG által finanszírozott fejlesztésük. Két éves előkészítő időszakot követően koronázta siker erőfeszítéseiket és két nemzetközi szervezet, az INTERREG és a Visegrádi Alap is támogatta elképzeléseiket.

Az összefogás célja és egyben eredménye egy olyan felnőtt képző hálózat létrehozása volt, mely a közösen használható tudás erejére építve törekedett a

Foglalkoztatási Hivatal

határrégiók gazdasági versenyképességének erősítésére, a határ menti térségekben élők munkavállalási lehetőségeinek, valamint vállalkozó kedvének növelésére.

A projektben Szlovákia és Magyarország felnőttképzésben érintett intézményeinek együttműködése jött létre a határ menti régiókban. Partnereink voltak az EUREG (Szlovákia), a Nagykapos és Vidéke Társulás (Szlovákia), a Miskolci Egyetem Észak-magyarországi Regionális Távoktatási Központ (Miskolc) és a J. L. SEAGULL Szakképző Iskola (Salgótarján).



A résztvevő intézmények a hálózati működés szabályainak meghatározását követően a szomszédos régiók munkaerő-piaci igényei alapján kialakították egységes képzési kínálatukat. Ez utóbbi keretén belül tananyagok adaptálására, új tananyagok kifejlesztésére, kísérleti kurzusok megtartására került sor.

A partnerek közötti együttműködés példa értékű volt. A projekt eredményeit számos konferencián és rendezvényen ismertették, többek között Budapesten a V4-ek legsikeresebb projektjeit bemutató projektvásáron, és Pozsonyban az Interreg program záró konferenciáján mintaprojektként.

A projekt befejezését követően számos tanulmány és szakdolgozat készült az elért eredményekről, a továbbfejlesztési lehetőségekről, továbbá több későbbi projekt építkezett rá.

7. 5. Észak- Alföldi régió

Egyenlőre nincs olyan projekt, amely elérte a jó gyakorlat színvonalát.

7 6. Dél- Alföldi régió

7. 6.1. Pannon Forrás Hálózat

Kárpát-medencei léptékben, főként a határon túli magyar anyanyelvűek lakta területeket érintve, szisztematikusan felépített felnőttképzési hálózat, a „Kárpát-medencei felnőttképzési és szolgáltatási hálózat” működik.

Eredmények: (hivatkozás a hálózat honlapja)

A Szülőföld Alap „Felnőttképzéshez, szakképzéshez, tehetséggondozáshoz és kutatási programokhoz kapcsolódó hálózatépítési kezdeményezések támogatása a Kárpát-medencében” c. programja. „Felnőttképzés fejlesztők képzése kárpát – medencei hálózatban” projekt (2010)

- A Szülőföld Alap „Felnőtt- és szakképzési hálózatok, tehetségpontok együttműködése” c. program
- „Régióról-régióra. Felnőtt oktatók továbbképzése a Kárpát-medencében” projekt (Békéscsabai Regionális Képző Központ, 2010)
- „Európa vendégül lát -Transzregionális szakképzési együttműködés” projekt (Kecskeméti Regionális Képző Központ, 2010)
 - Társadalmi Megújulás Operatív Program 2.2.4. Határon átnyúló együttműködés a szakképzés és a felnőttképzés területén:
 - Lendületben a Pannon Forrás - Tudástranszfer és felnőttképzés fejlesztés transzregionális hálózatban (Békéscsabai Regionális Képző Központ, 2009-2010)
 - Egy életen és két határon át - Az Egész Életen Át Tartó Tanulás jó gyakorlatainak megosztása szomszédos EU tagállamok között (Kecskeméti Regionális Képző Központ, 2009-2010)
 - A Szülőföld Alap "Munkaerőpiac-orientált egységes felnőttképzési programok továbbfejlesztése, képzők képzése és kísérleti képzési határon túli megvalósítása hálózati együttműködéssel" c. programja. "Egységes felnőttképzés Kárpát-medencei hálózatban" projekt (2009)
 - A Szülőföld Alap „Oktatási, képzési, tehetséggondozási hálózatépítés és forrásteremtés a gyakorlatban” c. programja. „Kárpát-medencei felnőttképzési hálózatépítés” projekt (2008)



Foglalkoztatási Hivatal

- A Szülőföld Alap „Határon túli magyarok felnőttképzési programjainak támogatása” c. programja. „Projektismeret és szakoktatói továbbképzés felnőttképzési hálózatban” projekt (2008)
- A Határon Túli Magyar Oktatásért Apáczai Közalapítvány „Át- és továbbképzés támogatása” programja. „Szociális szakoktatók felkészítése képzési program- és tananyagfejlesztésre” projekt (2007)
- A Határon Túli Magyar Oktatásért Apáczai Közalapítvány „Európai Uniós ismeretek átadása” programja „Felnőttképzési hálózat pályázatíró asszisztenseinek képzése” projekt (2007)
- A Határon Túli Magyar Oktatásért Apáczai Közalapítvány „Át- és továbbképzés támogatása” programja. „Falu- és tanyagondnoki hálózat szakoktatóinak, tereptanárainak képzése” projekt (2006)
- A Határon Túli Magyar Oktatásért Apáczai Közalapítvány „Európai Uniós ismeretek átadásának támogatása I.” programja. „Felnőttképzési hálózat pályázatíróinak képzése” projekt (2006)
- EQUAL Közösségi Kezdeményezés „E” témakör EQUAL-REGINET Regionális munkahelymegtartó hálózat című projekt nemzetközi komponens (2005-2007)
- Phare CBC Magyarország-Románia Program Kisprojekt Alap IT alapú ECDL határok nélkül (Békéscsaba - Arad 2004-2005)
- A Határon Túli Magyar Oktatásért Apáczai Közalapítvány “Pedagógusok, oktatók és más szakemberek továbbképzése a szakoktatás és a felsőoktatás területén” programja.
- “Vidékfejlesztési tanácsadó hálózat képzése a Székelyföldön” projekt. (Székelyudvarhely, 2001)

7.6.2 Dél – Alföldi Regionális Pályaválasztási és Pályaorientációs Hálózat létrehozása (lásd az 1.sz. melléklet 91-es sorszám alatti projekt adatlapját)

7.6.3 Homokhát határok nélküli foglalkoztatási paktum (magyar-szerb). Mórahalom kistérség (2. sz. melléklet 47-es sorszám alatti projektismertető)



Foglalkoztatási Hivatal

7.6.4 Osztrák-magyar-szlovén együttműködés hátrányos helyzetűek képzése érdekében (2. sz. melléklet 40-es sorszám alatti projekt ismertető)

7.7 Dél – Dunántúli régió

7.7.1 Magyarország-Horvátország IPA Határon Átnyúló Együttműködési Program 2007-2013 (HU-HR) Magyar – Horvát Szakértői Akadémia

A projekt szakmai és megvalósíthatósági koncepcióját a Nyugat – Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ dolgozta ki. A teljes magyar – horvát határszakaszra érvényesíthető területi hatály, valamint a projekt multiplikálása érdekében együttműködést javasolt a DDRMK, valamint szükségképpen az érdekelt horvát munkaügyi szervezetek irányába. A DDRMK javaslatára a Magyar – Horvát Gazdasági Kamara is a konzorcium tagja lett, és a megállapodás értelmében a DDRMK leed – partnerségével a projekt a terveknek megfelelően valósítja meg feladatait. Túlzás nélkül állítható, hogy Magyarország valamennyi határrégiójában – megfelelő adaptációt követően - jelentős szakmai haszonnal alkalmazható együttműködés lehet. Magyarországon elsőként, 2003 –tól működő Osztrák – Magyar Szakértői Akadémia, majd ennek mintájára megvalósuló Horvát – Magyar Szakértői Akadémia iskolapéldája lehet a határ menti jó gyakorlatok országos szintű modellezésének, elterjesztésének.

I. A projekt általános célja

- A projekt fő célja:
- a humánerőforrás szakemberek kapcsolatainak fejlesztése,
- az együttműködés erősítése,
- a közös tudásbázis bővítése,
- a tapasztalatok, jó gyakorlatok átadása.

II. A projekt konkrét célja

A Magyar-Horvát Szakértői Akadémia létrehozása és folyamatos működtetése, a határmenti munkaügyi együttműködésben rejlő lehetőségek feltérképezése, az intézményes együttműködés kereteinek kialakítása, mind a munkaügyi



Foglalkoztatási Hivatal

szervezetek között, mind pedig a szociális partnerek (munkáltatók és munkavállalók szervezetei) között

Az Akadémia folyamatos működtetése azt jelenti, hogy:

- a jelen projekt keretében létrejöttek azok a műhelyek, amelyeknek működési kereteit, szakértőit, vezetőjét, kutatási témáit, a kutatások rövid és hosszú távú céljait ez a projekt azonosítja be,
- a műhelymunka eredményeképpen létrejövő első eredmények (felmérések, best practice bemutatások, helyzetelemzések, stb...) megjelölnek néhány fontos foglalkoztatáspolitikai irányt arra a várhatóan közeli időszakra, amikor Horvátország EU tag lesz, és alapot teremthet további közös projekttervezésre.
- Virtuális Akadémia néven szintén a projekt keretében létrehozott online felületen a fentiek publikálásán túl alkalom nyílik fórum létrehozására Az online felület természetesen a projekt befejezése után is fenntartandó!

A projekt időtartama: 2010. április 1. – 2011. március 31.

Költségvetés:

Magyar oldal:

Vezető Partner: Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ – 95.560,- EUR

Projekt Partner: Nyugat-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ – 40.922,22,-EUR

Horvát oldal: összesen: 52.790,-EUR

Feladatok a NYDRMK részére:

- o Szakértői Konferencia: 2 nap 80 főre – *megvalósult: 2010. szeptember 8-9. - Zalakaros*
- o 2 db tematikus workshop megszervezése (Zalában): 4-4 szakértővel, akikkel a NYDRMK szerződött, szinkrontolmácsolással – várható létszám: 20 fő - *a NYDRMK által szervezett workshopok megtörténtek, az első június 15-én*



Foglalkoztatási Hivatal

Zalaegerszegen, a másik augusztus 24-én Nagykanizsán. A előre meghatározott 8 workshopból 1 van még vissza.

- o 1 db Szakértő Tanulmány készítése (a NYDRMK által szervezett 2 tematikus workshopon feldolgozott témák alapján) – 2010.november-december

Feladatok a DDRMK részére:

- o vezető partneri feladatok ellátása, irányítás
- o tematikus workshopok, konferenciák szervezése
- o közös internetes felület létrehozása, működtetése (Virtuális Akadémia)

7.7.2 „Munka és egészség” foglalkoztatás-egészségügyi projekt

A projekt célját, célcsoportjait, szakmai tartalmát a 2.sz melléklet 51-es sorszám alatt ismerteti.

7.7.3 „Tanulás és munka” pályaválasztási és pályaeorientációs projekt.

A magyar-horvát együttműködés keretében az Európai Unió támogatásával megvalósuló program 2010. május elején kezdődött és 2011 áprilisában fejeződik be.

1. Fő projektcél:

Egy hatékonyabb és kiegyensúlyozottabb munkaerő-piac fejlesztése a határ-menti régiókban, Magyarországon és Horvátországban, az oktatási és más intézmények között létrejövő együttműködés kialakításával.

A projekt a célcsoport számára olyan programokat biztosít (pályaválasztási rendezvények, cserediák program, hátrányos helyzetű fiatalok pályaválasztási tábora), amelyek a jövőbeni munkaerő-piaci pozíciójuk erősödését segítik. A határon átnyúló közös munka során a képzési, pályaválasztási rendszerek és módszerek legjobb gyakorlatainak cseréje, a tanintézetek közötti együttműködések kialakítása, a hálózatépítés is közvetlenül megjelenik.

2. A projekt közvetlen célcsoportja:

A magyar és horvát iskolarendszerben tanuló, pályaválasztás előtt álló fiatalok. A program különböző elemei ezen célcsoport pályaválasztását segítik elő, az iskolák és a munkaügyi szervezet közötti együttműködés kialakításával, a rendezvényekkel és a legjobb gyakorlatok átvételével, a két országban alkalmazott egyedi módszerek átadásával. A célcsoporton belül a hátrányos helyzetű fiatalok kiemelt haszonélvezői a projektnek.

3. Projektelemelek:

- Összehasonlító helyzetelemzés készítése a két ország érintett területeinek munkaerő-piaci helyzetéről, a pályakezdő fiatalok elhelyezkedési esélyeiről, a pályaválasztás rendszereiről és módszereiről.
- Pályaválasztási rendezvénysorozatok szervezése mindkét országban, melynek során lehetőség nyílik a határ menti tanintézetek, megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató munkáltatók bemutatkozására, nyitott munkahely programokra, tanműhelyek látogatására.
- A cserediák modellprogramban a diákok számára lehetőség nyílik a szakmai gyakorlat határon túli teljesítésére.
- A fogyatékkal élő és hátrányos helyzetű fiatalok számára nyári, pályaválasztást, a munkába történő beilleszkedést elősegítő tábor szervezése.
- A pályaválasztási rendszerekben alkalmazott módszerek, best practice eljárások cseréje.

A program fenntarthatóságát a magyar és horvát foglalkoztatási szolgálatok stabilitása és elkötelezettsége biztosítja.

8. Fenntarthatóság

A fenntarthatóságról két fajta értelemben is beszélhetünk. Egyrészt a dolog (eszköz, projekt) hosszú távú, a probléma kezelésére szükséges ideig történő fenntartásáról, másrészt azoknak az eszközöknek, apparátusoknak, forrásoknak meglétéről van szó, amelyek a hosszú távú működéshez kellenek.

Egy dolog nem attól jó, hogy hosszú távon működik, hanem attól rossz, hogy nem a szükséges ideig működik. Ezért először a szükséges időt kell meghatároznunk. Ez pedig a vonatkozó dolog természetétől függ. A nemzeti foglalkoztatási szolgálat feladatai között szereplő legfontosabbak a következők: munkaerő-közvetítés, a foglalkoztathatóság javítása, az emberi erőforrás fejlesztése, a munkaerő-piac építése, a munkaerő-piaci egyensúly megteremtése, s mindez, ahogy a munkaerő-piac térben is bővül, nemzetközi dimenziót kap. Könnyű belátni, hogy ezek a funkciók hosszú távúak.

A munkaerő-közvetítés és a támogató munkaerő-piaci szolgáltatások bővítése szükséges. A munkaerő-piacok terjeszkedésével, valamint a foglalkoztatás időszakainak rövidülésével a munkaerő-piaci tranzakciók száma nő, az információs igény nő. Az információs igény nemcsak mennyiségben nő, annak egyre specializáltabbnak kell lenni, ahogyan az egyes munkapozítok is egyszerre specializálódnak és standardizálódnak (de ez főleg munkaszervezeten belüli szervezési ügy), s egyre inkább a nemzetközi vonatkozások is használatba kerülnek. A nemzetközi ismeretek a közvetlen használhatóságon (konkrét munkás, másik oldalról elhelyezkedés keresésén) túl, a helyben használt standardok és magatartások meghatározásához is szükségesek. Ezen információk létrejöttéhez, illetve megismeréséhez széleskörű együttműködés szükséges a munkaerő-közvetítők, beleértve a magán munkaerő-közvetítőket és kölcsönzőket is, a gazdasági kamarák, a munkaadói érdekképviselések és a szakszervezetek között. Az információ továbbításában szerepet játszanak a munkaerő piaci szolgáltatásokat is



Foglalkoztatási Hivatal

végző nem állami szervezetek. Ez természetesen nemzetközi együttműködést is jelent mind az információszerzés, mind az információ juttatás szempontjából.

A munkaerő-közvetítéshez szükséges szolgáltatásokat az állami foglalkoztatási szolgáltatások kapacitáshiány miatt, esetleg a szolgáltatások speciális ismeret igénye miatt nem tudják a szükségletek szerint nyújtani, ezért szolgáltató partnerekre van szükség. Az állami szolgáltatóknak tartósan együtt kell dolgoznia a (civil) partnereivel, ez az együttműködés a partner szolgáltatók kiválasztását, a szolgáltatásra képessé tételét, egy konzorciumban való irányítását, módszertani fejlesztését, több éves megrendeléseket jelent. Tehát a munkaügyi központnak egy munkaerő-közvetítési hálózatfejlesztési, szolgáltatásfejlesztési és módszertani, valamint mindezeket szolgáló, több éves pénzügyi tervet kell készítenie.

A foglalkoztathatóság javítására tett intézkedések elsősorban, de nem kizárólag az álláskeresőket szolgálják. Ezen intézkedések eredményeként az álláskeresők megszerezhetik azokat a képességeket, amelyek segítségével álláskeresőségük sikeres lehet, illetve a megszerzett állásukat meg tudják őrizni. Tapasztalataink szerint az álláskeresők és a munkavállalók egyre nagyobb része szenved valamilyen hiánytól: szakképzetlen vagy elavult szakmával, szakmai ismerettel rendelkezik, gyakorlatlan, legalábbis abban a szakmában vagy foglalkozásban, amiben szerzett ismereteket, piaca is van, de a gyakorlathiány annak értékesítését akadályozza, kompetencia hiány, például szövegértő képesség, informatikai ismeretek, idegen nyelvtudás hiány. Ezek az adottságok termelhetők, ezek termelőhelyei különböző foglalkoztatási projektek. E projekteket tudatosan és hosszú távra kell felépíteni, s módszertani fejlesztésükről is gondoskodni. A foglalkoztatási projekteknek a nemzetközi munkaerő-piac építését is szolgálnia kell, ezért ezeket is érdemes nemzetközi magalapozással és/ vagy nemzetközi kivitelezéssel megvalósítani.

A foglalkozathatóság javítását szolgáló projektek a munkaadók érdekeit is szolgálják. A munkaadók érdeke, hogy elégséges jó minőségű munkaerő, ha ilyen tartalékban is van, az a munkaadók munkaerő-piaci pozícióit is javítja. Ezek tehát megint egy



Foglalkoztatási Hivatal

hosszú távú tervet tesznek szükségessé, a szociális partnerségben hozott döntésekre alapozva.

Az emberi erőforrás fejlesztése átfogóbb dolog, mint a foglalkoztathatóság javítása. Először is nemcsak a valamilyen módon lemaradt, vagy problémás helyzetbe került emberekre vonatkozik, hanem az adott időben versenyképes, éppen dolgozókra, vállalkozókra, a munkaerő utánpótlásra is. De ez éppúgy vonatkozik az érték előállító (termelő) tevékenységre, mint a forgalmazásra és szolgáltatásokra is, de a fogyasztásra is. Az ember a fogyasztásban termelést indukál, a környezetre hatást gyakorol, tehát a tudatos fogyasztó társadalmi és gazdasági érték, ezért az emberi erőforrás fejlesztésében elő kell állítani. A fogyasztó – nem mindig tudatossá tevő – befolyásolására sokat költ a termelő és a kereskedő, ennek egy részét hasznosabban is felhasználhatná, mint befektetés az emberi erőforrásba. A munkaügyi szolgáltatásnak hosszú távú tervet kell készíteni arról, hogyan kapcsolódik be az emberi erőforrás fejlesztését szolgáló intézkedésekbe. Ilyen hazai kezdeményezések mellett bőségesen van nemzetközi is, konkrét pályázati kiírásokkal.

A munkaerőpiac építése az intézmény rendszer, a piaci információs rendszer, a piaci feszültségek feltárásának és oldásának intézményi (érdekegyeztetési), szolgáltatási rendszerét jelenti. Ez a munka tudatosságot és koordinációt igényel. A munkaerőpiac intézményrendszerének a nemzetközi követelményeket is ki kell elégítenie. Az állami foglalkoztatási szolgálat intézményrendszere és szolgáltatásai e munkaerőpiac része, a legtudatosabb része (vagy legalábbis jó lenne, ha a legtudatosabb része lenne). Tevékenységében tehát tudatosan törekszik a piacjavító intézkedésekre, az érdekegyeztetési rendszer fejlesztésére, a foglalkoztatási paktumok építésére, a nemzetközi, határmenti együttműködésekre. Mindezekre éves és több éves tervet kell készítenie, a finanszírozási feltételek megfogalmazásával együtt.

A munkaerő-piaci egyensúly építése a modern országok egyik legfontosabb feladata, mert ezen alapul a hatékony termelés, a szociális béke és fejlődés. Magyarországon

Foglalkoztatási Hivatal

és a körülöttünk lévő országokban (Ausztriát kivéve) súlyos munkaerő-piaci egyensúlytalanság van, magas munkanélküliséggel, de még inkább magas inaktivitással. Kevés a rendelkezésre álló munkahelyek száma (ezek közül sok nem értékes munkahely), sok a munkaerő-piac számára nem értékes munkaképes korú ember, alacsony az álláskeresési hajlandóság. Növelni kell a munkahelyek számát, tehát munkahelyeket kell létrehozni a versenyszférában is, de a második munkaerő-piacon is. A munkaerő kínálat oldaláról is megfelelő intézkedéseket kell tenni. Mivel ezek a feszültségek, a súlyos egyensúly hiány, már két évtizedesek, az eddigi nem kevés erőfeszítést tervszerű tevékenységgé kell alakítani.

Nem szabad elfeledkezni arról, hogy a változások gyorsulnak. A változások mai sebessége is nehezen elviselhető az emberek nagy része számára, s pusztán jó tanács nem is teszi elviselhetőbbé. A gyors változások egy része piaci értékesítési érdekekből történik, ezt ha nehezményezzük is, a piacgazdaságban legalább figyelembe kell vennünk. A változások másik része azért következik be, mert a mai gazdaság számára a Föld erőforrásai szűkössé váltak. Szűkös a fosszilis energia készlet, a termőföld és a víz. A kibocsátás túlterheli a környezetet. Mindezeknek gazdasági és természeti visszahatása van. Ezek a hatások megjelenhetnek gazdasági válságban, de megjelenhetnek új termelési, értékesítési lehetőségben. Biztos a hatások gyorsasága, bizonytalan az alkalmazkodási képességünk. Minden előrelátásban, tervezésben figyelembe kell venni ezt a gyorsulást, vagyis a problémák gyarapodását. Biztosan több erőforrást kell terveznünk, s az erőforrás felhasználás új módszereit kell használni.

Több erőforrás és hosszabb távú tervezés kell, mint eddig. De nem könnyű akármikor erőforráshoz jutni, ezért a hosszú távú tervezési lehetőségeket kell kihasználni. A külső erőforrás tervezésben alkalmazkodni kell az Európai Unió tervezési rendjéhez. Még van idő arra, hogy a következő 7 éves tervidőszakban, 2014-2020, a fenti követelmények megjelenését elősegítsük. De az Unió erre biztosan gondol is, ezt támasztja alá az Európa 2020 stratégia is. Jobban kell figyelniük arra, hogy a magyar tervezésben ezek megjelenjenek, így legközelebb az Új Széchenyi tervben is.

Az NFSZ középtávú stratégiáját ki kell bővíteni az új szolgáltatásfejlesztési, piacépítési, nemzetközi feladatokkal, s ezek partnerségeivel. Ezekhez forrásokat kell rendelni. Az egyes munkaügyi központoknak középtávú tervet kell készíteni, az éves aktív eszköztervezésben növekvő pénzügyi keretet kell rá biztosítani. A központoknak megfelelő szervezeti egységet kell létrehozni a nemzetközi kapcsolatokra és fejlesztési tevékenységre.

Célszerű egy intézkedési tervet alkotni e követelmények magalapozására, majd a központoknak éves intézkedési tervet készíteni a végrehajtásra.

8.1 A nemzetközi együttműködésben megvalósult projektek tapasztalatainak átadása:

- nemzetközi együttműködésben megvalósított projektek adatbázisban való folyamatos rögzítése, rendszerezése.
- jó gyakorlatok, eszközök, módszerek, programok összegyűjtése, adatbázisba rendezése.
- tapasztalatcsere webes felületének kialakítása (adatbázist is tartalmazva).
- nemzetközi projektek tapasztalatainak megosztására fórumok, műhelyfoglalkozások szervezése az érintett munkatársaknak.
- konferenciák tapasztalatainak, illetve a konferenciákról hazahozott kiadványoknak az elérhetővé tétele.
- fórumok, közös kommunikációs felület kialakítása egy-egy projekt, téma kapcsán a különböző szervezeteknél érintett munkatársak számára.
- hírlevél, tájékoztató anyagok (elektronikus) készítése a projektekről, azok eljuttatása az érdeklődőknek, regisztrált munkatársaknak.
- a projektek értékelése és eredményeik alkalmazhatóságának vizsgálata az NFSZ szolgáltatásaiban (értékelés, bevezetés).

9. A pénzügyi fenntarthatóság

A nemzetközi kapcsolatok túljutottak az ismerkedő szakaszon. Már vannak jó projektek, de csak kevés folyamatosan működő, fenntartható projekt. A környező országok többségénél előbbre járunk a munkaerő-piaci ismeretekben, a közvetítési technikákban és szolgáltatásokban, jobbak vagyunk a pályázat nyerő és megvalósító képességben. Várják a velünk való együttműködést, elfogadják tapasztalatainkat, útmutatásunkat, még az irányító szerepünket is. A kezdeményezést meg kell tartanunk, de az eddigi szabályozási környezetben és pénzügyi kondíciókkal ez nem lehetséges. Az eddigi tevékenységünk leginkább kritikus része az, hogy sok projektünk egy rövid támogatási időszak után megszűnt létezni, mások takaréklángon égnek, vagy egyszerűen vegetálnak. Ugyanez a helyzet a nemzetközi kapcsolatokban is, s ez veszélyezteti a környezetünkben eddig kivívott vezető szerepünket. Ezért a pénzügyi fenntarthatósággal foglalkozni kell.

Az alábbiakban két olyan finanszírozási javaslattal foglalkozunk, amelyek a nemzeti foglalkoztatási szolgálaton keresztül megvalósítható.

9.1 A határ menti munkaerő-piaci együttműködések

Ezek a jelenleg folyó hét éves pénzügyi időszakban elsősorban az ETE, az IPA és az ENPI támogatásokkal folynak. Ezek a támogatások relációnként szabályozottak, a tervezésben, a pályázatok kiírásában és azok megvalósításának támogatásában és ellenőrzésében az érdekelt országok megállapodnak. A pénzügyi szabályok az Európai Unió előírásain alapulnak, de a különös elszámolási technikák kialakítása során az érdekelt államok képesek a biztonság növelése vagy egyéb érdekből további előírásokat tenni. Képesek arra is, hogy a finanszírozás uniós szabályait összhangba hozzák a nemzeti államháztartási előírásokkal. E szabadságot kellene kihasználni.



Foglalkoztatási Hivatal

A határ menti foglalkoztatási együttműködés hazai szereplői költségvetési gazdálkodók (állami szervek – munkaügyi központ, regionális képző központ, önkormányzatok, és mások), valamint civil szervezetek. E szervezeteknek gondot okoz az önrész biztosítása és a projekt költségek megelőlegezése, mind a tartalékok hiánya miatt, mind elszámolási okokból. A probléma megoldása érdekében létre kell hozni egy alaprészt vagy egy címet a Munkaerő-piaci Alap Foglalkoztatási alaprészében, amely központi kezelésű, s kérelemre e kiadásokat megelőlegezi. Az önrészt az állami szerveknek ma az állam biztosítja, a foglalkoztatási együttműködésekhez ezt ezen a megelőlegezési alapon keresztül kellene megtenni. A létrehozott alap a munkaügyi központoknak kérelmére az adott költségeit megelőlegezi. Az alapot egyszer kell feltölteni, aztán a visszatérítésekből önmagát fenntartja.

A működéshez a Foglalkoztatási törvényben jogcímet kell készíteni. Az Államháztartási törvényben lehetővé kell tenni azt, hogy egy-egy projektre több évre is lehessen kötelezettséget vállalni. Az egyes régiók dec-FA elosztásánál ezt külön, az egyébként érvényes allokációs rendszeren túl kell megadni.

A rendszer alapja a tervezés. A tervezés az FSZH és a régiók közös munkája – a Nemzetgazdasági Minisztérium irányelveire alapozva. A tervezésben a régiók, mint felhasználók számba veszik saját és hazai, valamint szomszédos országbeli partnereik szándékait, a pályázati kiírásokat. Az FSZH ezt összeveti az állami irányelvekkel, saját koncepciójával. Mindez szükségletként jelentkezik, amit a pénzügyi lehetőségekkel kell összevetni. A finanszírozási folyamat tervezhetősége érdekében egyeztetéseket kell folytatni az egyes határmenti programokat irányító szervezetekkel. E módszer tervszerű, a nemzetgazdaság számára előnyös, mert a gyorsan megvalósuló projekteknek hozama lesz, s mert az uniós támogatások gyorsabb lehívását teszi lehetővé, ezáltal javítja a nemzetközi fizetési mérleget.

A partner civil szervezetek támogatását is meg kellene oldani. A régiók tervezzenek a decentralizált foglalkoztatási alaprészbe egy címet (mint egy eszközt), s ebből kérelemre adjanak visszatérítendő támogatást a civil szervezetnek (erre van példa az



Foglalkoztatási Hivatal

önfoglalkoztatási támogatás esetén). Előnyös lenne, ha ezt nemcsak azok a civil szervezetek kaphatnák meg, amelyek a munkaügyi központtal konzorciumban dolgoznak, hanem az önállóan pályázók is. Ebben az esetben az állami foglalkoztatáspolitikai nagyobb tervszerűsége készíthetné a civil szervezeteket is, elősegítve a rendszerben amúgy is szükséges.

A határ menti kapcsolatok elszámolása az MPA elszámolásba kerüljön. Eddig a működési költségvetés része volt. Sem az elszámolási logika, sem a találkozó hatások értékelés nem a helyén volt. Ezután a dolog értékelését úgy kell végezni, mint valamely aktív eszközt, vagy nagyobb projektét.

9.2 A foglalkoztatási projektek és szolgáltatások

Minden elemzés megerősíti, hogy az eddig alkalmazott támogatási eszköz rendszer felett eljárt az idő. Az eddigi rendszer jellemzője, hogy egyszerű aktív eszközökből áll. Ezekkel összetettebb problémákat nem lehet megfelelően kezelni. A nemzetközi együttműködések során megismertünk és kipróbáltunk különböző szolgáltatási módszereket (4M program, Újra dolgozom program) és foglalkoztathatóságot javító második munkaerő-piaci projekteket (termelő iskola, tranzit foglalkoztatás), s magunk is kidolgoztunk hasonlókat (roma foglalkoztatási asszisztens hálózat, integrált roma esélyegyenlőségi és képzési szolgáltatások, a magyar viszonyokra adaptált mentorhálózat és kistépülési foglalkoztatási információ szolgáltatás, a pályaorientációs tevékenység mobilizálása). Ezek nem illenek a jelenlegi aktív eszköz rendszerbe, nem támogathatók, vagy csak egy-egy évre kaphatnak támogatást. A fenntarthatóságban nem tudunk példát mutatni szomszédjainknak.

A megoldás a program finanszírozás bevezetése. Ennek keretében a szolgáltatásokat több évre tervezzük, több évre szóló támogatási szerződéseket kötünk velük. A második munkaerő-piac foglalkoztatási és képzéssel kombinált foglalkoztatási intézményeit (termelő iskola, tranzit foglalkoztató) több évre hozzuk létre (a befektetett tárgyi eszközöknek meg kell térülniük), s több évre szóló projekteket támogatunk. Ehhez is szükséges a tervezés horizontjának



Foglalkoztatási Hivatal

megváltoztatása (ebben célszerű az uniós tervezéssel összhangba kerülni), az éves terveket (valójában ezek programok) a guruló tervezés módszerével készíteni, legalábbis a projektek vonatkozásában. Összességében tehát nem egyszerűen pénzügyi MPA tervet kell készíteni az MPA kezelőjének, hanem a nemzeti (és az uniós) foglalkoztatási stratégiába illeszkedő foglalkoztatás és foglalkoztathatóság fejlesztési terveket, amelyeknek integráns részét képezik a határ menti együttműködések is.

10. A jövő alakítása szempontjából fontos konklúzió:

A globalizáció időszakában zajlik a régiók versenye, hatalmas kihívásokat jelent a munkanélküliség és a szegénység elleni küzdelem.

Ez ellen csak határokon átívelő stratégiákkal lehet szembeszállni.

Magyarország különböző határrégióiban az együttműködéseknek tiszta és világos célokat kell kitűzni a közös hasznok érdekében. A szomszédoknak tudniuk kell, hogy mit csinál a másik, mik a közös feladatok, súlypontok, érdekeltségek.

Mindezt egy közös, kreatív és hatékony kommunikáció keretében intézkedésekkel és tevékenységekké kell transzformálni.

- Tapasztalatcserék, „best practice” módszerek
- Közös képzési stratégiák
- Közös projektek kivitelezése
- Közös hálózatok létrehozása a munkaerőpiac releváns szereplőivel
- A vidékfejlesztés és a munkaerő-piaci politika összekapcsolása
- Forrásszerzés az együttműködéshez

Zalaegerszeg 2010. december 10.

Gombás József



Foglalkoztatási Hivatal

1. sz. melléklet – excel
2. sz. melléklet -- excel