

Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium



EQUAL
PROGRAMDOKUMENTUM

Magyarország
2004-2006

2004. április

TARTALOM

<u>VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ</u>	V
1. <u>BEVEZETÉS</u>	10
1.1. <u>Mi az EQUAL?</u>	10
1.2. <u>Az EQUAL PROGRAMDOKUMENTUM SZEREPE</u>	11
1.3. <u>A PROGRAM KIDOLGOZÁSA ÉS EGYEZTETÉSE</u>	11
1.4. <u>A PROGRAMVÉGREHAJTÁS IDŐBELI ÜTEMEZÉSE</u>	13
2. <u>MUNKAERŐ-PIACI HELYZET</u>	14
2.1. <u>BEVEZETÉS</u>	14
2.2. <u>A MUNKAERŐ-PIACI HELYZET ÁLTALÁNOS BEMUTATÁSA</u>	14
2.2.1. <u>GAZDASÁGI HELYZET</u>	14
2.2.2. <u>FŐBB MUNKAERŐ-PIACI TENDENCIÁK</u>	15
2.3. <u>DISZKRIMINÁCIÓ ÉS ESÉLYKÜLÖNBSEGEK A MUNKAERŐPIACON</u>	21
2.3.1. <u>HÁTRÁNYOS HELYZETŰ CSOPORTOK</u>	22
2.3.2. <u>A FOGLALKOZTATHATÓSÁG JAVÍTÁSA</u>	28
2.3.3. <u>VÁLLALKOZÁS</u>	32
2.3.4. <u>AZ ALKALMAZKODÓKÉPESSÉG JAVÍTÁSA</u>	34
2.3.5. <u>NŐK ÉS FÉRFIAK ESÉLYEGYENLŐSÉGE</u>	37
2.3.6. <u>MENEDÉKKÉRŐK ÉS MENEKÜLTEK</u>	40
2.3.7. <u>AZ EMBERKERESKEDELEM ÁLDOZATAI</u>	42
2.4. <u>A KORÁBBI TAPASZTALATOK ÖSSZEGZÉSE</u>	44
2.4.1. <u>Az EQUAL PHARE PROGRAM</u>	44
2.4.2. <u>EGYÉB PHARE PROGRAMOK TAPASZTALATAI</u>	46
2.4.3. <u>AZ ORSZÁGOS FOGLALKOZTATÁSI KÖZALAPÍTVÁNY KÍSÉRLETI PROGRAMJAI</u>	47
2.4.4. <u>A CIVIL SZFÉRA KAPACITÁSAI A FOGLALKOZTATÁS TERÜLETÉN</u>	49
2.5. <u>SWOT ELEMZÉS</u>	50
2.5.1. <u>ERŐSSÉGEK</u>	50
2.5.2. <u>GYENGESÉGEK</u>	51
2.5.3. <u>LEHETŐSÉGEK</u>	52
2.5.4. <u>VESZÉLYEK</u>	52
3. <u>SAKMAPOLITIKAI ÖSSZEFÜGGÉSEK</u>	53
3.1. <u>KÖZÖSSÉGI SZAKMAPOLITIKAI STRATÉGIÁK</u>	53
3.1.1. <u>Az EURÓPAI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA</u>	53
3.1.2. <u>STRATÉGIA A TÁRSADALMI BEILLESZKEDÉS ELŐSEGÍTÉSÉRE</u>	55
3.1.3. <u>STRATÉGIA AZ INFORMÁCIÓS TÁRSALOMBAN VALÓ RÉSZVÉTEL ELŐSEGÍTÉSÉRE (E-INCLUSION)</u>	56
3.1.4. <u>Az EURÓPAI BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE A BEVÁNDORLÁSRÓL, INTEGRÁCIÓRÓL ÉS FOGLALKOZTATÁSRÓL</u>	57
3.2. <u>NEMZETI STRATÉGIÁK</u>	58
3.2.1. <u>A FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA KÖZÉPTÁVÚ PRIORITÁSAINAK KÖZÖS ÉRTÉKELÉSE</u>	58
3.2.2. <u>KÖZÖS MEMORANDUM A TÁRSADALMI BEFOGADÁSRÓL</u>	59
3.3. <u>KOHERENCIA MÁS STRUKTURÁLIS ALAPOK ÁLTAL TÁMOGATOTT PROGRAMOKKAL</u>	61
3.3.1. <u>HUMÁNERŐFORRÁS-FEJLESZTÉS OPERATÍV PROGRAM</u>	61
3.3.2. <u>REGIONÁLIS FEJLESZTÉS OPERATÍV PROGRAM</u>	65
3.3.3. <u>GAZDASÁGI VERSENYKÉPESSÉG OPERATÍV PROGRAM</u>	66
3.3.4. <u>AGRÁR- ÉS VIDÉKFEJLESZTÉS OPERATÍV PROGRAM</u>	67
3.3.5. <u>KÖRNYEZETVÉDELME ÉS INFRASTRUKTÚRA OPERATÍV PROGRAM</u>	69

3.4.	<u>TÖRVÉNY AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDRÓL ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSÁRÓL</u>	70
4.	<u>A PROGRAM PRIORITÁSAI</u>	72
4.1.	<u>VÁLASZTOTT TÉMÁK</u>	72
4.1.1.	<u>HÁTRÁNYOS HELYZETŰ EMBEREK MUNKAERŐPIACRA VALÓ BELÉPÉSÉNEK SEGÍTÉSE („A” TÉMA)</u>	76
4.1.2.	<u>AZ EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ TANULÁS TÁMOGATÁSA ÉS BEFOGADÓ MUNKAHELYI GYAKORLATOK KIALAKÍTÁSA A MUNKAERŐ-PIACI SZEMPONTBÓL HÁTRÁNYOS HELYZETŰ EMBEREK MUNKAVÁLLALÁSÁNAK ÉS MUNKÁBAN MARADÁSÁNAK ELŐSEGÍTÉSÉRE („E” TÉMA)</u>	78
4.1.3.	<u>A NEMEK KÖZÖTTI MUNKAERŐ-PIACI KÜLÖNBség ÉS A FOGLALKOZÁSI SZEGREGÁCIÓ CSÖKKENTÉSE („H” TÉMA)</u>	81
4.1.4.	<u>MENEDÉKKÉRŐK TÁRSADALMI ÉS MUNKAERŐPIACI INTEGRÁCIÓJÁNAK TÁMOGATÁSAI. TÉMA</u>	82
4.2.	<u>VÁRHATÓ HATÁSOK</u>	84
4.3.	<u>A PÉNZÜGYI FORRÁSOK FELOSZTÁSA PRIORITÁSONKÉNT ÉS TÉMÁNKÉNT</u>	85
5.	<u>AZ EQUAL ALAPELVEI</u>	86
5.1.	<u>PARTNERSÉG</u>	86
5.2.	<u>RÉSZVÉTEL</u>	86
5.3.	<u>NEMZETKÖZI EGYÜTTMŰKÖDÉS</u>	87
5.4.	<u>INNOVÁCIÓ</u>	88
5.5.	<u>TEMATIKUS MEGKÖZELÍTÉS</u>	88
5.6.	<u>AZ EREDMÉNYEK ELTERJESZTÉSE ÉS BEÉPÍTÉSE A SZAKPOLITIKÁKBA</u>	88
5.7.	<u>A NEMEK KÖZTI ESÉLYEGYENLŐSÉG SZEMPONTJAINAK ÉRVÉNYESÍTÉSE</u>	89
5.8.	<u>MEGFELELŐ IRÁNYÍTÁS</u>	89
6.	<u>A PROGRAMVÉGREHAJTÁS ELEMEL</u>	90
6.1.	<u>A PÁLYÁZATI FELHÍVÁSOK KÖZZÉTÉTELE ÉS A PROJEKTEK KIVÁLASZTÁSA</u>	90
6.2.	<u>AZ ELŐKÉSZÍTŐ SZAKASZ</u>	92
6.2.1.	<u>A NEMZETKÖZI EGYÜTTMŰKÖDÉSI MEGÁLLAPODÁS</u>	92
6.2.2.	<u>A FEJLESZTÉSI PARTNERSÉG MEGÁLLAPODÁSA</u>	93
6.3.	<u>A PROJEKTVÉGREHAJTÁS SZAKASZA</u>	95
6.4.	<u>A TAPASZTALATOK ÁTADÁSA ÉS BEÉPÍTÉSE A SZAKPOLITIKÁKBA</u>	95
6.4.1.	<u>A TAPASZTALATOK ÁTADÁSA A FEJLESZTÉSI PARTNERSÉGEK SZINTJÉN</u>	96
6.4.2.	<u>A TAPASZTALATOK ÁTADÁSA ÉS BEÉPÍTÉSE A SZAKPOLITIKÁKBA NEMZETI ÉS EURÓPAI SZINTEN</u>	96
6.5.	<u>SZAKMAI SEGÍTSÉGNYÚJTÁS</u>	97
7.	<u>AZ EQUAL PROGRAM VÉGREHAJTÁSI RENDSZERE</u>	98
7.1.	<u>A PROGRAM IRÁNYÍTÁSA</u>	98
7.1.1.	<u>AZ IRÁNYÍTÓ HATÓSÁG</u>	98
7.1.2.	<u>AZ ELLENŐRZÉS RENDSZERE</u>	99
7.2.	<u>A MONITORING RENDSZER ELEMEL</u>	100
7.2.1.	<u>A MONITORING BIZOTTSÁG MŰKÖDÉSÉNEK ALAPELVEI</u>	100
7.2.2.	<u>A MONITORING BIZOTTSÁG FELADATAI</u>	101
7.2.3.	<u>MONITORING INDIKÁTOROK</u>	103
7.3.	<u>A PÉNZÜGYI RENDSZER ELEMEL</u>	104
7.3.1.	<u>A KIFIZETŐ HATÓSÁG</u>	104
7.3.	<u>A PÉNZÜGYI RENDSZER ELEMEL</u>	104
7.3.1.	<u>A KIFIZETŐ HATÓSÁG</u>	104
7.3.2.	<u>A PÉNZÜGYI FOLYAMATOKAT ÉS ELLENŐRZÉST VÉGZŐ SZERVEZET</u>	105
7.3.3.	<u>KIFIZETÉSEK A FEJLESZTÉSI PARTNERSÉGEKNEK</u>	106
7.3.4.	<u>PÉNZÜGYI ELSZÁMOLÁS FOLYAMATA AZ EURÓPAI BIZOTTSÁG ÉS A KIFIZETŐ HATÓSÁG KÖZÖTT</u>	107

<u>7.4.</u>	<u>EQUAL NEMZETI PROGRAMIRODA</u>	107
<u>7.4.1.</u>	<u>A SZAKMAI SEGÍTSÉGNYÚJTÁSHOZ KAPCSOLÓDÓ TEVÉKENYSÉGEK ÉS KÖLTSÉGVETÉS</u>	107
<u>7.4.2.</u>	<u>KAPCSOLAT A SZAKMAI SEGÍTSÉGNYÚJTÁS ÉS A „TAPASZTALATOK ÁTADÁSA ÉS BEÉPÍTÉSE A SZAKPOLITIKÁKBA” PROGRAMELEM (ACTION 3) KÖZÖTT</u>	112
<u>7.5.</u>	<u>FEJLESZTÉSI PARTNERSÉGEK</u>	115
<u>7.6.</u>	<u>A KÖZÖSSÉGI POLITIKÁKKAL VALÓ ÖSSZHANG BIZTOSÍTÁSA</u>	115
<u>7.6.1.</u>	<u>AZ ESZA SZAKMAI KOORDINÁCIÓS BIZOTTSÁG</u>	115
<u>7.6.2.</u>	<u>A KÖZÖSSÉGI POLITIKÁKNAK VALÓ MEGFELELÉS</u>	116
<u>7.7.</u>	<u>JELENTÉSI KÖTELEZETTSÉG</u>	123
<u>7.8.</u>	<u>INFORMÁCIÓS ÉS TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉG</u>	124
<u>7.9.</u>	<u>EGYÜTTMŰKÖDÉS HARMADIK ORSZÁGOKKAL</u>	124
8.	<u>PÉNZÜGYI FORRÁSOK</u>	125
<u>8.1.</u>	<u>PÉNZÜGYI TERV</u>	125
<u>8.2.</u>	<u>HAZAI TÁRSFINANSZÍROZÁS</u>	125
<u>8.3.</u>	<u>TÁMOGATHATÓ TEVÉKENYSÉGEK</u>	125
9.	<u>ADATGYŰJTÉS</u>	127
<u>9.1.</u>	<u>AZ ADATOK ÖSSZESÍTÉSE KÖZÖSSÉGI SZINTEN</u>	127
10.	<u>ÉRTÉKELÉS</u>	128
<u>10.1.</u>	<u>EX ANTE ÉRTÉKELÉS</u>	128
<u>10.2.</u>	<u>IDŐKÖZI ÉRTÉKELÉS</u>	129
<u>10.3.</u>	<u>FOLYAMATOS ÉRTÉKELÉS</u>	129
<u>10.4.</u>	<u>EX-POST ÉRTÉKELÉS</u>	130
	<u>MELLÉKLETEK</u>	133
	<u>1. MELLÉKLET: INDIKATÍV PÉNZÜGYI TÁBLA</u>	134
	<u>2. MELLÉKLET: ADATGYŰJTÉS AZ EQUAL KÖZÖS ADATBÁZIS RÉSZÉRE</u>	137
	<u>3. MELLÉKLET: MUNKAERŐ-PIACI ADATOK</u>	146
	<u>4. MELLÉKLET: AZ EQUAL PROGRAMMAL KAPCSOLATOS KIFEJEZÉSEK JEGYZÉKE</u>	161

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés célja olyan innovatív megközelítések és módszerek kidolgozása és elterjesztése, amelyek hozzájárulnak a munkaerőpiachoz kapcsolódó diszkrimináció és egyenlőtlenségek megszüntetéséhez. Az EQUAL által támogatott kezdeményezések az Európai foglalkoztatási stratégia és a Társadalmi kirekesztés elleni küzdelem közösségi stratégiái által meghatározott szakmapolitikai keretekbe illeszkednek.

Jelen programdokumentum az EQUAL Közösségi kezdeményezés magyarországi megvalósításának kereteit határozza meg. A dokumentum a munkaerő-piaci helyzet elemzése alapján és a releváns szakmapolitikai dokumentumok figyelembevételével kijelöli azokat a prioritásokat és tematikus területeket, amelyek az EQUAL hazai megvalósítása során támogatásra kerülnek. A programdokumentum tartalmazza továbbá a programciklus elemeinek és a tervezett végrehajtási rendszer bemutatását, valamint meghatározza az egyes prioritásokhoz és témákhoz rendelt pénzügyi forrásokat.

A magyar EQUAL program azokat a kísérleti kezdeményezéseket támogatja, amelyek a hátrányos helyzetű emberek – az etnikai vagy nemi hovatartozással, a fogyatékossággal, az életkorral kapcsolatos diszkrimináció, az alacsony iskolai végzettség, a szakképzettség hiánya, a befogadó munkahelyi gyakorlatok hiánya, stb. miatt munkát vállalni nem tudók – képzsét, munkához jutását, foglalkoztatását segítik elő.

Az EQUAL hat alapelve épül:

- A **partnerség** elve a program végrehajtásának valamennyi szakaszában és szintjén érvényesül, beleértve a nemzeti és európai szintű irányítást és végrehajtást is. A program alapegységei (végső kedvezményezettek) a fejlesztési partnerségek, melyek az adott téma szempontjából releváns szereplőket, szervezeteket foglalnak stratégiai szövetségbe a projekt végrehajtásának időtartamára.
- A **részvétel** elve egyrészt azt jelenti, hogy a programvégrehajtás minden szakaszában biztosítani kell a partnerségben érintett szervezetek egyenrangú részvételét a döntéshozatalban; másrészt a projektek tervezése és végrehajtása során a fejlesztési partnerségeknek törekedni kell a hátrányos helyzetű csoporthoz tartozók aktív bevonására. A tevékenységek tervezése és végrehajtása során figyelembe kell venni a célcsoport által megfogalmazott igényeket és szükségleteket.
- Korábbi közösségi kezdeményezések tapasztalatai bizonyítják, hogy a **nemzetközi együttműködés** jelentős hozzáadott érték és innováció forrása. Ezért az EQUAL Programban alapvető jelentősége van a nemzetközi, határokon átnyúló együttműködésnek, melyet a fejlesztési partnerségek kötelező elemként a nemzetközi együttműködési partnerség keretei között valósítanak meg..
- Az EQUAL **innovatív** megközelítések kidolgozását és alkalmazását támogatja, ezáltal lehetőséget biztosít teljesen új vagy máshol sikeresen alkalmazott módszerek kipróbálására és átvételére.
- **Tematikus megközelítés:** Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés kilenc téma köré épül, amelyekben a nemzetközi együttműködés jelentősen hozzájárulhat a foglalkoztatáspolitikai és a társadalmi befogadás elősegítésére irányuló szakpolitikák minél hatékonyabb megvalósításához.. A tematikus megközelítés megkönnyíti a hálózati együttműködést, az eredmények összehasonlítását, érvényesítését, átadását és elterjesztését. A kilenc téma a következő öt prioritás köré épül: foglalkoztathatóság,

vállalkozás, alkalmazkodókészség, esélyegyenlőség, és a menedékkérők társadalmi és munkaerőpiaci integrációja. A tagállamoknak a tervezés során a kilenc téma közül kell kiválasztani a program keretében támogatandó területeket. A tematikus megközelítés célja, hogy a hagyományos célcsoport-szerinti megközelítés mellett lehetőséget adjon a munkaerőpiaci egyenlőtlenségek és diszkrimináció probléma-központú kezelésére.

- A projektek megvalósítása során szerzett tapasztalatok és eredmények **elterjesztése és beépítése** a gyakorlat és szakpolitika főáramában az EQUAL programciklus egyik önálló, , a végrehajtás során hangsúlyos eleme.

A hazai munkaerő-piaci helyzet elemzéséből kitűnik, hogy bizonyos tényezők, úgymint az alacsony iskolai végzettség, a képzettség és az alkalmazkodóképesség hiánya, a hajléktalanság, a rossz egészségi állapot, a hátrányos helyzetű térségben vagy településen lévő lakóhely, etnikai vagy nemi hovatartozás, fogyatékos vagy életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetés, vagy esetenként a munkáltatók hozzáállása jelentős munkaerő-piaci hátrányok kialakulásához vezetnek. Az elemzés azt is megmutatja, hogy bizonyos társadalmi csoportok - különösen a romák és a fogyatékos emberek- körében, a fenti hátrányok előfordulása sokkal gyakoribb.

A roma emberek között különösen magas a munkanélküliek, a tartósan munkanélküliek, az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők, az iskolarendszerű képzésből lemorzsolódók és szakképzetlenek aránya. A képzettségi hiányok tekintetében döntő tényező az iskolai lemorzsolódás. Továbbá a munkáltatók részéről gyakran megnyilvánuló előítéletesség is rontja a romák munkaerő-piaci esélyeit. Nehezíti a helyzetet, hogy a roma népesség jelentős hányada koncentrálódik a hátrányos helyzetű, a környező városok munkaerőpiacától elzárt kistelepüléseken, kistérségekben. A különböző hátrányok halmozódása rávilágít arra, hogy a roma emberek munkavállalási esélyeinek és lehetőségeinek javításához többirányú támogatásra, több különböző szakterület eszközeinek összekapcsolására van szükség. A romák foglalkoztathatóságának javítása érdekében az oktatásban és képzésben való részvétel segítésére, a lemorzsolódott fiatalok szakképzettséghez jutásának segítésére, a tartósan munkanélküliek munkaerőpiacra jutását segítő eszközökre egyaránt szükség van. Az eddigi tapasztalatok azt mutatják, hogy a romák helyzetének javítására irányuló kezdeményezések közül azok bizonyultak sikeresnek, amelyek egy adott probléma mentén határozták meg a célcsoportot – például lemorzsolódás, vagy tartós munkanélküliség – az etnikai hovatartozás vizsgálata nélkül. Emellett, a végrehajtás során a roma szervezetek és a romákat segítő szervezetek bevonásával lehet biztosítani, hogy ezeknek az intézkedéseknek minél több roma kedvezményezettje legyen. Ez összhangban áll az EQUAL probléma-központú megközelítésével a munkaerő-piaci egyenlőtlenségek kezelésében.

A fogyatékos emberek körében az átlagosnál alacsonyabb a munkaerő-piaci aktivitás, sokan élnek különféle járadékokból, illetve eltartottként. Mindazonáltal, a fogyatékos emberek munkaerő-piaci szempontból nem alkotnak homogén csoportot: a sérülés mértéke és típusa alapján eltérő szükségletekkel és képességekkel rendelkeznek, különböznek az igényeik. Ezért egyfelől elsődlegesen az integrált foglalkoztatást, a nyílt munkaerőpiacra való belépést/visszatérést kell támogatni személyre szabott támogató és rehabilitációs szolgáltatások, a fogyatékos emberek igényeihez alkalmazkodó képzések és „befogadó” munkahelyi gyakorlatok, rugalmas munkaszervezési formák kialakítása és elterjesztése révén. Másrészt szükség van a védett foglalkoztatás intézményrendszerének korszerűsítésére is, ami magába foglalja új típusú foglalkoztatási formák kidolgozását, a meglévő intézmények – elsősorban a célszervezetek – funkcióinak kibővítését és rehabilitációs jellegük erősítését, valamint egy olyan „köztes-munkaerőpiac” kialakítását, ahol megszerezhető a nyílt munkaerő-piaci követelményeknek megfelelő jártasság és tapasztalat.

Hasonlóan a nők is hátrányokkal szembesülnek a munkaerőpiacon: egyrészt a társadalomban jelenlévő, női társadalmi szerepekkel kapcsolatos sztereotip elvárások és szocializációs minták, másrészt a háztartási tevékenység hagyományosan egyenlőtlen női-férfi munkamegosztása sok esetben korlátozza a nők munkaerő-piaci lehetőségeit. A nők munkaerő-piaci esélyegyenlőségének és foglalkoztatásának szempontjai horizontális célként megjelennek az EQUAL minden intézkedésében. A tevékenységek tervezésénél és megvalósításánál figyelembe kell venni a hátrányos helyzetű csoportokon belül a nők speciális helyzetét és szükségleteit. Ezenkívül a program a nők munkaerő-piaci esélyeinek és helyzetének javítását célzott intézkedésekkel is támogatja. A munkaerő-piaci programokban és a hazai foglalkoztatáspolitikában mindeddig kevés figyelmet kapott a nők foglalkozási szegregációja, ezért ezen a területen különösen nagy jelentősége lehet az EQUAL által támogatott innovatív kezdeményezéseknek. A horizontális szegregáció jelenségére utal a női munkaerő koncentrációja, illetve felülreprezentáltsága egyes, az átlagosnál rosszabbul fizetett foglalkozásokban.

Az Európai Unió elvárásának megfelelően a programban önálló célcsoportként szerepelnek a menedékkérők és az emberkereskedelem áldozatai is. EU szinten – többek között a foglalkoztatáspolitikához is kapcsolódva – az utóbbi időben egyre nagyobb hangsúlyt kap a menedékkérőkkel és menekültekkel kapcsolatos politika. Magyarországon a foglalkoztatáspolitikában és a hátrányos helyzetű emberek munkaerő-piaci részvételének segítésére irányuló intézkedésekben mindeddig nem jelent meg célcsoportként a menedékkérők csoportja. Bár a menedékkérők száma alacsony, fontos lenne olyan kísérleti programok kidolgozása, amelyek a menedékkérők foglalkoztathatóságának javítását segítik és felkészítenek az EU csatlakozást követően esetlegesen nagyobb számú menedékkérő befogadására.

A fentieket figyelembe véve a magyar EQUAL program a következő témákban megvalósuló kísérleti kezdeményezéseket támogat:

- **A munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetű emberek munkaerőpiacra való belépésének vagy visszailleszkedésének segítése („A” téma)**

A prioritás célja, hogy elősegítse a munkanélküli és az inaktív emberek – kiemelt figyelmet fordítva a romák problémáira – munkaerő-piaci beilleszkedését az oktatás és képzés, a foglalkoztatás és a szociális szolgáltatások eszközeit ötvöző kezdeményezések támogatásán keresztül.

- **Az egész életen át tartó tanulás és az olyan „befogadó” munkahelyi gyakorlatok támogatása, amelyek a munkaerő-piaci diszkrimináció és egyenlőtlenségek szempontjából érintett emberek álláshoz jutását és munkában maradását segítik („E” téma)**

A prioritás célja a hátrányos helyzetű munkavállalók, - különös tekintettel a fogyatékos emberekre – munkaerő-piaci esélyegyenlőségének biztosítása „befogadó” munkahelyi gyakorlatok és rugalmas foglalkoztatási és munkaszervezeti formák kialakításával, valamint működő szervezetek új funkciókkal való kibővítése révén. A prioritás ezenkívül támogatja a hátrányos helyzetű emberek – köztük az alacsony képzettségű munkavállalók, a hanyatló ágazatokban foglalkoztatottak, az idősebb munkavállalók – alkalmazkodóképességének javítását szolgáló új módszerek kipróbálását, a képzésben és átképzésben való részvételük segítésével, különös tekintettel az alapkészségek (olvasás, kommunikáció, stb.), valamint az információs társadalomban nélkülözhetetlen informatikai készségek fejlesztésére. A hátrányos helyzetű dolgozók alkalmazásának és állásban maradásának segítése érdekében a prioritás támogatja „befogadó” embererőforrás gazdálkodási módszerek kidolgozását és adaptálását is.

▪ **A nemek közötti munkaerő-piaci különbségek és a foglalkozási szegregáció csökkentése („H” téma)**

A prioritás célja a nők és férfiak esélyegyenlőségének biztosítása a munkaerő-piacon, a nemek közötti különbségek, valamint a vertikális és horizontális szegregáció csökkentésével. A prioritás olyan kezdeményezéseket támogat, amelyek a nők és férfiak közötti egyenlőség kérdésének tudatosítását, valamint a sztereotípiák és társadalmi minták megváltoztatását célozzák a munka világának vonatkozásában. Emellett a nők munkaerő-piaci helyzetét, a képzésen és készségfejlesztésen keresztül javító akciók is támogatást kapnak a vertikális szegregáció csökkentése érdekében.

▪ **Menedékkérők társadalmi integrációjának és szakmai képzésének támogatása („I” téma)**

A prioritás keretében olyan új módszerek és szolgáltatások kidolgozásának támogatására van lehetőség, amelyek a menedékkérők foglalkoztathatóságát és befogadását segítik elő nyelvi,- és szakképzés révén. Segítséget nyújt továbbá olyan új, integrált szolgáltatások létrehozásához, kipróbálásához is, amelyek összekapcsolják a munkaerő-piaci, képzési, szociális, mentálhigiénés támogatást, valamint támogatja a képzők, a támogató személyzet és a menekültügyben dolgozó szakemberek képzését, a területen működő civil szervezetek kapacitásépítését.

Magyarországon az EQUAL rendelkezésre álló teljes összege a 2004-2006-os időszakra 40 389 513 euró, amelyből 30 292 135 eurót az Európai Szociális Alap, 10 097 3781 eurót pedig a központi költségvetés biztosít. Az EQUAL program forrásainak a választott prioritások közötti előzetes felosztását az alábbi táblázat mutatja.

Prioritás	Részarány a program költségvetésében (%)
A munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetű emberek munkaerőpiacra való belépésének vagy visszailleszkedésének segítése	42
Az egész életen át tartó tanulás és az olyan „befogadó” munkahelyi gyakorlatok támogatása, amelyek a munkaerő-piaci diszkrimináció és egyenlőtlenségek szempontjából érintett emberek álláshoz jutását és munkában maradását segítik	39
A nemek közötti munkaerő-piaci különbségek és a foglalkozási szegregáció csökkentése	8
Menedékkérők	3
Technikai segítségnyújtás	8
Összesen	100

A program végrehajtásának irányítása a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumban (FMM) működő Irányító Hatóság feladata. Az EQUAL kísérleti jellegére való tekintettel különösen fontos a megfelelő szakmai háttértámogatás biztosítása a program megvalósítása során. Az Irányító Hatóság munkáját, valamint a fejlesztési partnerségek projektjeinek kidolgozásának és végrehajtását az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány EQUAL Nemzeti Programirodája fogja szakmailag segíteni.

Az EQUAL programmal kapcsolatban további információk találhatóak az alábbi honlapokon:

www.fmm.gov.hu

www.equal.hu

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal

www.ofa.hu

A programmal kapcsolatos kérdéseit, véleményét elküldheti az equal@fmm.gov.hu vagy az equal@ofa.hu e-mail címre.

1. BEVEZETÉS

1.1. MI AZ EQUAL?

Az EQUAL egyike a négy, Strukturális Alapokból támogatott közösségi kezdeményezésnek¹, finanszírozása az Európai Szociális Alap forrásaiból történik. Az EQUAL célja olyan innovatív megközelítések és módszerek kidolgozása és elterjesztése, amelyek hozzájárulnak a munkaerőpiachoz kapcsolódó diszkrimináció és egyenlőtlenségek megszüntetéséhez.

Az EQUAL tartalmi és végrehajtási kereteit a 2000/C 127/2 Bizottsági Közlemény határozza meg. A Közlemény alapján az EQUAL végrehajtása két pályázati körben történik a tagállamokban. Az első pályázati kör 2000-ben indult, a második pályázati felhívás pedig 2004-ben kerül meghirdetésre. Ez utóbbi kereteit a felülvizsgált EQUAL Irányvonalakat tartalmazó új Bizottsági Közlemény határozza meg (COM 2003/840).

A munkaerő-piaci esélyegyenlőség azt jelenti, hogy mindenki számára egyenlő és diszkriminációmentes foglalkoztatási feltételeket kell kialakítani, biztosítani kell az egyenlőséget a munkához, képzési lehetőségekhez való hozzájutás tekintetében. Az EQUAL az Európai foglalkoztatási stratégia és a Társadalmi kirekesztés elleni küzdelem közösségi stratégiája által meghatározott szakmapolitikai keretekbe illeszkedve támogatja a munkaerő-piaci esélyegyenlőség megteremtésére irányuló kezdeményezéseket, segíti a foglalkoztatáspolitikai célkitűzéseinek megvalósítását. A program keretében kidolgozásra kerülő új módszerek és eljárások ugyanakkor maguk is formálni fogják a közösségi és a hazai foglalkoztatáspolitikát, bővítik annak eszköztárát.

Az EQUAL Közösségi kezdeményezés a kilenc témakörhöz kapcsolódóan olyan tevékenységeket támogat, amelyeknél a nemzetközi együttműködés jelentősen hozzájárulhat a foglalkoztatáspolitikai és a társadalmi befogadás elősegítésére irányuló szakpolitikák minél hatékonyabb megvalósításához². A program végrehajtásának alapegységét a fejlesztési partnerségek jelentik, amelyek több szervezet együttműködésére, közösen kialakított stratégiájára épülnek. Az EQUAL sajátos eleme továbbá a nemzetközi együttműködés, amelynek célja a különböző tagállamokban működő, hasonló tevékenységeket megvalósító szervezetek közötti tapasztalatcsere lehetőségének és a sikeres módszerek elterjesztésének biztosítása.

A magyar EQUAL program azokat a kísérleti kezdeményezéseket támogatja, amelyek a hátrányos helyzetű emberek – az etnikai vagy nemi hovatartozással, a fogyatékossággal, az életkorral kapcsolatos diszkrimináció, az alacsony iskolai végzettség, a szakképzettség hiánya, a befogadó munkahelyi gyakorlatok hiánya, stb. miatt munkát vállalni nem tudók – képzését, munkához jutását, foglalkoztatását támogatják. A program elsődleges célja, hogy segítse a munkaerő-piaci szempontból különösen hátrányos helyzetű roma népesség, a fogyatékos emberek és a nők munkaerő-piaci érvényesülését. Ezenkívül az EQUAL alapelveinek megfelelően a program célkitűzései közé tartozik a menedékkérők foglalkoztathatóságának javítása. Az EQUAL programot alapvetően az különbözteti meg a

¹ A másik három közösségi kezdeményezés: LEADER, URBAN és INTERREG

² Lásd 4. fejezet.

más ESZA támogatással megvalósuló hazai programoktól³, hogy egyrészt innovatív módszerek kidolgozására, kísérleti tevékenységek támogatására irányul, másrészt végrehajtása során döntő szerepe van a partnerségi és a nemzetközi együttműködésnek.

A program végrehajtásának irányítása a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumban (FMM) működő Irányító Hatóság feladata. Az EQUAL kísérleti jellegére való tekintettel különösen fontos a megfelelő szakmai háttértámogatás biztosítása a program megvalósítása során. Az Irányító Hatóság munkáját, valamint a fejlesztési partnerségek munkaprogramjának kidolgozását és végrehajtását az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány EQUAL Nemzeti Programirodája (továbbiakban: EQUAL Nemzeti Programiroda) fogja szakmailag segíteni.

1.2. AZ EQUAL PROGRAMDOKUMENTUM SZEREPE

Jelen programdokumentum az EQUAL Közösségi kezdeményezés magyarországi megvalósításának kereteit határozza meg. A dokumentum a munkaerő-piaci helyzet elemzése alapján és a releváns szakmapolitikai dokumentumok figyelembevételével kijelöli azokat a prioritásokat és tematikus területeket, amelyek az EQUAL hazai megvalósítása során támogatásra kerülnek. A programdokumentum tartalmazza továbbá a programciklus elemeinek és a tervezett végrehajtási rendszer bemutatását, valamint meghatározza az egyes prioritásokhoz és témákhoz rendelt pénzügyi forrásokat. Az intézkedések tartalmi és végrehajtással kapcsolatos részleteit a programkiegészítő-dokumentum tartalmazza.

A Programdokumentum eredeti szövege angol nyelven készült, ezért az angol nyelvű EQUAL Programdokumentum tekintendő hivatalosnak!

1.3. A PROGRAM KIDOLGOZÁSA ÉS EGYEZTETÉSE

Az EQUAL programdokumentumot az FMM EU Tervezési Önálló Osztálya készítette az Irányító Hatóság, az Esélyegyenlőségi Kormányhivatal, az Oktatási Minisztérium, az Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium, valamint az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány közreműködésével. A program tervezésével kapcsolatos egyeztetés a tárcaközi EQUAL Tervezési munkacsoport keretében folyt.

A program kidolgozását egy PHARE Twinning program keretében a francia Irányító Hatóság és a RACINE (francia EQUAL Programiroda) szakértői segítették. A programdokumentum tervezetét a szakértői csoport szóban és írásban kommentálta, észrevételeik nagy része beépült a dokumentumba. Az ex ante értékelés előkészítésében és lebonyolításában is részt vett egy francia szakértő; elkészítette a megállapodást és javaslatokat tett az értékelés kivitelezésére. Ezenkívül, a Twinning szakértői csoport a magyar végrehajtási rendszer kialakításához is hozzájárult, számos a francia végrehajtási rendszer működését bemutató anyagot készített, többek között az Irányító Hatóság és az EQUAL Nemzeti Programiroda feladatainak a leírását, a belső dokumentációs rendszerről stb.

Az 1260/1999/EK rendelet 40. cikkelye értelmében sor került a jelen programdokumentum előzetes (ex-ante) értékelésére. Az ex-ante értékelést a Magyar Tudományos Akadémia szakértőinek egy csoportja végezte. Az értékelés tartalmazta a helyzetelemzést, a program külső és belső koherenciájának, a választott prioritásoknak és a pénzügyi források felosztásának vizsgálatát. A tervezett végrehajtási és monitoring rendszer ex-ante értékelése a

³ Humán erőforrás-fejlesztés Operatív Program, Regionális-fejlesztés Operatív program

Programkiegészítő-dokumentum értékelésével együtt történt. Az értékelők megállapításai és javaslatai beépültek a programdokumentumba annak sikeres és hatékony végrehajtásáért érdeklődésében.

Az 1260/1999/EK rendelet előírásainak megfelelően a programdokumentum kidolgozásához kapcsolódó szakmai egyeztetésben való részvételre minden érintett szereplő lehetőséget kapott. A program szakmai és társadalmi egyeztetésére a 2003. augusztus 15 - szeptember 10. közötti időszakban került sor. Az egyeztetés keretében a tervezetet 16 szociális partner és 45 civil szervezet – köztük számos ernyő-szervezet – kapta meg véleményezésre egy kísérőlevéllel és egy kérdőívvel⁴. A kérdőív a potenciális pályázók körét és az általuk igényelt szakmai segítség formáját kívánta felmérni. Az összesített tapasztalatok az EQUAL végrehajtás előkészítésénél kerülnek felhasználásra.

A minisztériumba visszajuttatott kérdőívek alapján az 1. téma (Foglalkoztathatóság) iránt mutatkozik a legnagyobb érdeklődés: a kérdőívet visszaküldő szervezetek 60%-a ezt jelölte meg, a többi témában mintegy 10-15 százalékuk pályázna. Ugyancsak jelentős volt azoknak a szervezeteknek az aránya, amelyek egynél több témát is megjelöltek, mint lehetséges pályázati témát. A projektek tervezésével és lebonyolításával kapcsolatban a legnehezebb követelménynek a partnerséget és a nemzetközi együttműködést tartják, a szakmai segítségnyújtás iránti igény ezekben a témákban tűnik a legnagyobbnak. A feldolgozott kérdőívek eredményeit az EQUAL Nemzeti Programiroda (OFA) fogja felhasználni a szakmai segítségnyújtás és az EQUAL Program elindulását megelőző tájékoztatás megtervezéséhez.

Az EQUAL Programdokumentum tervezetéről szeptember folyamán egyeztetett az ESZA Szakmai Koordinációs Bizottság és az Országos Fogymunkaügyi Tanács, valamint szakmai vitát tartott a dokumentumról az Országos Érdekegyeztető Tanács Munkaerő-piaci Bizottsága is, munkáltatói és munkavállalói szervezetek képviselőinek részvételével. Ezenkívül az EQUAL Program és a programdokumentum tervezet bemutatására került egy konferencián is, melyen munkanélküliekkel foglalkozó civil szervezetek vettek részt.

A szakmai és társadalmi egyeztetés során beérkező vélemények feldolgozását az Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium EU Tervezési Önálló Osztálya végezte, az elfogadásra kerülő módosító javaslatokról, észrevételekről az EQUAL Tervezési Munkacsoport döntött. A társadalmi egyeztetés eredménye az alábbiakban összegezhető:

- Összességében a programdokumentum tervezete kedvező visszhangot kapott. A vélemények többnyire megegyeztek abban, hogy a kezelni kívánt problémák és a javasolt tevékenységek kiemelkedően fontosak. Azonban voltak kritikai megjegyzések is:
 - A társadalmi partnerek felvetették, hogy a nemek közötti munkaerő-piaci különbségek és a foglalkozásbeli szegregáció ma Magyarországon kevésbé jelentős kérdés, ezért az erre irányuló tevékenységek kihagyhatók a dokumentumból. Helyettük inkább a munkaerő-piacra visszatérni kívánó illetve az idősebb női munkavállalókra kellene nagyobb figyelmet fordítani.
 - Mások megjegyezték, hogy a hajléktalanok problémái nem elsősorban munkaerő-piaci jellegűek, ezért egy tágabb megközelítés (mindenekelőtt a lakáshelyzet megoldása, az egészségügyi problémák kezelése stb.) valószínűleg sokkal hatékonyabb lenne.

⁴ A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium civil adatbázisába bejelentkezett civil szervezetek és a többi érintett minisztérium ajánlásai alapján.

- Az észrevételek nagy része általános jellegű volt. Érkezett néhány konkrét megjegyzés a helyzetelemzéssel, a választott témákkal és a javasolt tevékenységekkel kapcsolatban. Ezek gyakran a szóhasználat illetve a megfogalmazás pontosítását, az elemzés további adatokkal való kiegészítését, vagy a támogatandó tevékenységek kibővítését javasolták. Ezeket az észrevételék a lehetőségekhez mérten, a vonatkozó szabályok figyelembe vételével beépültek a Programdokumentum tervezetébe. A társadalmi egyeztetés eredményeképpen az egyes témák új tevékenységekkel egészültek ki.

A fentiekén kívül, az EQUAL Program és a programdokumentum 2003 őszén bemutatásra kerül több szakmai konferencián.

1.4. A PROGRAMVÉGREHAJTÁS IDŐBELI ÜTEMEZÉSE

Az EQUAL Közösségi kezdeményezés keretében a 2000-2006 tervezési időszak során két pályázati kör meghirdetésére kerül sor. Magyarország az első pályázati körben PHARE támogatással vett részt, kísérleti jelleggel. A 2004 folyamán meghirdetésre kerülő második pályázati körbe az ország immár teljes jogú tagállamként kapcsolódhat be. A tervezési időszak 2006-ig tart, a források felhasználására azonban 2008. december 31-ig van lehetőség.

2. MUNKAERŐ-PIACI HELYZET

2.1. BEVEZETÉS

Ez a fejezet a magyar munkaerő-piaci helyzetet mutatja be. A helyzetelemzés a Humán erőforrás-fejlesztés Operatív Program, a Közös foglalkoztatáspolitikai értékelés (és monitoring jelentései), valamint a Társadalmi beilleszkedésről szóló közös memorandum helyzetelemzésén alapul. A főbb munkaerő-piaci folyamatok általános bemutatása mellett a helyzetelemzés az EQUAL közösségi kezdeményezés szempontjából különösen fontos jelenségekre összpontosít: a munkaerő-piaci esélyegyenlőtlenségekkel és diszkriminációval kapcsolatos folyamatok és a foglalkoztatás szempontjából hátrányos helyzetű csoportok helyzetének bemutatására.

2.2. A MUNKAERŐ-PIACI HELYZET ÁLTALÁNOS BEMUTATÁSA

2.2.1. GAZDASÁGI HELYZET

Magyarország sikeresen túljutott a gazdasági átalakulás legnehezebb szakaszán és napjainkra dinamikusan fejlődő, nyitott piacgazdasággá alakult át. A gazdasági felzárkózás a kilencvenes évek második fele óta zajlik, a GDP növekedése stabilan meghaladja az EU átlagát. A gazdaságpolitikában 2001-ben a külgazdasági feltételek romlása miatt változás következett be. A korábbi évekre jellemző exportvezérelt növekedés helyébe a belső kereslet ösztönzése, az életszínvonal emelése, az infrastruktúra fejlesztése (autópálya-építés) és az infláció elleni küzdelem lépett. A fiskális expanzió – a dinamikus bér- és nyugdíjkiáramlás, illetve a nagy volumenű államháztartási beruházások – némileg mérsékelte a gazdasági növekedés visszaesését, azonban mind a külső, mind a belső egyensúly jelentős mértékben romlott.

2001 második félévétől kezdődően a külső kereslet lanyhulása, a vállalati beruházások visszaesése és a forint erősödése egyaránt mérsékelte a magyar gazdaság fejlődését. A GDP növekedési üteme 2002 egészében 3,3 %-ra mérséklődött, amely ugyan elmarad a korábbi évek dinamikus növekedésétől, de az EU átlagot továbbra is meghaladja. 2002 egészében a nemzetgazdasági beruházások 2001-hez képest számottevően, 5,8%-kal növekedtek az államháztartási, illetve a lakásberuházások erőteljes bővülése hatására. A vállalati beruházások ugyanakkor csökkentek, ami nyilvánvalóan összefügg a dekonjunktuurával és a magas kamatszinttel. A külső kereslet élénkülése várhatóan csak 2003 második felében indul meg, így 2003-ban a GDP növekedése 3,5% körül valószínűsíthető.

Az elmúlt két évben a növekedés fő húzóereje a háztartások fogyasztása volt, mely 2002-ben rekordmértékben, 8,8%-kal növekedett a magas bériáramlás és a sikeres dezinflációs folyamat következtében. Ez utóbbi hatására a fogyasztói árindex a 2001. évi 9,2%-ról 2002-re 5,3%-ra mérséklődött.

2002-ben a nemzetgazdasági bruttó nominális keresetnövekedés 18,3%, a nettó 19,6% volt, a reálbér-növekedés 13,6%-os volt. A bruttó keresetnövekedést meghaladó nettó növekedés oka, hogy 2002 szeptemberétől a minimálbér összege – az alkalmazotti adókedvezmény felemelésével – adómentessé vált, és így összességében az éves átlagos adóterhelés is csökkent. A költségvetési szférában 2002-ben tovább folytatódtak a keresetek

versenyszférához való felzárkóztatása érdekében tett intézkedések: 2002. szeptember 1-jétől átlagosan mintegy 50%-kal emelkedtek a közalkalmazotti illetmények.

Az államháztartás hiánya 2002-ben a GDP mintegy 9,2%-ára nőtt, így az államadósság GDP-hez viszonyított aránya a 2001-es 53,4%-ról 56,3%-ra emelkedett. A 2002. évi egyenlegromlásban azonban olyan – a GDP 3%-át kitevő – egyszeri hatások is szerepet játszottak, amelyek a következő évek költségvetési folyamatait már nem befolyásolják. A magyar kormány az idei évben fiskális konszolidációba kezdett, jelentős kiadáscsökkentést hajtott végre a 2003. évi költségvetésben, amelynek tervezett hiánya a GDP 4,5 %-a.

A folyó fizetési mérleg hiánya a GDP 4,0%-a körül alakult 2002-ben (a 2001. évi 3,4 % után). A gazdaság idei évi élénkülésével összefüggésben az import exportot meghaladó ütemű bővülése várható, melynek következtében 2003-ra a folyó fizetési mérleg hiánya a GDP 5%-a körül várható. Ez a mérték egy kis nyitott, dinamikusan fejlődő gazdaságban még nem veszélyezteti az egyensúlyt.

2002-ben átlagosan 5,3%-kal volt magasabb az árszínvonal, mint az előző évben, 2001-ben ugyanez 9,2% volt. Az árak alakulása a termékek, szolgáltatások jellege szerint markánsan eltért. Az árarányok átrendeződése arra utal, hogy a gazdasági és történelmi sajátosságok megtartása mellett fokozatosan közelítünk az EU belső árarányaihoz és sok esetben az árszintekhez is. A jelenleg látható nemzetközi és hazai folyamatok (magas olaj- és energiaár, a forint erősödésének mérséklődése, az európai uniós felkészülésünket is szolgáló adóváltoztatások ill. hatósági árintézkedések, kormányzati kiadási programok) azt vetítik előre, hogy 2003-ban az infláció nem csökken érdemben, éves átlagban 5,0–5,2%-os árszintemelkedés várható.

2.2.2. FŐBB MUNKAERŐ-PIACI TENDENCIÁK

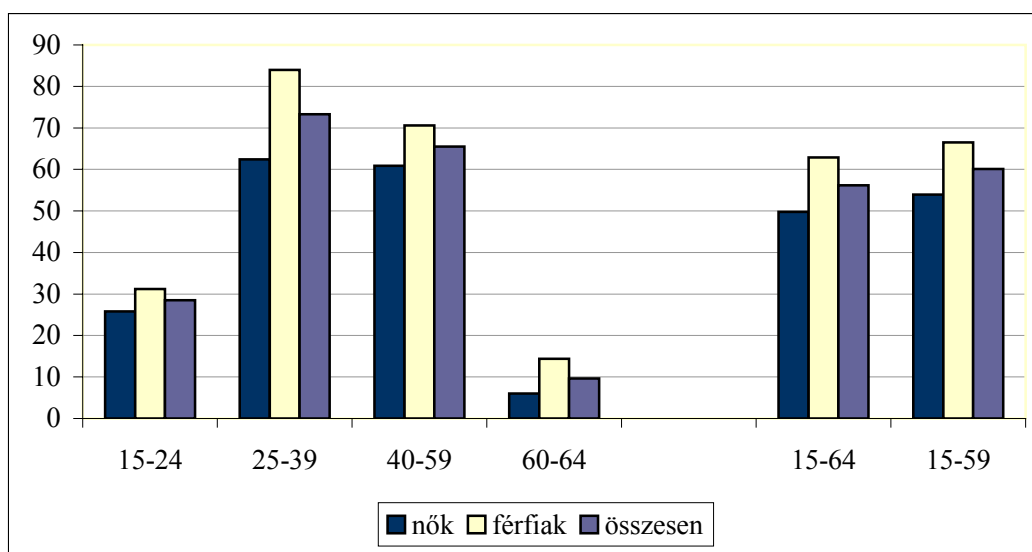
A kilencvenes évek elején a magyar munkaerőpiacot a foglalkoztatás és a gazdasági aktivitás drámai csökkenése, a munkanélküliség ugrásszerű növekedése, a munkaerő főbb szektorok és foglalkozások közötti átrendeződése jellemezte. Ezzel párhuzamosan kiépültek és megszilárdultak a foglalkoztatáspolitikai jogi és intézményi keretei, jelentősen hozzájárulva a piactudományra való átmenet időszakában gyorsan növekvő és tömeges munkanélküliségből fakadó társadalmi feszültségek mérsékléséhez. A gazdaság stabilizálódását követően jelentősen csökkent a munkanélküliség, majd az évtized utolsó harmadában meginduló dinamikus (4% feletti) gazdasági növekedéssel a foglalkoztatottság és az aktivitás is növekedni kezdett: 1998-ban 1,4%-kal, 1999-ben 3,1%-kal emelkedett a foglalkoztatottság. 2000-től mérséklődött a foglalkoztatottak létszámának növekedési üteme: 2000-ben 1%-os, 2001-ben pedig mindössze 0,3%-os emelkedés volt tapasztalható, 2002-ben pedig stagnált a foglalkoztatás (lásd 3. melléklet 2. tábla). Az elhúzódó világgazdasági recesszió, valamint a megemelt minimálbérek és erős forint következtében meggyengült versenyképesség hatására 2002-ben a GDP növekedése 3,3 százalékra, az ipari termelés növekedése pedig 2,6 százalékra esett vissza. Mindezek a tényezők közrejátszottak a stagnáló foglalkoztatásban.

A munkaerőpiac tartósan bizonyult problémái: a foglalkoztatottság alacsony szintje, a magas inaktivitás, a régiók közötti és régiókon belüli jelentős munkaerő-piaci különbségek, a munkaerő gyenge területi mobilitása. Újabb feszültségforrásként jelentkezik a munkaerő-kereslet és -kínálat struktúrája közötti eltérések erősödése. A gazdasági növekedés lassulása következtében a foglalkoztatás stagnál, ami elsősorban a fiatalok munkába állásának esélyeit rontja.

2.2.2.1. Foglalkoztatási szint

A piacgazdaságra való átmenet következményeként a foglalkoztatottak száma több mint egynegyedével, közel másfélmillióval csökkent. A foglalkoztatottság és a gazdasági aktivitás 1997-ben érte el mélypontját, amikor a 15-64 éves népesség foglalkoztatási rátája 52,7%-ra, aktivitása pedig 57,8%-ra, messze a közösségi átlag alá süllyedt. 1997-től a foglalkoztatás és a gazdasági aktivitás több mint két évtizedes csökkenés után újra növekedni kezdett. 2001-ig a foglalkoztatottak száma több mint 200 ezer fővel bővült, és elérte a 3 850 ezer főt. A növekedésnek közel fele az inaktívok foglalkoztatottá válásából következett be.

2.1. ábra: Foglalkoztatási ráta korcsoportonként és nemenként, 2002 (%)



Forrás: KSH

2002-ben a foglalkoztatottak átlagos létszáma 3 884 ezer fő volt, a 15-64 évesek foglalkoztatási rátája 56,3%. A foglalkoztatottak nemek szerinti megoszlása évek óta állandó: a foglalkoztatottak 45 %-a nő. A férfiak foglalkoztatási rátája 63,1%, a nőké 49,8%, a férfiak foglalkoztatási aránya minden korcsoportban meghaladja a nőkéét. Összehasonlítva foglalkoztatási rátáinkat az EU átlagaival⁵ (63,9%, férfiak: 73%, nők: 54,9%), jelentős a lemaradásunk, a 15-64 éves népesség tekintetében 7,6 százalékpont, ezen belül a férfiak körében 10, míg a nők körében 5 százalékpont (lásd 3. melléklet 3. táblázat)

2002-ben a legfiatalabb korcsoportban, a 15-24 éves népesség körében csökkent, míg az 50 éven felüli korcsoportokban nőtt a foglalkoztatottak száma és aránya. A 15-19 évesek foglalkoztatási rátája egy év alatt 7,7%-ról 5,4 %-ra csökkent, míg 20-24 éveseké 51,1%-ról 49,3%-ra. Összevetve ezt azzal, hogy a munkanélküli fiatalok, valamint a nem tanuló, de nem is dolgozó fiatalok létszáma és aránya is számottevően nőtt az utóbbi években, megállapíthatjuk, hogy a fiatalok munkaerő-piaci helyzete romlott (lásd 3. melléklet 4. táblázat).

Ezzel párhuzamosan valamennyi 50 éven felüli korcsoportban nőtt a foglalkoztatási ráta. A legmarkánsabb növekedés a nyugdíjkorhatár emelésével leginkább érintett 55-59 éves nők körében következett be, ennek ellenére az ilyen korú nőknek csak 28%-a foglalkoztatott (többségük még a recesszió éveiben inaktívvá vált). Az 50-54 éves nők 64 %-a

⁵ Az EU-s adatok 2001-re vonatkoznak. Forrás: EUROSTAT

foglalkoztatott, a legmagasabb 75%-os foglalkoztatási ráta pedig a gyermekszülésben már kevésbé érintett 40-45 éves nőket jellemezte.

2.2.2.2. Munkanélküliség

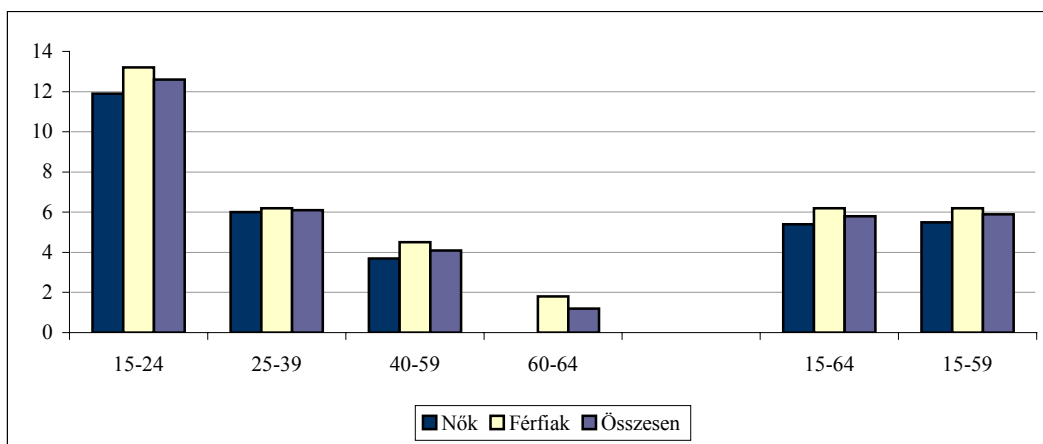
A munkanélküliségi ráta 1993 elején érte el 12,5 %-os csúcspontját, és azóta 2002-ig folyamatosan csökkent. Nemzetközi összehasonlításban Magyarország jelenlegi munkanélküliségi mutatói kedvezőek: 2002-re a munkanélküliek száma kevesebb, mint a felére, 239 ezer főre⁶, a munkanélküliségi ráta pedig 5,8%-ra (EU:7,4%) mérséklődött. Ehhez hasonlóan, a tartós munkanélküliségi ráta, ami 1996-ban még megegyezett az Unió 5,2%-os átlagával, 2002-re szintén a felére, 2,67%-ra csökkent (EU:3,6%). A munkanélküliek 45%-át a tartósan munkanélküliek jelentik, akik részben munkahelyhiány, részben a szakképzettség hiánya és/vagy a munkavégző képesség csökkenése miatt nem tudnak elhelyezkedni.

A munkanélküliségi mutatók a fiatalság helyzetének rosszabbodását jelzik: a 15-24 éves korcsoport munkanélküliségi rátája 10,9-ről 12,3%-ra emelkedett. Más korcsoportok helyzete nem változott számottevően. A férfiak munkanélküliségi rátája 6,3%-ról 6,1%-ra csökkent, míg a nőké 5%-ról 5,4%-ra nőtt.

A munkanélküliségi ráta csökkenéséhez az utóbbi években hozzájárult a munkanélküli ellátórendszer szigorítása is, a munkanélküli ellátás idejének rövidülése, az ellátásra jogosultak körének szűkülése. A szigorítás következtében éppen a munkaerő-piaci szempontból leghátrányosabb helyzetben lévők estek el támogatásoktól; kapcsolatuk a munkaügyi szervezettel megszakadt, és ezáltal csökkent a munkaerőpiacra való visszatérésük esélye.

2001-től bevezetett törvénymódosítások bővítették a foglalkoztatást elősegítő támogatások körét; a munkaerő-piaci képzésekbe való bekapcsolódás ösztönzésére megemelték a képzésekhez kapcsolódó támogatásokat. Az új szabályozás a leghátrányosabb rétegek, az idősebbek, valamint a roma származású személyek esetében lehetővé teszi az általánosnál kedvezőbb szabályok alkalmazását. A hagyományostól eltérő foglalkoztatási formák elterjedésének érdekében támogatja a részmunkaidőben, valamint a távmunkában való foglalkoztatást.

2.2. ábra: Munkanélküliségi ráta korcsoportonként és nemenként, 2002 (%)



Forrás: KSH

2.2.2.3. Inaktivitás

A munkanélküliség ugrásszerű növekedése mellett az átmenet időszakának másik meghatározó munkaerő-piaci folyamata az állásukat veszített, vagy munkanélküliségtől fenyegetett munkavállalók inaktivitásba vonulása volt, ami különösen a kevésbé iskolázott, szakképzetlen dolgozókat és az idősebb korosztályokat érintette. 2002-ben a munkavállalási korú gazdaságilag nem aktívák száma 2,3 millió fő volt. Az inaktív férfiak közül 171 ezren, a nők közül 260 ezren, összesen 431 ezren voltak olyanok, akik nem tanultak, nyugdíjban, munkanélküliségi vagy anyasági ellátásban sem részesültek. Az inaktivitás magas szintjét részben az magyarázza, hogy a munkanélküliségi ráta csökkenése elsősorban nem a foglalkoztatás bővülésének, hanem a munkanélküliek munkaerőpiacról történő kivonulásának volt az eredménye. Ezt a folyamatot a munkanélküliségből fakadó társadalmi feszültségek csökkentése érdekében – különösen a 90-es évek első felében – a kormányzat is ösztönözte a korai nyugdíjba vonulás lehetővé tételével, de az inaktivitás növekedéséhez a közép- és felsőfokú oktatás dinamikus kiterjesztése is nagyban hozzájárult.

A munkavállalási korúak esetében az inaktivitás bizonyos életszakaszokban jelenthet egyfajta átmeneti állapotot, például a gyermeknevelés időszakát. Az igazi problémát az jelenti, hogy Magyarországon az inaktivitás gyakran nem átmeneti időszak az egyén életében, hanem a munkaerőpiacról való kirekesztődés szinte visszafordíthatatlan folyamatát indítja be. A munka világából való tartós kiszakadás a munkavégző-képesség és a motiváció leépüléséhez vezet, és egyre kisebb az esély a munkaerőpiacra való visszatérésre. Az inaktívak jelentős része szeretne munkát vállalni. Elhelyezkedésük legfőbb akadályának a lokális munkahelyhiányt, egészségi problémáikat, idős korukat vagy/és hiányos képzettségüket tartják, illetve a nők jellemzően a családi kööttségekre hivatkoznak.

2.2.2.4. Munkaerőhiány

Az alacsony foglalkoztatás és a magas inaktivitás ellenére egyes régiókban és foglalkozásokban a munkáltatók igényeit kielégítő munkaerő kínálat nem megfelelő, a szakképzett munkaerő hiánya, a munkaerő képzettségének és készségeinek gyengesége tapasztalható. Ily módon a foglalkoztatás bővülését, a gazdasági növekedés lassulása mellett, a munkaerő-kereslet és –kínálat eltérése is gátolja.

Az ország gyorsabban fejlődő térségeiben különösen fizikai szakmunkásokból (elsősorban fémipari foglalkozásúakból, javító-szerelőkből, kereskedelmi és vendéglátó-ipari foglalkozásúakból) hiányzik a fiatal utánpótlás. A hiányt nem csupán az adott szakmával a munkaerőpiacon állást keresők alacsony száma okozza, hanem ennél nagyobb mértékben az, hogy az álláskeresők között kevesen rendelkeznek korszerű ismeretekkel. A munkáltatók elégedetlenek az oktatási rendszerből frissen kikerülő pályakezdők szakmai felkészültségével is, hiányolják, hogy nem rendelkeznek megfelelő gyakorlattal. Ez részben annak köszönhető, hogy a középfokú oktatás expanziójával párhuzamosan, a középfokú szakmai oktatásban résztvevők tudásszintje és alapvető készségeik gyengültek. Szükséges ezen hátrányos helyzetű csoportok szükségleteinek feltárása, felkészítésük az egész életen át tartó tanulásra, speciális képzések, módszertan kidolgozása és az oktatók képzése.

2.2.2.5. A munkavállalási korú népesség összetétele

A foglalkoztatottak társadalmi-demográfiai összetétele általában kedvező irányban változott. Valamelyest mérséklődött a férfiak és a nők foglalkoztatási szintje közötti különbség, és

⁶ Éves átlag. Központi Statisztikai Hivatal munkaerő-felmérés.

megfordult az idősebb dolgozók munkaerőpiacról történő kiszorulásának tendenciája is. A foglalkoztatottak képzettségi struktúrájának alakulása világosan jelzi, hogy a modernizálódó gazdaságnak minőségi munkaerőre van szüksége, ezért az iskolázatlanok és a szakképzetlenek gyors ütemben szorulnak ki a munkaerőpiacról (lásd a 3 melléklet 8. táblázatát). A foglalkoztatottak képzettségi szintje részben emiatt, részben a demográfiai cserének, valamint a felnőttképzés bővülésének köszönhetően folyamatosan javul. Az átlagosnál képzetlenebb fiatal korosztályok munkába állásával jelentősen emelkedett a kvalifikáltabb foglalkoztatottak száma, a szakképzetlen, legfeljebb általános iskolát végzettek létszáma négy év alatt 18%-kal esett vissza. Így 2002-ben a foglalkoztatottaknak már csak egyhatoda tartozott az utóbbi kategóriába, egyharmad-egyharmaduk szakmunkás, illetve középiskolai végzettséggel rendelkezett, és több mint egyhatoduk felsőfokú végzettségű volt.

2.2.2.6. A munkaerő egészségi állapota

A munkaerő foglalkoztathatósága szempontjából fontos tényező az egészségi állapot, a megfelelő munkavégző képesség. A magyar népesség egészségi állapota az egyik legkedvezőtlenebb európai összehasonlításban, és az elmúlt évtizedek összehasonlító mutatói is csak enyhe javulást mutatnak. Magyarországon a férfiak születéskor várható élettartam 7,8 évvel, a nők pedig 5,6 évvel alacsonyabb az EU átlagnál. A korai halálozás előfordulása mintegy kétszerese az EU átlagának; a tíz csatlakozó ország rangsorában Magyarország a harmadik legkedvezőtlenebb helyet foglalja el. Különösen a munkavállalási korú népesség, és ezen belül a férfiak morbiditási és halálozási mutatói aggasztóak. A rendkívül rossz egészségi állapot egyfelől az egészségtelen életmóddal, dohányzással, alkoholfogyasztással, táplálkozási szokásokkal, mozgásszegény életmóddal és környezeti tényezőkkel hozható összefüggésbe. A betegségek mintegy 14 százalékában szerepet játszanak környezeti tényezők; a levegő, a talaj valamint az ivóvíz szennyezettsége. Másfelől a rossz egészségi állapot kialakulásában az egészség megőrzését és helyreállítását segítő szolgáltatások fejletlensége és a hozzáférés egyenlőtlenségei is szerepet játszanak. A rossz egészségi állapot jelentős mértékben korlátozza a munkaerő-kínálatot, rontja a munkaerő és a gazdaság versenyképességét.

Az egészségi állapot és az életesélyek szoros összefüggést mutatnak az egyének társadalmi-gazdasági státusával és jövedelmi szintjével. A legkedvezőbb helyzetű társadalmi csoportok és a leghátrányosabb helyzetűek közé tartozó roma népesség várható élettartama között 10 év a különbség.

2.2.2.7. A foglalkoztatás szerkezete

A gazdaság átalakulásával jelentősen megváltozott a foglalkoztatás ágazati és területi struktúrája is. A foglalkoztatottak főbb gazdasági ágak szerinti átrendeződését a mezőgazdaság súlyának csökkenése és a szolgáltatásokban dolgozók arányának növekedése jellemezte. 2002-ben a foglalkoztatottak 6,2%-a a mezőgazdaságban, 34,0%-a az iparban és 59,8%-a a szolgáltatásokban dolgozott (EU: 4,4%, 26,9% és 68,8%). A korábban bővülő létszámú feldolgozóipar 2002-ben csökkenő létszámú ágazattá vált (az ipari termelés növekedése lelassult, az elmúlt évben 2,6% volt), míg továbbra is nőtt a létszám az ún. személyi szolgáltatást nyújtó ágazatokban.

A mezőgazdaság, a bányászat, a kohászat és az élelmiszer-feldolgozás jelenős mértékű összezsugorodása többszáz ezerrel csökkentette a munkahelyek számát és hozzájárult egyrészt a munkahelyhiányos régiók, kistérségek kialakulásához, másrészt tömegesen tette alkalmazhatatlanná ezen iparágak képzett és képzetlen munkavállalóit. Az 1989-93 közötti, mintegy másfélmillió munkaeötömeget érintő leépülési folyamat elsősorban a fizikai foglalkozásúakat érintette, illetve a szellemi foglalkozásúak nagyobb sikerrel tértek vissza a

munkaerőpiacra, mint a fizikaiak, különösen a szakképzetlenek. Amíg a közigazgatás és a gazdasági élet felső és középfokú végzettségű vezetői és érdemi beosztottjainak aránya a foglalkoztatottak között 19-ről 32 százalékra emelkedett, addig az irodai és ügyviteli dolgozók és a szakképzetséget nem igénylő fizikai munkakörök aránya hasonló mértékben csökkent. Az ipar-, építőipar szakképzett és betanított munkaköreiben már 1995-ben megállt a csökkenés, és azóta fokozatosan erősödő emelkedés mutatkozik.

A foglalkoztatás szerkezetét jelentősen megváltoztatta, hogy a rendszerváltást követő gazdasági válság következményeként a foglalkoztató szervezetek méretstruktúrájában jelentős változás ment végbe. 1999-re megközelítően egymillió vállalkozás jött létre. Az egyéni és mikro-vállalkozások az önfoglalkoztatásban betöltött szerepükkel együtt 1 milliót meghaladó munkahelyet képviselnek. A kisvállalkozásokkal együttesen közel másfélmillió vállalkozó személy, illetve alkalmazott számára biztosítanak munkahelyet. Éppen ezért a foglalkoztatáspolitikai szempontjából különösen fontos e vállalkozások működésének, munkaerő-ellátásának segítése, versenyképességük fenntartása, javítása.

2.2.2.8. *Be nem jelentett munkavégzés*

Magyarországon a foglalkoztatás szerkezetének eltolódása a fekete és szürke foglalkoztatás felé a rendszerváltást követő – több mint egy évtizedes – időszak egyik legkárosabb változása volt. A be nem jelentett (fekete), illetve részben bejelentett „szürke” foglalkoztatás, főként azokban az ágazatokban vált jelentőssé, amelyeknél jellemző a létszám növekedése, például az építőiparban, kereskedelemben, idegenforgalmi ágazatokban, egyéb szolgáltatásoknál. Ezekben az ágazatokban számottevő az alkalmi foglalkoztatás is. A vállalkozási formák közül főleg az egyéni vállalkozóknál, valamint a mikro- és kisvállalkozásoknál elterjedt a fekete és szürke foglalkoztatás; a közép- és nagyvállalkozások esetében előfordulásuk kevésbé gyakori.

A be nem jelentett foglalkoztatás nagyságrendjét jelzi, hogy a 2003-as munkaerő-felmérés szerint a 3,9 milliós foglalkoztatott létszámnál legalább 5-600 ezerrel kevesebb a személyi jövedelemadó és a társadalombiztosítási járulékokat fizetők száma. A „szürke” gazdaság jelenlétére utal, hogy a legtöbb magyar magántulajdonú, közvetlen lakossági forgalmat, illetve szolgáltatást lebonyolító, elsősorban egyéni, ill. kisvállalkozások alkalmazottainak a keresete lényegesen kisebb, mint a hasonló jövedelmezőségi paraméterekkel rendelkező, külföldi tulajdonban (is) lévő cégeknél.

A be nem jelentett foglalkoztatás visszaszorítása a Kormány egyik kiemelt célkitűzése, ennek érdekében sor kerül az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség kapacitásainak megerősítésére.

2.2.2.9. *Regionális egyenlőtlenségek*

A gazdasági átalakulás térségenként rendkívül differenciáltan ment végbe, a régiók között jelentős munkaerő-piaci különbségek alakultak ki. Az elmúlt évek során a megyék és kistérségek között a foglalkoztatás és munkanélküliség terén meglévő különbségek folyamatosan nőttek; a munkaerőpiacok polarizációja fokozódott. Az ország relatíve magas foglalkoztatottsági szinttel jellemezhető, viszonylag fejlett és urbanizált területekre, illetve alacsony foglalkoztatottsággal és magas munkanélküliséggel bíró kistérségekre oszlik.

Míg az ország fejlettebb nyugati és központi részén a munkanélküliségi ráta 2002-ben a 4%-hoz állt közel, a foglalkoztatási ráta 61-64% volt, és egyes ipari gócpontokban már a szakképzett munkaerő hiánya jellemezte a helyi munkaerőpiacot, addig az észak-magyarországi és az észak-alföldi régiókban a munkanélküliség az előbbieket kétszerese volt,

és a foglalkoztatottság 50% körül alakult. A foglalkoztatottak számának 2002. évi stagnálása mellett a régiók foglalkoztatási helyzetének szerény mértékű változásai húzódtak meg: 1%-ot meghaladó mértékben nőtt a foglalkoztatás Közép-Magyarországon, Közép-Dunántúlon és Nyugat-Dunántúlon (12 ezer, 5,5 ezer, 6,3 ezer fővel); kismértékben, 1 % alatt változott Észak-Magyarországon és Észak-Alföldön; csökkent a foglalkoztatottak száma Dél-Dunántúlon és Dél-Alföldön (4,7 ezer fővel és 14,3 ezer fővel). A munkanélküliség Közép-Dunántúlon és Dél-Alföldön nőtt legnagyobb mértékben, 0,8%-kal.

A hátrányos helyzetű régiókban nem csupán a munkanélküliek és az inaktívak száma magas, de összetételük is kedvezőtlen; az átlagosnál magasabb a legfeljebb 8 osztályt végzettek és a tartósan munkanélküliek aránya. Az egyenlőtlenségek mérséklését megnehezíti, hogy a munkahelyteremtő beruházások elsősorban az ország fejlettebb régióira koncentrálnak és a hátrányosabb helyzetű régiókban rendelkezésre álló munkaerő mobilitását olyan, jelenleg nehezen leküzdhető tényezők is akadályozzák, mint a munkaerő alacsony mobilitási hajlandósága.

Az alacsony mobilitást döntően befolyásolja egyrészt a lakáspiac merevsége, a megfelelő bérlakások hiánya. A lakások és házak értéke között területenként jelentős a különbség, a gyorsabban fejlődő térségek javára, ami akadályozza az áttelepülést. Másrészt a mobilitást korlátozza, hogy a kistelepülések egy része el van zárva a városi munkaerőpiacoktól. Az ingázás lehetőségeit jelentős mértékben korlátozzák a közlekedési infrastruktúra és a tömegközlekedési hálózat hiányosságai, valamint az, hogy a közlekedési eszközök sűrűsége, menetideje gyakran nem igazodik a munkavégzéshez.

A munkaerő-piaci egyenlőtlenségek kistérségi és helyi szinten az elmúlt évtizedben helyenként a többszörösére nőttek, és ezek a különbségek a régiók szintjén mértnél nagyságrendekkel nagyobbak is lehetnek. A munkanélküliség a néhány száz lakossal rendelkező kis falvakban a legmagasabb, ahol a népesség társadalmi-demográfiai összetétele ugyancsak kedvezőtlenebb az átlagosnál. A regionális egyenlőtlenségek szorosan kapcsolódnak a népesség képzettségében illetve az ipari kultúra fejlettségében meglévő különbségekhez. A leghátrányosabb helyzetű régiókban nem növelhető a foglalkoztatottság a foglalkoztatási potenciált jelentősen befolyásoló tényezők javítása nélkül, értve ezek alatt a munkaképes korú lakosság iskolázottsági szintjét és készségeit. Ebből adódóan a hátrányos helyzetűek foglalkoztathatóságának javítása a lemaradó régiókban és kistérségekben végrehajtott képzési programok támogatása révén a területi egyenlőtlenségek csökkentésének fontos eszköze kell legyen.

2.3. DISZKRIMINÁCIÓ ÉS ESÉLYKÜLÖNBSÉGEK A MUNKAERŐPIACON

A diszkrimináció és az esélykülönbségek elemzését az egyes hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci helyzetének általános bemutatásával kezdjük. Ezt követően az EQUAL közösségi kezdeményezés egyes tematikus területei mentén – foglalkoztathatóság javítása, vállalkozás, alkalmazkodóképesség, nők és férfiak esélyegyenlősége, menedékkérők – összefoglaljuk a munkaerő-piaci hátrányok leküzdését segítő intézményeket, eszközöket, ezek eredményeit és hiányosságait. A menedékkérők helyzetét a 2.3.6-os fejezet ismerteti.

2.3.1. HÁTRÁNYOS HELYZETŰ CSOPORTOK

A szegénység és a társadalmi kirekesztettség egyik meghatározó oka a munkaerőpiacról való kiszorulás, a munkanélküliség és különösen a tartós munkanélküliség és az inaktivitás. Ez a fejezet a társadalom azon csoportjainak a helyzetét mutatja be, amelyek hátrányos helyzetben vannak a munkaerő-piaci részvétel vagy a munkaerőpiacra való belépés szempontjából.

2.3.1.1. Roma népesség

A cigányság Magyarország legnagyobb etnikai kisebbsége, ami egyúttal Európa negyedik legnagyobb roma közösségét is jelenti. Mérvadó szakértői becslések szerint a cigány népesség száma jelenleg mintegy 450-600 ezer főre tehető. A csökkenő nem-roma népességgel szemben létszámuk nő, és a demográfiai előrejelzések szerint a következő 50 évben népességben belüli arányuk a jelenlegi 5%-ról 11%-ra emelkedik.

Szociális körülményeiket, társadalmi-gazdasági helyzetük valamennyi fő jellemzőjét tekintve a romák a magyar társadalom leghátrányosabb helyzetű csoportját alkotják. Munkaerő-piaci szempontból a piacgazdasági átalakulás legnagyobb vesztese a cigányság. A rendszerváltást követően a foglalkoztatáshoz szokott munkaképes korú romáknak több mint a fele vesztette el állását, s így valamennyi foglalkoztatási mutatójuk lényegesen rosszabb, mint a többségi társadalomé. Az iskolázatlan és szakképzetlen romák számára az elsődleges munkaerőpiac alig kínál kereső foglalkozást, és még az alkalmi munkavállalás területén is hátrányban vannak. Foglalkoztatottsági szintjük durván a fele, munkanélküliségi rátájuk három-ötszöröse, az egy keresőre jutó eltartottak aránya háromszorosa a nem cigány lakosságénak. Így sokuknak csupán a családi pótlék és a szociális segélyek biztosítják a megélhetéshez szükséges jövedelmet, ezért a roma háztartások fele él tartós szegénységben. Az állandósuló, immár több mint egy évtizedes munkanélküliség miatt egyre szélesebb körben fenyeget az inaktivitás normává rögzülésének veszélye. Foglalkoztatásukat számtalan tényező akadályozza, úgymint alacsony iskolai végzettség, lemaradó térségekben történő koncentráció és munkaerő-piaci diszkrimináció.

Az iskolai végzettséget tekintve a romák jelentős hátrányban vannak a nem roma népességgel szemben. 1993-1994-es adatok alapján a 15-64 éves korú, nappali tagozatos tanulmányokat nem folytató roma férfiak 80%-a nem rendelkezett 8 általános iskolai osztálynál magasabb végzettséggel. A fiatalabb korosztályok iskolai végzettsége kedvezőbb, de a lemaradás a nem roma népességhez képest továbbra is jelentős. Ezért aztán a romák foglalkoztathatóságát javító intézkedéseknek tartalmazniuk kell a középfokú oktatásban való részvételük ösztönzését.

A romák szétszóródva élnek az ország területén, de többségük az ország fejletlenebb észak-magyarországi, észak-alföldi és dél-dunántúli régióiban sűrűsödik, s ennek megfelelően népességben belüli arányuk is itt a legmagasabb. Többségük ezer lakosúnál kisebb, munkalehetőséget nem biztosító, az átlagosnál rosszabb életfeltételeket kínáló kistelepüléseken él. Felülreprezentáltak a rossz közlekedési infrastruktúrával és tömegközlekedéssel ellátott falvakban, ahonnan az ingázás a jobb foglalkoztatási lehetőségeket kínáló, nagyobb településekre a bérekhez viszonyítva drága. A legnagyobb roma népességarányú régiók kis falvai elzárt és szegregált közösségeket alkotnak, amelyeket a gazdasági és szociális hátrányok halmozódása jellemez. Az ilyen kistérségekben élők foglalkoztatási lehetőségeinek lényegi javulását különböző intézkedések kombinációja hozhatja meg, mint például munkahelyteremtő támogatások, a közlekedés fejlesztése, közlekedési kedvezmények, közösségi szolgáltatások (pl.: gyermekfelügyelet, oktatás, egészségügy) fejlesztése, képzés és tanácsadás.

A romák munkaerő-piaci beilleszkedését a munkáltatók részéről tapasztalható diszkrimináció is nehezíti. Az elmúlt évek tapasztalatai azt mutatják, hogy a társadalom nagy többsége nincs tisztában a roma lakosság problémáival, nem érdekelt helyzetük javításában, és a helyi társadalmakban a romákkal szemben gyakran előítéletesség tapasztalható. A velük szemben megnyilvánuló munkaerő-piaci diszkrimináció megszüntetését a munkaadók diszkriminatív gyakorlatára irányuló új módszerek kifejlesztésével és elterjesztésével, a munkavállalók közé újonnan belépők integrációját megkönnyítő új szolgáltatások beindításával, képzéssel és a munkaadók figyelem felhívásával lehet elősegíteni.

2.3.1.2. Fogyatékos emberek

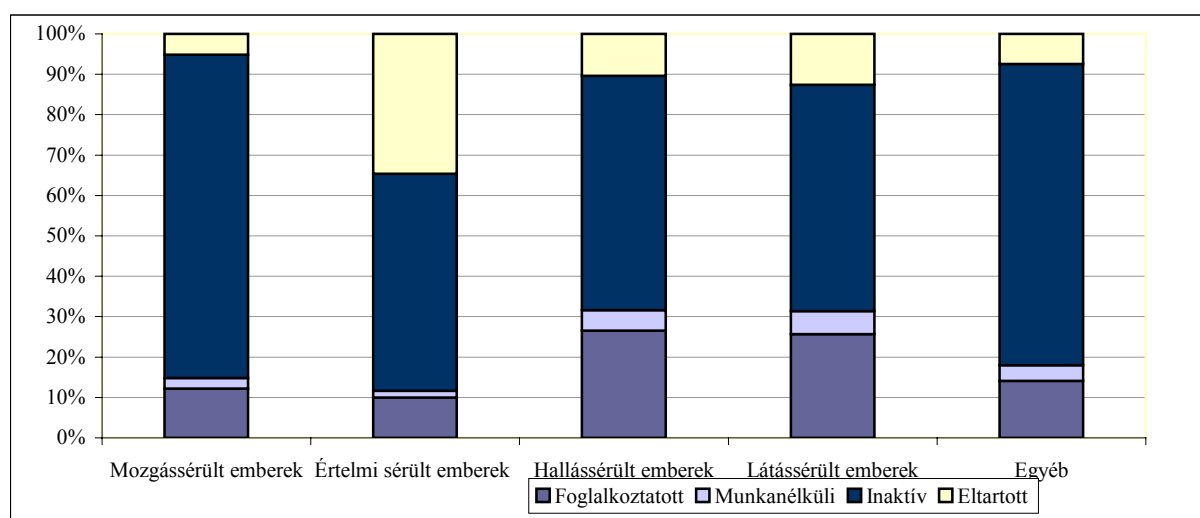
A fogyatékos emberek a társadalmi kirekesztődés szempontjából rendkívül veszélyeztetett csoportok közé tartoznak, különösen nagy hátrányaik vannak a munkaerő-piaci részvétel tekintetében. Bár a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény⁷ alapján a fogyatékos emberek lehetőség szerint integrált, ennek hiányában védett foglalkoztatásra jogosultak, munkaerő-piaci jelenlétük⁸ marginálisnak mondható. A KSH fogyatékossgal és tartós egészségügyi problémákkal élő népesség körében készített 2002. évi felvétele alapján a 656 ezer munkavállalási korúnak minősülő tartós egészségi problémát jelzők közül kevesebb, mint 95 ezren voltak jelen a munkaerőpiacon, ebből is közel 10 ezren munkanélküliként. A tartós egészségi problémával élő illetve fogyatékos emberek munkaerő-piaci lehetőségei erősen behatároltak. A foglalkoztatottakon belül az érintettek kevesebb, mint 1/5-ét alkalmazták speciális (ún. védett, támogatott) munkahelyen. A fogyatékossgal illetve tartós egészségkárosodással élő emberek egy része rokkantsági nyugdíjban, illetve járadékban részesül.

Fogyatékossgai csoportok szerint vizsgálva, az érzékszervi fogyatékossgal (látás- és hallássérült) élők helyzete relatíve a legkedvezőbb, az ilyen jellegű problémát jelző 15-64 éves korú érintett népesség 25 százaléka foglalkoztatott, a munkanélküliek aránya 5 százalék körüli. A mozgássérült emberek körében a foglalkoztatottak aránya mindössze 12,2%, ezzel szemben 80%-uk inaktív. Hasonlóan hátrányos helyzetben vannak az értelmileg akadályozott emberek, csupán 10 százalékuk foglalkoztatott, 54% részesül valamilyen járadékban és 35 százalékuk eltartott.

2.3. ábra A 15-64 éves fogyatékos népesség gazdasági aktivitás szerinti megoszlása a fogyatékossg jellege szerint, 2001

⁷ 1998. évi XXVI. törvény

⁸ A Központi Statisztikai Hivatal 2002. II. negyedévének adatai



Forrás: KSH

A fogyatékos emberek munkaerő-piaci hátrányaiért az oktatási rendszer hiányosságai is felelőssé tehetőek: az integrált oktatás nem megfelelő hozzáférhetősége, az akadálymentesítés hiánya, a speciális szakképzésben elérhető szakmák köre egyrészt korlátozott, másrészt nem felel meg a munkaerő-piaci elvárásoknak. Ezenkívül a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberekkel kapcsolatos előítéletek a társadalmi élet szinte minden területén, így a munkaerőpiacon is, megnyilvánulnak.

A nyílt munkaerőpiacon foglalkoztatott fogyatékos emberek létszámáról csak becslések vannak, viszont megállapítható, hogy jelenlétük igen alacsony a meglévő ösztönzők ellenére is (*részletesen lásd a 2.3.2.3 alfejezetben*). A fogyatékos emberek foglalkoztatásának fontos színterei a védett szervezetek: elsősorban az úgynevezett célszervezetek – ahol a létszám legalább 60%-a megváltozott munkaképességű –, illetve jelen vannak még egyéb, non-profit alapon működő szervezetek - egyesületek, alapítványok.

2.3.1.3. Nők

Magyarországon a nők helyzete részben hasonló a közösség tagállamaiban tapasztaltakhoz, de az eltérő történelmi fejlődés miatt több területen is, különösen munkaerő-piaci helyzetüket tekintve különbözik attól. A nők férfiakhoz viszonyított foglalkoztatási jellemzői vegyes képet mutatnak, egyes munkaerő-piaci mutatóik kedvezőbbek, mások pedig

kedvezőtlenebbek az európai átlagnál. Ez a fejezet a nők általános foglalkoztatási helyzetét mutatja a férfiakkal való összehasonlításban. A nőket sújtó munkaerő-piaci hátrányokat – diszkrimináció, foglalkozási szegregáció stb. – a 2.3.5. fejezetben tárgyaljuk.

A nők foglalkoztatottsága és aktivitása az átalakulás időszakában nagyjából a férfiakéhoz hasonló ütemben esett vissza. 1997 óta a nők foglalkoztatási szintje valamivel jobban nőtt, mint a férfiaké, s így 2002-re a foglalkoztatási rátájuk 49,8%-ra emelkedett, ezzel a két nem közötti rátakülönbség 13,3%-pontra csökkent (EU:18,1%-pont). A nőknek a férfiakénál alacsonyabb munkanélküliségi szintje olyan tényezőknek köszönhető, mint alacsonyabb nyugdíjkorhatár, magasabb részvételi arány az oktatásban, vagy az, hogy a gyermekfelügyelettel és családdal kapcsolatos feladatokat alapvetően a nők látják el.

A munkanélküliség a nőket kezdettől fogva kevésbé érintette, mint a férfiakat. Ez elsősorban azzal magyarázható, hogy a munkahelyek tömeges felszámolása a jellegzetesen nőket foglalkoztató területeket kevésbé érintette, mint a többségében férfiakat foglalkoztató iparágakat és a mezőgazdaságot. 2002-ben a nők munkanélküliségi rátája 5,4%, a férfiaké 6,1% volt (EU: 8,7%, illetve 6,4%), ami a nőknél 0,4 százalékpontos emelkedést, a férfiaknál 0,2 százalékpontos csökkenést jelentett.

A viszonylag kedvezőbb munkanélküliségi mutatók mellett azonban azt is figyelembe kell venni, hogy a nők körében magasabb az inaktivitás aránya. 2002-ben a 15-64 éves korú nők 47,3 %-a volt inaktív. A nem ismert okból inaktívak az inaktív népesség mintegy 20%-át teszik ki. Ezen belül a nők aránya az elmúlt évtizedben jelentősen megnőtt, 1990-ben a nem ismert okból inaktívak 27%-a, míg 2001-ben már 65%-a volt nő.

Egy közelmúltban készült tanulmány szerint⁹ egyértelmű összefüggés mutatkozik munkaerő-piaci státusz és a gyermekszám között (lásd a 2.1 táblázatot). Míg az egy illetve két gyermeket nevelő háztartások 62%-ában dolgozott az anya, addig a háromgyermekes háztartások esetében ez az arány 27,2%, a négy- és többgyermekes háztartásokban pedig mindössze 16 százalék. A gyermekszám mellett azonban meghatározó tényező az anya iskolai végzettsége is. Az egyetemet, főiskolát végzett nők foglalkoztatottsága minden kategóriában meghaladja az átlagot és csak a negyedik gyermek megszületésével csökken meredeken – igaz, akkor is csupán 30%-ra. Az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező nők esetében ugyanez már a harmadik gyermek megszületésével bekövetkezik. A felmérés eredményeiből az is kiderül, hogy az alacsonyabb iskolai végzettségű anyák esetében a munkaerő-piacról való távolmaradás gyakran nem tudatos döntés eredménye, hanem a külső feltételrendszer által befolyásolt. Az általuk elérhető munkalehetőségek gyakran rosszul fizetettek és többműszakos munkavégzést követelnek. Ezáltal a munkába állásból származó költségek és egyéb terhek felülmúlják az elérhető bevételt.¹⁰

2.1. táblázat A dolgozó anyák aránya az összes azonos végzettségű nőhöz viszonyítva, gyermekszám szerint (%)¹¹, 2001

Legmagasabb iskolai végzettség	Az anya által nevelt gyermekek száma				
	Egy	Kettő	Három	Négy és több	Együtt
Általános iskola	47,3	42,7	17,0	12,1	38,6

⁹ Család változóban 2001 (Központi Statisztikai Hivatal, 2002. szeptember) 62-65. oldal

¹⁰ ibid 64. old.

¹¹ .idem.

Szakiskola, szakmunkásképző	57,5	60,1	25,3	21,5	54,8
Gimnázium	64,9	67,5	21,0	19,2	62,3
Szakközépiskola	69,9	70,6	32,4	22,7	67,0
Egyetem, főiskola	77,0	78,2	63,4	29,9	75,6
Összesen	61,6	62,3	27,2	16,0	57,0

A keresetek vonatkozásában, a férfiak és a nők közötti különbség a kilencvenes évtized második feléig csökkent, s azóta a közösségi átlagnál alacsonyabb szinten stabilizálódott. A nők bruttó átlagkeresete 19,5%-kal (EU: 28%), nettó átlagkeresete 16%-kal, az összehasonlítható munkakörökben pedig mintegy 13%-kal alacsonyabb a férfiakénál (*lásd 3 melléklet 11. tábla*).

2.3.1.4. Fiatalok

Az ifjúság munkaerő-piaci jellemzői általában nagyjából ugyanolyan mértékben térnek el az EU mutatóitól, mint ami az össznépeség esetében tapasztalható. Körükben mind a foglalkoztatottság, mind a munkanélküliség alacsonyabb a közösségi átlagnál. 2002-ben a foglalkoztatás stagnálása rontotta a fiatalok elhelyezkedési lehetőségeit. A legfiatalabb korcsoportban, a 15-24 éves népesség körében csökkent a foglalkoztatottak száma és aránya. A 15-19 évesek foglalkoztatási rátája egy év alatt 7,7%-ról 5,4 %-ra csökkent, míg 20-24 éveseké 51,1%-ról 49,3%-ra. (Ezzel párhuzamosan valamennyi 50 éven felüli korcsoportban nőtt a foglalkoztatási ráta.) 2002-ben a 15-24 évesek 29,1%-ának volt munkája, szemben a 40,3%-os EU átlaggal. A munkanélküliség nagyobb mértékben sújtja a fiatalokat, mint a felnőtteket. 2001-ig az ifjúsági munkanélküliség az átlagosnál jobban csökkent. 2002-ben azonban a munkanélküliségi mutatók is a fiatalok helyzetének rosszabbodását mutatják: a 15-24 évesek munkanélküliségi rátája 10,8%-ról 12,6 %-ra emelkedett¹².

A fiatalok elhelyezkedését egyfelől – különösen az ország keleti régióinak lemaradó és stagnáló térségeiben – a munkahelyhiány, valamint a vállalkozók és a munkavállalók közötti kapcsolatteremtés megoldatlansága nehezíti. Másfelől pedig az, hogy a fiatalok jelentős része szakképzetlenül, vagy nem a piaci igényeknek megfelelő képzettséggel kerül a munkaerőpiacra. A munkaadók elsősorban a már gyakorlattal rendelkező munkavállalókat alkalmazzák, és nem vállalják fel a pályakezdők betanítását, képzését. Különösen rossz munkaerőpiaci-helyzetben vannak a hátrányos helyzetű, szegény, roma családokból és az állami, gyermekvédelmi gondoskodásból kikerülő, fiatalok. A gyermekvédelmi gondoskodásból kikerülők (évente mintegy 2000 fiatal) jelentős része hajléktalanná válik. Célzott segítségük ugyanakkor egy-két modellkísérlettől eltekintve megoldatlan.

2.3.1.5. Idősebb munkavállalók

A kilencvenes évek elején a munkanélküliség előli menekülés egyik lehetséges útját az államilag ösztönzött korai és rokkantsági nyugdíjba vonulás jelentette. Az évtized második felében azonban fokozatosan szigorodtak a nyugdíjazás feltételei, így 1998 óta csökkent az

¹² A munkanélküliek aránya a 15-64 éves aktív népességben.

egészségügyi vagy foglalkoztatáspolitikai okokból nyugdíjazott munkavállalási korúak száma. Mindenesetre a korábbi tömeges nyugdíjazások eredményeként jelenleg az 55 év felettieknek csak csekély kisebbsége van jelen a munkaerőpiacon. Másfelől az is tény, hogy a gazdasági fellendülés nyomán a foglalkoztatottság bővülése – részben a nyugdíjkorhatár emelésének hatására – az idősebb korcsoportokban volt a legnagyobb, de az 55-59 évesek foglalkoztatási rátája 2002-re ezzel együtt is csak 42,2%-ra emelkedett (EU 50%). Az idősebbek munkaerő-piacra való visszatérését nehezíti, hogy nehezebben alkalmazkodnak a megváltozott munkaerő-piaci elvárásokhoz, és gyakran a munkáltatók részéről diszkrimináció is tapasztalható az idősebb munkavállalókkal szemben.

Az 50 év feletti munkanélküliek képzettségi összetétele igen kedvezőtlen. Az idősebb munkavállalók munkaerő-piaci pozícióinak erősítésében és megtartásában ezért fontos szerepe van a képzésnek, átképzésnek és a foglalkoztatásuk támogatásának.

2.3.1.6. Alacsony iskolai végzettségű emberek

Magyarországon az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező emberek munkaerő-piaci részvételi rátái jóval elmaradnak az EU átlagoktól, és a munkanélküliség szintje ezekben a csoportokban a legmagasabb. 2001-ben a 25-64 éves középiskolánál alacsonyabb végzettségű férfiak aktivitási rátája 50, a nőké 35% volt, míg a középiskolai végzettségű férfiaké 83, a nőké 67, a felsőfokú végzettségű férfiaké 89 és a nőké 79%. A munkanélküliségi ráták a 25-64 éves nők körében iskolázottsági szintek szerint 2001-ben a következőképpen alakultak: 7,5% a középiskolánál alacsonyabb végzettségűeknél; 4,2% a középiskolai végzettségűeknél; 1,3% a felsőfokú végzettségűeknél. Ugyanebben a korcsoportban a férfiak megfelelő mutatói: 12,5, 4,8 és 1,1%.¹³ Ezek az adatok azt mutatják, hogy a végzettség meghatározó tényező a munkaerő-piaci pozíció és foglalkoztatottság szempontjából. Ebből következően a foglalkoztatás növeléséhez és a munkaerő-piaci egyenlőtlenségek csökkentéséhez szükség van az alacsony iskolai végzettségű emberek foglalkoztathatóságát javító intézkedésekre.

2.3.1.7. Hajléktalanok

A hajléktalanság problémájára Magyarországnak a gazdasági átmenet időszakában kellett újra válaszokat keresnie. A hajléktalanok becsült száma 20-50 ezer között van. A hajléktalanná váltak segítségének különféle formái alakultak ki: szállásnyújtás, nappali ellátás, utcai szociális munka. Az elmúlt öt-hat év alatt közel kétszeresére növekedett a hajléktalan embereket fogadó *szálláshelyek* száma; a 2002. év végén körülbelül 8000 férőhely állt rendelkezésre. A hajléktalan ellátásokban kiemelkedően magas a nem-állami szervezetek részvétele.

Az utóbbi évek törekvései ellenére is kevés a megelőzést és a reintegrációt segítő program, bár egyes hajléktalanellátó szervezetek komoly tapasztalatot szereztek a minisztérium modellkísérleti és egyéb foglalkoztatást célzó programjaiban. A foglalkoztatást célzó programok megerősítése és elterjesztése kiemelt szerepet kell, hogy kapjon, hiszen a hajléktalan életforma elhagyása, az önálló életvitel megteremtése csakis a foglalkoztatás elősegítésével, megteremtésével valósítható meg.

Mint azt kutatások is bizonyítják a hajléktalan szállókon élők jelentős része (25-30%) jelenleg is dolgozik, abból rendszeres munkajövedelme van illetve hasonló arányban található alkalmi munkából jövedelemhez jutók. Ezen emberek munkavállalási lehetőségeinek erősítése, valamint az ehhez kapcsolódó feltételek megteremtése kiemelten fontos feladat.

¹³ Education at a Glance (OECD, 2003)

Különösen fontos a foglalkoztatás támogatása a fiatal, zömmel gyermekvédelmi gondoskodásból kikerülő hajléktalanok esetében. Jelentős probléma ezen felül a hajléktalan nők munkaerő-piaci reintegrációja, különösen akkor, ha gyermeket nevelnek. A gyermekes hajléktanná vált családoknak – elsősorban az anyáknak és gyermeküknek – a családok átmeneti otthona nyújt elhelyezést. Az ellátottak száma éves szinten 3000-4000 fő között mozog, a felnőttek száma ebből kb. 1500 fő. A családok átmeneti otthonában nyújtott ellátást egy évig lehet igénybe venni, különösen súlyos és hosszán elhúzódó probléma esetén ez az időtartam még fél évvel meghosszabbítható. A családok átmeneti otthonába kerülő családok egy része súlyos veszteségeket él át, amelyeket átmenetileg vagy tartósan nem csak a lakóhely, hanem a munkahely elvesztése is kísér. A család szétválásának megakadályozása érdekében rendkívül fontos lenne a munkaerő-piaci re-integráció célzott támogatása ezen hajléktanná vált családok esetében is.

A hajléktalanság más problémákkal együttesen jelentkezik, gyakran oka és/vagy következménye a munkanélküliség és a rossz egészségi állapot. Ezért a probléma kezeléséhez többirányú segítségre, különböző – egészségügyi, szociális és foglalkoztatási – szolgáltatások összekapcsolására van szükség.

2.3.2. A FOGLALKOZTATHATÓSÁG JAVÍTÁSA

A foglalkoztathatóság javítása egyrészt azt jelenti, hogy a munkanélküli, a munkanélküliségtől veszélyeztetett és az inaktív emberek tudását, készségeit fejleszteni kell annak érdekében, hogy alkalmassá váljanak a foglalkoztatásra. Másrészt magába foglalja azokat az eszközöket, szolgáltatásokat is, amelyek az egyéneket munkavállalásra ösztönzik, vagy segítik az álláskeresésben. A foglalkoztathatóság javításának elsődleges eszközét az aktív foglalkoztatáspolitikai intézkedések jelentik, amelyek a munkanélküliek és inaktív munkaerőpiacra való beilleszkedését vagy visszatérését segítik. A foglalkoztathatóság, a munkaerő-piaci esélyek és a munkavállalási lehetőségek szempontjából ezenkívül meghatározó szerepe van az oktatásnak és a képzésnek is. Az oktatási rendszernek biztosítania kell, hogy a fiatalok megszerezhessék azokat a készségeket és ismereteket, amelyek nélkülözhetetlenek a munkaerőpiacra való sikeres beilleszkedéshez, segíteni kell az oktatásból a munka világába való átmenetet, erőfeszítéseket kell tenni a lemorzsolódás csökkentésére. A foglalkoztathatóság javítása a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem eszköze is, amely a hátrányos helyzetű emberek munkaerőpiacra való belépését vagy visszatérését segíti.

Ez a fejezet azt mutatja be, hogy az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök, az iskolarendszerű oktatás, valamint a szociális szolgáltatások hogyan segítik a foglalkoztathatóság javítását, illetve milyen hiányosságok vannak e tekintetben.

2.3.2.1. Aktív eszközök

A foglalkoztatáspolitikai megvalósításának legfontosabb intézménye a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium irányítása alá tartozó Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ). Az ÁFSZ a Foglalkoztatási Hivatalból, a fővárosi és a 19 megyei munkaügyi központból és az ezekhez tartozó 174 helyi kirendeltségből, valamint a regionális munkaerő-fejlesztő és képző központokból áll. Az ÁFSZ aktív foglalkoztatáspolitikai eszközei közül a legfontosabb a munkaerő-piaci képzés, az állásközvetítés, a közhasznú munka és a támogatott foglalkoztatás. 2002-ben az aktív eszközök a regisztrált munkanélküliek közel egyötödének (19,8%) biztosítottak átképzési, illetve támogatott foglalkoztatási lehetőséget.

A munkaerőpiacra való visszatérés vagy beilleszkedés elősegítésének különösen fontos eszköze a képzés. A foglalkoztatási szolgálat képzési programjai ma elsősorban a pályakezdő fiatalok képzésére irányulnak, és az iskolarendszerű képzésben megszerzett ismeretek kiegészítésének eszközét jelentik. Az iskolarendszerű képzés rugalmatlansága és a gazdaság igényeihez való nem kellő alkalmazkodása miatt a fiatalok jelentős része nem rendelkezik azokkal az ismeretekkel és készségekkel, amelyek a munkaerő-piaci beilleszkedéshez szükségesek, ezért az elhelyezkedni nem tudók a munkaerő-piaci képzések keretében sajátítják el azokat.

A pályakezdő fiatalok és a felnőttek átfogó pályamódosításával, pályaorientációjával államilag finanszírozott eszközök segítségével a munkaügyi központok országos hálózata foglalkozik. E feladatok ellátásában a munkavállalási tanácsadók, pszichológusok mellett kiemelt szerepet jut a Foglalkoztatási Információs Tanácsadó (FIT) hálózatának. Kutatási eredmények azonban azt támasztják alá, hogy jelenleg a pályaorientációs tevékenység, különösen a felnőttek körében, nem terjedt el. Fontos lenne a még iskolarendszer keretei között tanuló fiatalok számára biztosítani a lehetőséget a gazdaság igényeinek és az egyén hosszú távú, távlati céljainak megfelelő stratégiát nyújtó pályaorientációs tevékenység minél szélesebb körben való hozzáférésehez, megismeréséhez.

Az álláskeresők számára az ÁFSZ közvetítési szolgáltatásokat biztosít. A közvetítés hatékonyságát és eredményességét döntően befolyásolja, hogy a munkaerő-piaci szervezet megfelelő kapcsolatrendszerrel rendelkezik-e a helyi munkaerőpiacon, vannak-e információi a helyi vállalkozások munkaerő-keresletéről, és kellően megbízható közvetítő szolgáltatást építettek-e ki, amely bizalmat ébreszt a szervezet által kínált munkaerővel szemben. Az ÁFSZ részesedése a közvetítések piacán területenként eltérő. Általában elmondható, hogy minél nagyobb a település, annál kisebb aránya kerül a piacon lévő üres állásoknak a munkaügyi központok látókörébe. A munkáltatók főként hirdetések és személyes ajánlások alapján vesznek fel új dolgozót, és csak harmadsorban fordulnak munkaerőigényeikkel az Állami Foglalkoztatási Szolgálathoz. Emellett is elmondható, hogy a szolgálat sikeresen elégíti ki a tömegesen jelentkező képzetlen, illetve betanítható munkaerő iránti igényeket ugyanakkor nehezen reagál, az egyedi igényekre, és még kevésbé képes az igények kezdeményező feltárására. Bár az utóbbi években a munkáltatók egyre gyakrabban veszik igénybe az Állami Foglalkoztatási Szolgálat munkaerő-közvetítési tevékenységét, a javulás ellenére 2002-ben 100 regisztrált munkanélkülire 12,9 bejelentett üres álláshely jutott.

A tartósan munkanélküliek időszakonkénti foglalkoztatását, munkavégző képességük megtartását segítő támogatási forma a közhasznú foglalkoztatás. A közhasznú munkát többnyire az önkormányzatok szervezik, általában a települések kommunális feladatainak ellátására. A közhasznú foglalkoztatás az elsődleges munkaerőpiacra való visszajutás segítése tekintetében azonban nem bizonyult eredményesnek, a közhasznú foglalkoztatottak kisebb hányada (1994-ben 3.5 %, 1996-ban 1.9%, 2000-ben 1.4 %) tudta átváltani a közhasznú státuszt nem támogatott állásra. Ennek ellensúlyozására az elmúlt években országsszerte indultak olyan programok, amelyek a közhasznú munkát képzéssel, tanácsadással társítva arra tették kísérletet, hogy a résztvevőket alkalmassá tegyék a másodlagos, illetve elsődleges munkaerőpiacra való visszatérésre.

A foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás célja a munkaerőpiacra nehezen visszavezethető, tartósan munka nélkül lévő személyek munkába helyezési esélyeinek növelése a foglalkoztatásukhoz nyújtott támogatás folyósításával. A bértámogatás a legalább hat hónapja (pályakezdők esetében három hónapja) munkanélküli személyek után vehető igénybe. A munkaadók részére nyújtható támogatás azzal kívánja ösztönözni a munkáltatókat munkanélküliek, pályakezdők alkalmazására, hogy foglalkoztatásukhoz bértámogatást ad, azaz a munkabér 50-100%-át megtéríti. A támogatás maximum egy évre adható és a

munkáltatót a támogatás időtartamával megegyező ideig továbbfoglalkoztatási kötelezettség terheli. A megváltozott munkaképességű személyeket alkalmazó munkáltatók a bértámogatási konstrukciót kedvezőbb feltételekkel vehetik igénybe. További ösztönző elem, hogy az adórendszer keretében a megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztató mikro- és kisvállalkozások adóalap-csökkentésre jogosultak legfeljebb a minimálbér feléig.

A foglalkoztatási törvény 1999. évi módosítása lehetőséget teremtett a munkaerő-piaci programok támogatására, mely keretében lehetségessé vált az egymásra épülő aktív eszközök alkalmazása. Ezt a munkanélküliség jellegének megváltozása, elsősorban tartóssá válása indokolta, amely egyre kevésbé kezelhető egyedi aktív munkaerő-piaci eszközökkel.

Az ÁFSZ aktív munkaerő-piaci programjainak támogatására, szolgáltatásainak átfogó fejlesztésére, korszerűsítésére a Humán erőforrás-fejlesztés Operatív Program keretében kerül sor.

2.3.2.2. Oktatásban való részvétel és foglalkoztathatóság

Az elmúlt években jelentősen bővült a közép- és felsőfokú képzésben résztvevők száma, illetve aránya. Az 2002/2003-as tanévben az egy évtizeddel korábbi 56%-os részvételi aránnyal szemben a nappali képzésben részt vevő középiskolás korosztálynak már 77%-a tanul érettségit adó középiskolában. A felsőoktatásban résztvevők összlétszáma csaknem megháromszorozódott; ezen belül a 18-24 éves fiatalok részvételi aránya is a duplájára nőtt. Míg a kilencvenes évek elején jelentős volt a korcsoportok beiskolázási rátáiban tapasztalható lemaradás az EU átlagához képest, az utóbbi 10 év alatt a nappali tagozatos oktatásban részt vevő 15-20 évesek beiskolázása elérte az EU-s középértéket. 2001-ben, a 15 éves korosztály 91 százaléka vett részt nappali tagozatos képzésben; ugyanez az arány a 16 évesek esetében 92 százalék, a 17 éveseknél 84, a 18 éveseknél 73, a 19 éveseknél 56 és a 20 éveseknél 44 százalék volt. A felsőoktatás bővülésével - összhangban a más európai országokban is tapasztalható tendenciákkal – későbbre tolódik a munkaerőpiacra való belépés.

Általánosságban megállapítható, hogy az elért eredmények ellenére, az oktatási rendszer számtalan nehézséggel néz szembe. A szakképzés struktúrája nem tudott kellő gyorsasággal és rugalmassággal alkalmazkodni a gazdaság, a munkaerőpiac változó igényeihez. Az iskolarendszerű képzés nem biztosítja kielégítően azon készségek és képességek elsajátítását, melyek egyfelől az egész életen át tartó tanulás megalapozását jelentik, másfelől nélkülözhetetlenek a munkaerőpiacra történő sikeres belépéshez.

A PISA 2000 elemzések szerint a magyar oktatási rendszerben a tanulói teljesítményt az OECD átlagnál jóval nagyobb mértékben befolyásolja a társadalmi-gazdasági háttér, az oktatási rendszer nem biztosítja az esélyegyenlőséget a kulturális javakkal kevésbé ellátott, és a szegényebb családokból származó gyermekeknek. Az oktatási rendszer a társadalmi-gazdasági hátrányokból fakadó különbségeket felerősíti, nem érvényesül kellőképpen az esélyegyenlőség sem a megfelelő minőségű oktatáshoz való hozzájutás, sem az oktatásban való eredményes részvétel tekintetében. Bár az elmúlt években reménykeltő programokat dolgoztak ki a cél érdekében, e programok megfelelő támogatás és jól előkészített adaptációs programok hiányában jórészt elszigetelt kísérletek maradtak.

A hátrányos helyzetű gyermekek kisebb eséllyel maradnak bent az alapfokú oktatásban, majd kerülnek be a közép- és felsőoktatásba. A roma fiataloknak csak kevesebb, mint 10 százaléka tesz érettségi vizsgát, s munkaerő-piaci esélyeiket ez jelentősen korlátozza. Viszonylag magas a hátrányos helyzetű rétegek iskolai lemorzsolódása, és az átlagosnál gyengébb tanulmányi teljesítményük is. A későbbi munkaerő-piaci és társadalmi kirekesztődés szempontjából különösen veszélyeztetettek az általános iskolát be nem fejezők, a középfokon tovább nem

tanulók, a szakképzésből és a középiskolából lemorzsolódók, a munkaerő-piaci igényeknek nem megfelelő szakképesítést szerzők.

A közoktatási rendszer átalakulása nagymértékben érintette a szakképző iskolákat: az oktatási törvény előírásai szerint 1998 szeptemberétől a 10 évfolyamos általános képzés vált kötelezővé és a szakmai képzés csak ezután vált lehetővé. Ez azt jelenti, hogy az általánosan képző szakasz mind a szakközépiskolákban, mind a szakmunkásképzőkben elvált a szakmai képzéstől, a kétféle képzés nem párhuzamosan, hanem egymás után következik. A 9-10. évfolyamok funkciója az általános képzés megerősítése. A szakképzést folytató iskolák körében a Nemzeti Szakképzési Intézet által végzett vizsgálat a 1998/99-es és a 2001/2002-es tanév közötti időszakokra vonatkozóan azt mutatja, hogy a lemorzsolódás veszélye különösen az oktatás szakképzést megelőző 9. évfolyamán jelentős. Itt a lemorzsolódók aránya megközelíti a 13%-ot, a bukottak aránya folyamatosan meghaladja a 20%-ot mind a szakiskolások mind pedig a szakközépiskolások körében. A tanulók egy jelentős része tehát az általános képzésből való lemorzsolódás miatt elveszíti a lehetőséget arra is, hogy szakképzettséget szerezzen.

Mindez arra hívja fel a figyelmet, hogy az iskolarendszerű képzésnek a jelenleginél hatékonyabb megoldásokat kell keresnie az iskolai kudarcok, a lemorzsolódás megelőzésére és kezelésére. A hagyományos oktatás keretei közé nehezen illeszkedő tanulók részére szükség van olyan képzési formák kialakítására, amely figyelembe veszi a társadalmi-gazdasági helyzetből vagy a családi háttérből fakadó, vagy egyéb tényezőkkel összefüggő hátrányokat, és megfelelő segítséget nyújt ezek leküzdéséhez.

2.3.2.3. Hátrányos helyzetű emberek foglalkoztathatóságának javítása

A munkaerő-piaci és társadalmi kirekesztődés különösen sújtja a romákat, a hátrányos helyzetű térségben élőket, a szakképzetlenekeket, a fogyatékos embereket, a szenvedélybetegeket. Foglalkoztathatóságuk és munkaerő-piaci esélyeinek javítása érdekében az oktatás és képzés, a foglalkoztatás és a szociális szolgáltatások eszközeire egyaránt építeni kell. A tartósan munkanélküliek és az inaktívak esetében a munkaerőpiacon kívül töltött hosszú időszak alatt meglazulnak a munka világához fűződő kapcsolatok, a munkavégző képesség megkopik. Ezért munkaerőpiacra való visszasegítésük hosszabb folyamat, amely többirányú támogatást biztosító programokat, az egyéni lehetőségekhez és adottságokhoz igazodó, személyre szabott szolgáltatásokat tesz szükségessé.

Azokat a munkanélkülieket és inaktívakat, akik nem állnak kapcsolatban az Állami Foglalkoztatási Szolgálattal, leginkább a nem állami szervezetek tudják elérni. Az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA) több mint tíz éve támogat olyan kísérleti programokat, amelyek a hátrányos helyzetű emberek munkaerő-piaci részvételét segítik célcsoport-specifikus eszközökkel. Ezen programok keretében számos olyan módszert kidolgoztak, amelyek hatékonyak bizonyultak a munkaerőpiacra való belépés segítésében. A programok a képzés, a foglalkoztatás, a munkaerő-piaci szolgáltatások és a pszicho-szociális támogató szolgáltatások elemeiből építkeznek, a célcsoportok és az egyes résztvevők szükségleteihez igazodva (például: Tranzitfoglalkoztatás, KID program, Újra dolgozom, stb.). Az integrált megközelítésen alapuló projektek megvalósításában kiemelkedő szerepe van a különböző profilú szervezetek partnerségének, együttműködésének. (A programokkal részletesebben a 2.4. fejezet foglalkozik.)

A nem állami szervezetek által nyújtott szolgáltatások mellett az Állami Foglalkoztatási Szolgálat keretében is létrejöttek olyan speciális szolgáltatások, amelyek bizonyos hátrányos helyzetű csoportok sajátos igényeihez igazodnak. A fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci integrációját minden munkaügyi központban

háromfős rehabilitációs csoport segíti. Országosan évente mintegy 40 000 ember veszi igénybe ezt a szolgáltatást, átlagosan egynegyedük helyezkedik el a folyamat eredményeképpen. Jelenleg nyolc munkaügyi központnál működik Rehabilitációs Információs Centrum (RIC) ahol komplex szolgáltatásokat vehetnek igénybe a megváltozott munkaképességű emberek. A megváltozott munkaképességű munkanélküliek foglalkoztatását elősegítő támogatásokról szóló rendelet¹⁴ lehetőséget teremt a képzések ösztönzésére és a munkaadók érdekeltségének növelésére a gyakorlati képzések lebonyolításában. Mindazonáltal az eredmények máig korlátozottak, erősíteni kell a szereplők együttműködését és az integrált megközelítés érvényesítését a fogyatékos emberek munkaerő-piacra jutásának támogatásában.

Az utóbbi években pályázati források támogatták a hajléktalan emberek foglalkoztathatóságát segítő modell jellegű programokat. A Szociális és Családügyi Minisztérium a Munkaerő-piaci Alap támogatásával kísérleti programot indított 2000-ben a hajléktalan emberek foglalkoztatását elősegítő központi modellkísérleti program néven. Ennek során a szociális szervezetek és munkaügyi központok szoros együttműködése valósult meg, mely elősegítette a hajléktalan személyek szükségleteihez igazodó - szociális, képzési, foglalkoztatási – támogatás nyújtását. A hajléktalan személyek foglalkoztatását segítő komplex program keretén belül a mentális, állapotjavító felkészítést követően, a Munkaügyi Központok szolgáltatásait (motivációs és álláskereső tréning, kommunikációs készségek fejlesztése, stb.) is igénybe véve került sor a programban résztvevők képzésére és munkába állítására. A programba bevont 317 fő közel 50 százalékának sikerült elhelyezkednie, 41 százalékuk átképzésre járt, 9 százalék pedig önállóan próbált munkát keresni.

2.3.3. VÁLLALKOZÁS

2.3.2.1. A kis- és közepes vállalkozások szerepe a foglalkoztatásban

Magyarországon az összes vállalkozás több mint 99%-át teszik ki a mikro-, kis- és közepes vállalkozások (az Európai Unióhoz hasonlóan). A vállalkozói aktivitás magas; az ezer főre jutó működő kis- és közepes vállalkozások (KKV-k) száma 63,4, szemben az EU 52,4-es értékével. Ugyanakkor a magyar vállalkozások kétharmada működik alkalmazott nélkül, míg az EU-ban ugyanez csupán a vállalkozások 52%-át jellemzi. A jelenlegi struktúra részben még mindig a gazdasági átalakulással járó munkaerő-piaci folyamatok eredménye: a privatizációt követő kiszervezések miatt sok kisvállalkozás jött létre, illetve az állásukat elvesztő emberek nagy számban alapítottak egyéni vállalkozásokat (sok esetben „kényszer-vállalkozásokat”). Ezek közül a vállalkozások közül azonban csak kevés tudott növekedési fázisba lépni.

Ez döntően meghatározza a foglalkoztatás szerkezetét a foglalkoztató szervezetek méretstruktúráját tekintve. Az egyéni és mikro-vállalkozások az önfoglalkoztatásban betöltött szerepükkel együtt 1 milliót meghaladó munkahelyet képviselnek. A kisvállalkozásokkal együttesen közel másfélmillió vállalkozó személy, illetve alkalmazott számára biztosítanak munkahelyet a mikro- és kisvállalkozások. Hatékonyságuk ugyanakkor jellemzően alacsony, a mikro-, kis- és középvállalkozások GDP-ből való részesedése együttesen mindössze 45%. A hazai kisvállalkozások nagyvállalatokhoz viszonyított termelékenysége kb. a fele, a közepes vállalatoké pedig kétharmada a hasonló EU-s adatoknak.

¹⁴ 8/1983. (VI. 29.) EüM-PM együttes rendelet A megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról

A kis- és középvállalati szektor alacsony termelékenységének és hatékonyságának fő okai a tőkehiány, az elavult technológiák alkalmazása, valamint a nem megfelelő vállalkozói ismeretek és az üzleti szolgáltatásokhoz, tanácsadáshoz való hozzáférés nehézségei. Nem megfelelőek a vállalatvezetési ismeretek: a jó műszaki, tudományos felkészültség gyakran nem párosul menedzsment-képességekkel, s hiányzik a marketing-szemlélet is. Emellett az általában vett alapszintű vállalkozói ismeretek is hiányosak, mivel a közoktatásban a gyakorlati gazdasági ismeretek megszerzésére korlátozott mértékben van lehetőség. Az IT eszközök hiánya, illetve a használatukhoz szükséges ismeretek alacsony szintje is egyre nagyobb kihívást jelent, mert a nagyvállalatok beszállítói kapcsolataikban mindinkább előtérbe helyezik ezen eszközök használatát. Így azok a vállalkozások, amelyek nem képesek ezeket az eszközöket alkalmazni, jelentős versenyhátrányba kerülnek. Figyelembe véve a mikro-, kis és középvállalkozások által biztosított munkahelyek magas arányát és foglalkoztatási potenciálját, növekedésük segítése, alkalmazkodóképességük és versenyképességük javítása döntő fontosságú a foglalkoztatás szempontjából. A vállalkozás-fejlesztésnek és a vállalkozói készségek fejlesztése támogatásának ezért az 1. célkitűzés szerinti operatív programokban kiemelt szerepe van.

2.3.3.2. A szociális gazdaság

A vállalkozás sajátos formáját jelentik az ún. non-profit vállalkozások, amelyek tevékenysége alapvetően a szociális gazdasághoz köthető. A szociális gazdaság a helyi közösségek és a magánháztartások kielégítetlen szolgáltatási szükségleteit kapcsolja össze a kihasználatlan munkaerő-kapacitással, és ennek révén teremt új munkahelyeket. Jellemzően ezek az igények az egyén illetve a helyi közösség szintjén jelentkeznek és a nemzetközi verseny hatásának csak igen korlátozott mértékben vannak kitéve, ezzel szemben erős a szociális dimenziójuk. Részben ebből következik, hogy a szociális gazdaság ritkán képes pusztán a piac mechanizmusai révén megszerveződni, létrejöttében alapvető szerep jut az állami beavatkozásnak.

Magyarországon a rendszerváltást követő évtizedben a szervezett munkaerőpiac összezsugorodásával párhuzamosan a munkák egyre nagyobb része helyeződött át a nem regisztrált gazdaságba: a bejelentés nélkül végzett tevékenységek körébe és a nem-fizetett munkák világába. Míg a fekete illetve szürke gazdaság volumenéről számos becslés látott napvilágot, addig a háztartásgazdaságban végzett tevékenységekről jóval kevesebb információ áll rendelkezésre. A meglévő adatok azonban arra engednek következtetni, hogy a rendszerváltás óta jelentősen nőtt a háztartás ellátására fordított időmennyiség a kereső-termelő tevékenységgel szemben.

A nem-fizetett otthoni munkák többségét hagyományosan a nők végzik, a férfiak csak 25%-ban részesednek ezekből a feladatokból. Az azonban relatíve új jelenség, hogy a nők háztartásra fordított havi átlagos munkaideje meghaladja a férfiak jövedelemszerző tevékenységre fordított időmennyiségét. A szervezett munkaerőpiacon megnövekedett munkahelyi követelményeknek és a korábbinál nagyobbra duzzadt családi-háztartási kötelezettségeknek megfelelni sok foglalkoztatott nőnek jelent komoly problémát.

A szociális gazdaság szolgáltatásai iránti igények kielégítésére jelenleg intézményi keretek között illetve házi segítségnyújtás formájában van lehetőség. A területre azonban jellemző egyfajta kettősség: egyrészt a meglévő kapacitások szűkössége – pl. a mozgássérültek által igénybe vehető személyi segítő szolgáltatások száma rendkívül alacsony – másfelől korlátozott a fizetőképes kereslet is. Az igények azonban várhatóan a jövőben is bővülnek a demográfiai változások – csökkenő születésszám és idősödő népesség –és a népesség rossz egészségi állapota miatt. Nem elhanyagolható szempont továbbá a szociális gazdaság

foglalkoztatás-bővítő hatása sem, különösen a munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetű csoportokban: idősebb, alacsony képzettségű, női munkavállalók, egészségkárosodott emberek stb.

Az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány 1998-ban indította el a közösségi-közhasznú vállalkozások személyi (szociális) szolgáltatási tevékenységét támogató programját, amellyel a civil szektor munkahelyteremtő kapacitásait próbálták felmérni a szociális gazdaságban. A program pozitív tapasztalatai nyomán 1999-től új kísérleti program indult közösségi és közhasznú szervezetek személyi szolgáltatást megvalósító projektjeinek támogatására. A 2002-ig tartó program célja a foglalkoztatottak számának növelése, a szociális ágazat foglalkoztatási kapacitásának növelése, illetve a meglévő kapacitás fenntarthatóságának megteremtése, valamint a munkahelyi követelményekhez való alkalmazkodás segítése volt. A program tapasztalatait felhasználva született meg a Regionális Fejlesztés Operatív Programnak a helyi foglalkoztatási kezdeményezéseket támogató intézkedése (3.2. intézkedés).

2.3.4. AZ ALKALMAZKODÓKÉPESSÉG JAVÍTÁSA

Az alkalmazkodóképesség javítása egyrészt a munkavállalók igazodásának segítségét jelenti a változó munkaerő-piaci elvárásokhoz, és ehhez kapcsolódóan a folyamatos képzés, az egész életen át tartó tanulás lehetőségeire épít. Másrészt a munkaszervezetnek, a vállalkozásoknak a gazdasági környezethez való rugalmas alkalmazkodásának segítségét is magában foglalja.

2.3.4.1. A munkavállalók alkalmazkodóképessége

A tudásalapú gazdaság képzett, a társadalmi változásokhoz és a munkaerőpiac új kihívásaihoz alkalmazkodni képes munkaerőt igényel. A munkaerő versenyképességének javításához, a technológiai fejlődéshez való alkalmazkodás segítéséhez szükséges a munkavállalók munkahelyi készségeinek és kompetenciáinak javítása és az élethosszig tartó tanulás megfelelő kereteinek kialakítása. A munkaerő-kereslet és -kínálat közötti eltérés szintén azt mutatja, hogy növelni kell a képzésben résztvevő munkavállalók számát, továbbá több és jobb lehetőséget kell biztosítani a munkavállalóknak készségeik és tudásuk fejlesztésére. Figyelembe véve a mikro-, kis- és középvállalkozások foglalkoztatási potenciálját, versenyképességük és alkalmazkodóképességük javítása stratégiai jelentőségű a foglalkoztatás bővítése szempontjából. A KKV-k növekedését döntően befolyásolja, hogy a vezető és alkalmazottak megfelelő készségekkel és tudással rendelkeznek-e.

Magyarországon a kilencvenes évek elején a munkahelyek és a foglalkoztatottak számának jelentős csökkenésével, az alacsony iskolai végzettségű embereknek a munkaerőpiacról való kiszorulásával, nagyobb anyagi ráfordítások nélkül javult a munkaerő-állomány összetétele, képzettségének színvonala. Ezzel egyidejűleg a vállalati tulajdonosi szerkezet átalakítása, a privatizáció, a nagyvállalatok szétaprózódása meggyengítette a szakképzés és ezzel együtt a felnőttképzés korábban erős, kiépült intézményi, vállalati hátterét. Az utóbbi években az egész életen át tartó tanulás egyre nagyobb hangsúlyt kapott, a munkaerőpiac strukturális feszültségeinek erősödésének hatására megindult a felnőttképzés finanszírozásának, intézményrendszerének fejlesztése, a jogi keretek megteremtése.

A vállalkozások és a munkavállalók alkalmazkodóképessége szempontjából a munkahelyeken belüli képzéseknek kiemelt jelentősége van. A vállalatok humán erőforrás fejlesztésre fordított

kiadásai egyre fontosabb indikátorai a vállalat jelenlegi és főként jövőbeli potenciális hatékonyságának, versenyképességének. A KSH 2000. évi felmérése alapján¹⁵ a vállalati képzés leggyakrabban alkalmazott formája a tanfolyam és a munkahelyi körülmények között végzett oktatás, de a távoktatás és a számítógéppel segített önálló tanulás is növekvő szerepet játszik. A vállalat mérete döntő abból a szempontból, hogy egy adott vállalkozás bizonyos évben szervez-e alkalmazottai számára továbbképzést. 1999-ben a nagyobb vállalatok (500 fő feletti) nagy többsége (85%-a) támogatott valamilyen szakképzést, az 50–249 alkalmazottat foglalkoztatóknak közel fele élt ezzel a lehetőséggel, míg a kisebb vállalatok (10 és 49 fő közöttiek) kevesebb, mint harmada (29,2%-a). Mivel az utóbbi két kategóriába tartozó vállalkozások foglalkoztatásban betöltött szerepe igen jelentős, a kis- és középvállalkozások képzési politikája és gyakorlata rendkívül meghatározó a munkavállalók többségének képzésben való részvételi lehetősége szempontjából.

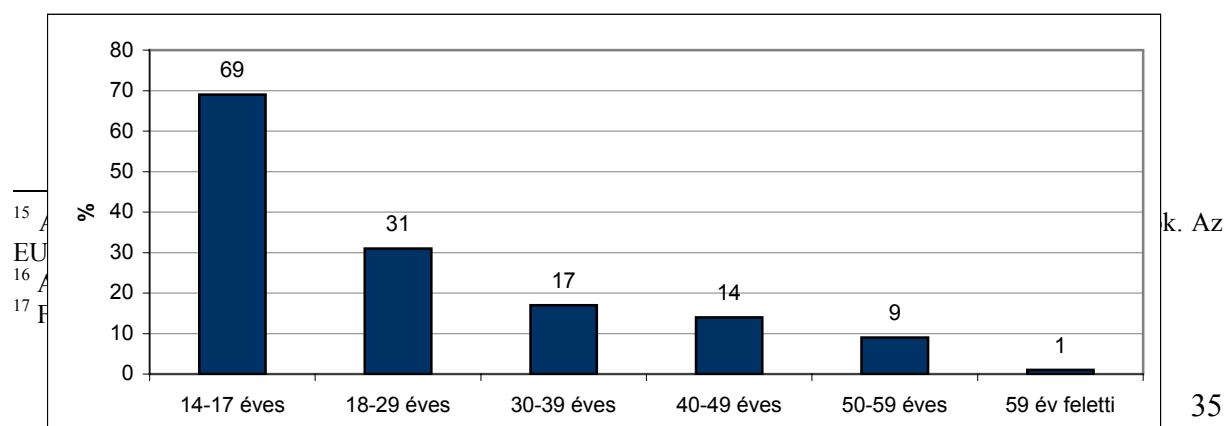
A képzést biztosító szervezetek arányát a vállalkozás mérete mellett az is jelentősen befolyásolja, hogy egy adott vállalkozás a gazdaság melyik ágában működik. Szakmai oktatást a legnagyobb arányban a szolgáltatási szektor vállalatai (pénzügy, távközlés, stb.), valamint a közművállalatok (villamos energia-, gáz-, vízellátás, stb.) biztosítanak. Az átlagtól lényegesen elmaradó gazdasági ágazatok közé a textilipar, ruhaipar, bőripar tartozik, illetve a vendéglátás, valamint a bányászat és az építőipar. A legnagyobb arányban oktatást nyújtó vállalkozások az olyan szektorokból kerültek ki, melyek gyors ütemű technológiai és szervezeti változásokon mentek keresztül az utóbbi években.

A felmérés szerint 1999-ben a vállalkozások alkalmazottainak 12,3%-a részesült valamilyen hagyományos szakmai képzésben. A férfi alkalmazottak 12,9, míg a nők 11,4 százaléka vett részt képzésben, tanfolyamokon.

Az alkalmazkodóképesség egy másik fontos elemét jelentik az információs társadalomban való részvételhez szükséges informatikai és kommunikációs eszközök használatával kapcsolatos készségek. 2002-ben a magyar lakosság háromtizede használt rendszeresen vagy alkalmanként számítógépet.¹⁶ A számítógép használatának leggyakoribb helye a munkahely, az otthon és az iskola.

A nemzetközi adatok tükrében Magyarországon az Intern-használata – a gyors növekedés ellenére – még mindig alacsonynak mondható. Becslések szerint 1998-ban száz lakos közül mindössze 4, 2001-ben már száz lakos közül 15 használta az Internetet. Ez azonban még továbbra is igen alacsony; kevesebb, mint fele az Európai Unió 15 tagországának adatából számított átlagnak (31).¹⁷ Az informatikai eszközök, az Internet használata és az ehhez kapcsolódó készségek jelentős különbségeket mutatnak bizonyos társadalmi és demográfiai tényezők szerint. A legfontosabb ilyen tényező az életkor, a használatot ezt követően az otthoni hozzáférési jellemzők, a személyes jövedelem és az iskolai végzettség befolyásolják a leginkább. Az Internetet használók aránya az idősebb korosztályok körében rendkívül alacsony.

2.4. ábra: Az Internetet használók aránya korcsoportonként (%)



Az Internetet nem használók 44 százaléka a számítógép hiánya miatt nem internetezik, és hasonlóan magas (40%) azoknak az aránya, akik azért nem használják a világhálót, mert az nem érdekli őket. 21 százalék azért nem használja a világhálót, mert túl drágának találják az elérést, és jelentősnek mondható azok aránya (17%), akik azért nem interneteznek, mert nem tudják használni a szükséges eszközöket. Általánosságban elmondható, hogy a fiatalabbak főképp gazdasági okokból nem használják az Internetet (nincs számítógépük, vagy túl költséges az internetezés), az idősebbek pedig inkább kulturális és kognitív okokból.

2.3.4.2. Speciális igényű munkavállalók foglalkoztatásának szervezeti keretei

A jelenlegi rendszer több eszközzel próbálja ösztönözni a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását: A húsz főnél többet foglalkoztató szervezetek – ideértve a költségvetési és non-profit szervezeteket is – esetében a törvény kötelező kvótát ír elő: a statisztikai állomány 5 százalékában kell megváltozott munkaképességű dolgozót foglalkoztatni. Amennyiben ez nem teljesül, a munkáltatónak meghatározott összegű hozzájárulást kell fizetni a Munkaerő-piaci Alapba, melyet rehabilitációs célokra osztanak el.¹⁸ A 20 főnél kevesebbet foglalkoztató vállalatok adókedvezményt vehetnek igénybe megváltozott munkaképességű dolgozóik után. Ezenkívül az előírt kvóta feletti arányban megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató szervezetek bértámogatást vehetnek igénybe.¹⁹

A meglévő ösztönzők ellenére is kevés megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékos ember talál a nyílt munkaerőpiacon állást. Foglalkoztatásukban fontos szerepe van a védett szervezeteknek, elsősorban az úgynevezett célszervezeteknek – ahol a statisztikai állomány legalább 60%-a megváltozott munkaképességű –, a szociális foglalkoztatóknak, illetve egyéb, non-profit alapon működő szervezeteknek, egyesületeknek, alapítványoknak.

A célszervezeteknél foglalkoztatott dolgozók – függetlenül károsodásuk, fogyatékoságuk mértékétől – tartósan védett körülmények között maradnak. A szervezetnek ugyanis nem érdeke a továbblépésre alkalmas (vagy alkalmassá tehető) munkatárs „elengedése”, hiszen gazdálkodási formájuk miatt elsősorban ezek a munkatársak tudják megtermelni az állami dotációhoz szükséges árbevételt. A célszervezetek működének további jellemzői:

- Működési feltételeikből adódóan, ritkán tudnak differenciált munkát biztosítani dolgozóiknak, így sokukat képességeik alatt foglalkoztatják.
- Működésük során nem valósul meg a foglalkozási rehabilitáció, nem fejlesztik és képzik dolgozóikat.
- A célszervezetekben foglalkoztatottak többsége nyugdíjban vagy egyéb szociális járadékban részesül, melyet kiegészít az általában rendkívül alacsony munkabér. Tehát a rehabilitációra fordított források nem hasznosulnak hatékonyan, nem ösztönzik az aktivitást, illetve nem csökkentik az állam szociális kiadásait.

A fogyatékos embereknek a nyílt munkaerőpiacra jutásának segítéséhez tehát szükséges speciális munkaszervezeti formák fejlesztése, piaci és non-profit foglalkoztatók rehabilitációt értékelő és ösztönző támogatása, a rehabilitációs, fejlesztő, foglalkoztathatóságot javító szolgáltatásokkal való kiegészítése valamint újszerű, alternatív foglalkoztatási formák szélesebb körben történő elterjesztése.

¹⁸ 8/1983. (VI. 27) EüM-PM. együttes rendelet

¹⁹ 1991. évi IV. törvény a Foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküli ellátásokról

2.3.5. NŐK ÉS FÉRFIAK ESÉLYEGYENLŐSÉGE

A nők és a férfiak közötti esélyegyenlőség nemcsak az Európai Unió, hanem Magyarország jogrendjének is egyik legfontosabb demokratikus alapelve. Ezen a téren a magyar jogi szabályozás lényegében összhangban van az európai szabályozással. Az Alkotmány, a Munka Törvénykönyve és más jogszabályok tartalmazzák a diszkrimináció különféle formáinak tilalmát, köztük a nemek szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalmát. A jogérvényesítés területén azonban hasonló gyakorlati problémák tapasztalhatók, mint a közösség tagállamaiban (panaszmechanizmus, szankciók, közvetett diszkrimináció).

A statisztikai adatokkal megragadható munkaerő-piaci esélyhátrányok mellett a nők bizonyos csoportjai esetében bizonyos fokú látens diszkrimináció is kimutatható. Leginkább a kisgyerekes anyák, valamint a gyermekgondozás vagy egyéb ok miatti távollét után ismét elhelyezkedni kívánó nők számára rendkívül nehéz a munkaerőpiacra való visszatérés. Ennek egyik oka a velük szemben tapasztalható hátrányos megkülönböztetés, de ugyanígy szerepet játszik a versenyképes tudás és készségek megszerzése és megújítása terén hozzáférhető lehetőségek hiánya.

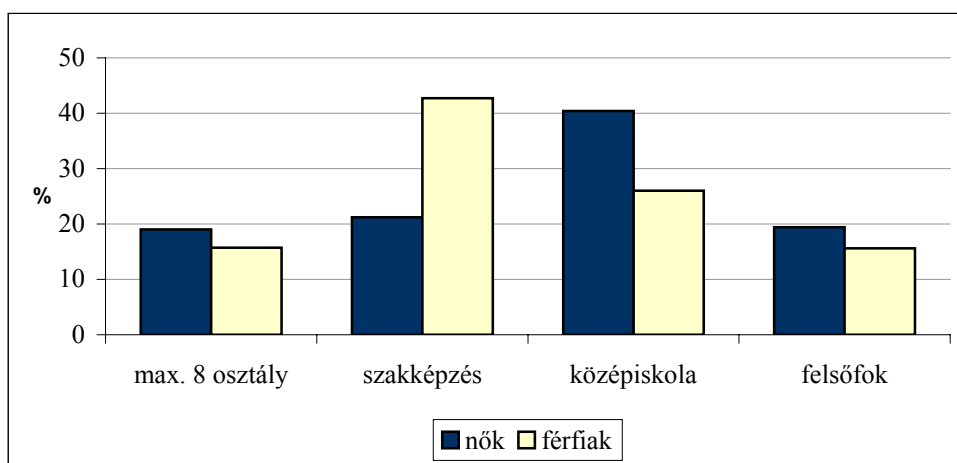
A nők munkaerő-piaci részvételének, a családi élet és a munkavállalás összehangolásának alapvető feltétele a megfelelő minőségű gyermekgondozási, illetve a gondozásra szoruló családtag ellátását biztosító szolgáltatások elérhetősége. A 0-3 éves gyermekeket (fogyatékos gyermekek esetében 0-6 évesek) ellátó bölcsődei férőhelyek száma 1990-től előbb drasztikusan, majd enyhébb ütemben csökkent. A fogyatkozó férőhelyek arányában ugyanakkor nem épültek ki kellő mértékben olyan új típusú ellátások, mint a családi napközi vagy a házi gyermekfelügyelet. Ugyancsak hiányosságok tapasztalhatók a beteg vagy idős családtagok gondozását biztosító szolgáltatások terén is. Jelenleg az otthoni gondozást legtöbb esetben női hozzátartozók végzik, és bár ápolási díjban részesülnek, ami nyugdíjalapot is jelent számukra, ennek összege nagyon alacsony. A támogató szolgáltatások rendkívül korlátozott elérhetősége miatt a házi gondozás nagy pszichés és fizikai terhet ró ezekre a hozzátartozókra, és lényegében lehetetlenné teszi munkaerő-piaci részvételüket.

A munka és a családi élet összeegyeztetése céljából 2000. óta minden évben meghirdetésre kerül a Családbarát Munkahely díj, melyet a kiemelkedő családbarát intézkedéseket megvalósító vállalatok és intézmények nyerhetnek el. A pályázat fő célkitűzése azoknak a már meglévő intézkedéseknek, jó példáknak a megismerése és értékelése, amelyek már vállalatvezetési szinten is megjelentek és deklarált céljuk, az alkalmazottak segítése a munka és a családi élet összehangolásában.

A nők foglalkoztatását Magyarországon egyaránt jellemzi a horizontális és a vertikális szegregáció, amit nagyrészt a társadalmi nemi szerepekkel kapcsolatos sztereotípiák és szocializációs minták éltetnek. Horizontális szegregációra utal a női munkaerőnek egyes, az átlagosnál rosszabbul fizető szektorokban és foglalkozásokban való koncentrációja, illetve felülreprezentáltsága; például a férfiak 50%-ával szemben a nők 71%-a dolgozik a szolgáltató ágazatokban. Az egészségügyben és az oktatásban foglalkoztatottak több mint háromnegyede nő, ami részben e szektorok alacsony béreivel, részben a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása szempontjából kedvező munkafeltételeivel (rövid munkaidő, hosszú szabadság – pedagógusok) hozható összefüggésbe. Miközben az összes foglalkoztatott között a nők aránya 45%, addig az irodai jellegű foglalkozásokban 93%, vagy a felsőfokú végzettséget igénylő, de csak kisegítő jellegű munkakörökben 65%.

A későbbi elhelyezkedést nagyrészt meghatározó iskolázási arányok az oktatás egyes szintjein nemek szerint eltérő mintát mutatnak: míg a fiúk jellemzően nagyobb arányban vesznek részt az alapfokú szakképzésben, addig a lányok részvétele magasabb az érettségit adó középfokú oktatásban, különösen az általános érettségit adó gimnáziumban (lásd 3. melléklet 10. tábla). Ez utóbbi alapvetően a továbbtanulásra készít fel; részben ez is magyarázza a nők nagyobb arányú részvételét a felsőoktatásban. Azok esetében azonban, akik nem tanulnak tovább, a munkaerő-piaci részvételt nehezítheti a szakképzettség hiánya. A nemek közötti iskolázási különbség hatása egyértelműen megragadható a foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti összetételében is.

2.5. ábra: A foglalkoztatottak összetétele iskolai végzettség és nemek szerint, 2001

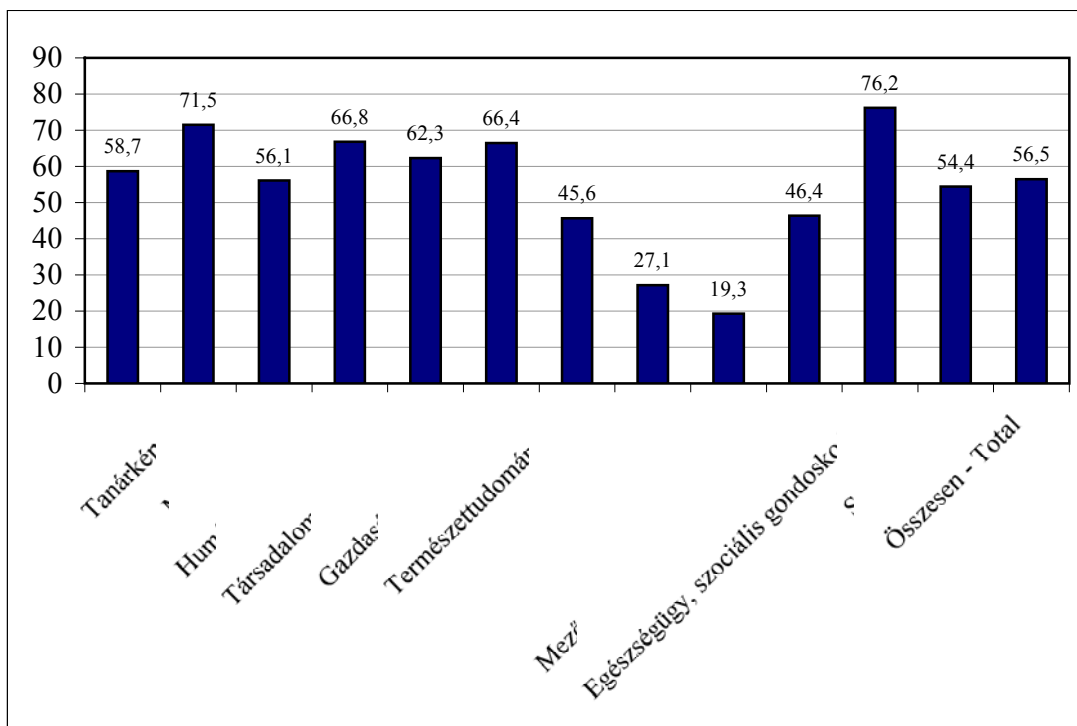


Forrás: KSH MEF

A nők tehát egyfelől a felsőfokú képzettséggel rendelkezők között, másfelől a szakképzettséget nem nyújtó középfokú képzésben résztvevők között vannak többségben. Ezenkívül a felsőoktatásban való részvétel tekintetében további különbségek is megragadhatók. Annak ellenére, hogy a nők részvétele a felsőoktatásban meghaladja a férfiakét, bizonyos szakokon és képzési formákban részvételük alacsonyabb, mint a férfiaké.

A műszaki és informatikai felsőoktatásban a nők aránya mindössze 19 illetve 27%. Hasonlóan alacsony ugyanakkor a férfiak részvétele az egészségügyi, szociális és a pedagógus-képzésben (23 és 28%). Ez befolyásolja később a munkaerő-piaci lehetőségeket, és jelentős különbségeket eredményez, például a bérek tekintetében.

2.6. ábra: A nők aránya a főiskolai és egyetemi szintű oktatásban képzési területek szerint, 2002/2003-as tanév (%)



Forrás: KSH

Összegezve, a nők horizontális munkaerő-piaci szegregációja elleni küzdelmet egyrészt a pályaválasztás korai szakaszaiban szükséges elkezdeni, lebontva a női – és férfi – pályaválasztással kapcsolatos sztereotip társadalmi elvárásokat az oktatás minden szintjén. Továbbá ösztönözni kell, hogy a nők nagyobb arányban vegyenek részt a ma még jellemzően férfiak által választott képzésekben és szakmákban. Másrészt a felsőfokú végzettséggel rendelkező nők esetében elő kell segíteni a kutatás-fejlesztéssel kapcsolatos tevékenységekben való részvételt.

A vertikális szegregációt jelzi, hogy a magánszektorban a foglalkozási hierarchia csúcsát jelentő vezetőknek csak mintegy egytizede, a vállalkozóknak pedig 30%-a nő. A női vállalkozók alacsony arányához hozzájárul, hogy a nők egy része nem vállalkozóként vesz részt a családi vállalkozások tevékenységében, hanem segítő családtagként.

Ezt a sajátos foglalkoztatási formát az egyéni vállalkozókat segítő családtag esetében teszi lehetővé a törvény; segítő családtag lehet a vállalkozó közeli hozzátartozója – házastársa, rokona, testvére, stb. 2000-ben a női foglalkoztatottak 0,9 százaléka segítő családtagként dolgozott (férfiaknál ugyanez az arány 0,4 % volt)²⁰. A főállású (legalább heti 40 órában foglalkoztatott) segítő családtag részére fizetett juttatásként a mindenkori minimálbérnek megfelelő összeg számolható el. A segítő családtagok munkaerő-piaci helyzete bizonytalan, mivel bár formálisan foglalkoztatottak, ezt a társadalombiztosítási rendszer és sok esetben a környezet sem ismeri el teljes értékű munkának. Hasonlóan az egyéni vállalkozókhöz, a segítő családtagoknak is csak igen korlátozott mértékben van lehetőségük ismereteik megújítására, új készségek és piacképes ismeretek elsajátítására, ami jelentősen nehezítheti esetleges belépésüket/visszatérésüket a nyílt munkaerőpiacra. A segítő családtagok munkaerő-

²⁰ Forrás: Employment and Labour Market in Central European Countries (EUROSTAT, 1/2001)

piaci pozíciójának javításában fontos szerepe lehet a képzésnek, a vállalkozás versenyképességének javítását elősegítő modern üzleti és vállalkozói ismeretek megszerzésének.

A nők vertikális szegregációjának megszüntetéséhez szükség van olyan egyéni karriertervezési és más, nem-diszzkriminatív felvételi, előléptetési eljárások széles körben történő elterjesztésére is, amely elősegíti, hogy a nők nagyobb arányban váljanak vállalkozóvá, és nagyobb arányban töltsenek be vezető pozíciókat a magánszektorban, illetve a tudományos szférában.

2.3.6. MENEDÉKKÉRŐK ÉS MENEKÜLTEK

Magyarország 1988. óta fogad és regisztrál menedékkérőket, a menekültek helyzetére vonatkozó 1951. évi Genfi Egyezményhez 1989-ben csatlakozott. A menedékjogról 1997-ben hozott törvényt az Országgyűlés.²¹

Az elmúlt több mint egy évtizedben a menedékkérők összetétele az egyes időszakokban jelentősen változott. A magyarországi menekültügy eddigi története nagyjából négy szakaszra tagolható. 1988-1991 között a menekült státuszt kérők szinte kizárólag Romániából érkező erdélyi magyarok voltak, akik a végleges áttelepülés és magyarországi beilleszkedés szándékával jöttek. Többségüknek a nyelvi és kulturális azonosság, valamint a társadalmi-politikai hangulat miatt ez sikerült is. A második nagy menekülthullám az első jugoszláv háború kitörésekor érte Magyarországot. A menekültek többsége háborús körülmények közül, nagyobb közösségekben érkezett, sokan néhány nap elteltével továbbutaztak Nyugat-Európába, de több tízezeren kaptak és élveztek hosszabb-rövidebb ideig Magyarországon ideiglenes védelmet (menedékes státuszt). 1999-ban, a koszovói válság és a jugoszláviai bombázások idején sokan érkeztek Szerbiából és a Vajdaságból, hogy Magyarországon vészeljék át a NATO-bombázásokat.

A kilencvenes évek végétől egyre nagyobb arányban érkeznek ázsiai, afrikai országokból menedékkérők Magyarországra. Többségük (több mint nyolcvan százalékuk) még a menekültügyi eljárás befejezése előtt eltűnik, vélhetően továbbutazik Nyugat-Európába. A menedékkérők nagy része egyedülálló, fiatal férfi, a menekültként elismerteki rátájaa nagyon alacsony, kiegészítő védelemben (befogadott státusz) lényegesen többen részesülnek. Az itt maradók esetében változatosak a beilleszkedési stratégiák: az egyértelmű integrációs/asszimilációs törekvésektől a szegregált etnikai közösségbe való betagozódáson keresztül a továbbutazás lehetőségének a folyamatos fenntartásáig terjedhetnek.

Az elmúlt két évben a menekült státus iránti kérelmek és hatósági elismerések az alábbi módon alakultak:

²¹ 1997. évi CXXXIX. törvény

2.7. tábla: Menekült státusz iránti kérelmek és határozatok alakulása 2001-2002-ben (fő)

Év	Kérelmek száma	Határozatok				
		Menekültként elismert	Befogadottként elismert	Elutasított	Eljárás megszüntetve/átadva	Összes határozat
2001	9 554	174	290	2 995	5 132	8 591
2002	6 412	104	1 304 ²²	1 274	5 073	7 755

Forrás: BM Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal

A vizsgált két évben a menekült státusz iránti kérelmezők leggyakrabban Afganisztánból, Irakból és Bangladesből érkeztek, mindkét évben ebben a sorrendben. A menekültként elismertek három leggyakoribb származási országa 2001-ben Afganisztán, Irak és Örményország, 2002-ben Irak, Afganisztán és Törökország volt. A befogadott (humanitárius) státust kapottak 2001-ben Afganisztánból, Jugoszláviából és Irakból érkeztek a legtöbben, 2002-ben pedig Afganisztán, Irak és Szudán volt a sorrend.

2002-ben az elutasító határozatban részesültek közül 564 főt utasított ki az idegenrendészeti hatóság. Létszámukat tekintve bangladesiek, vietnámiak és törökök vezetik a listát. A kiutasítottak közül sokan idegenrendészeti őrizetben várják a kiutasítás végrehajtását, ami akár egy évig is eltarthat. Ha egy éven túl sem sikerül a kiutasítást végrehajtani (általában adminisztratív okok miatt) a külföldi tartózkodási engedélyre jogosult, ami az esetek többségében csupán ideiglenes hatályú, néhány havonta hosszabbítják.

A menedékkérők és menedékesek²³ munkavállalásának feltételeit is a menedékjogi törvény szabályozza. A kérelmező esetében egyértelműen kimondja, hogy „a befogadó állomáson való foglalkoztatás kivételével nem vállalhat munkát”.²⁴ A törvény 2004. májusi jogharmonizációs célú módosítása, összhangban a Menedékkérők fogadásának általános minimum feltételeit szabályozó 2003/9/EC Tanácsi irányelvvel, lehetővé fogja tenni, hogy azok a menedékkérők, akiknek az ügyében még nem született döntés, de legalább egy éve Magyarországon tartózkodnak a befogadottakra vonatkozó szabályok szerint vállalhassanak munkát. A menedékes viszont – összhangban a vonatkozó EU irányelvvel – jogosult külön engedély nélküli munkavállalásra.²⁵ A befogadottak, valamint a humanitárius tartózkodási engedéllyel bíró, kiutasítási tilalom alatt álló külföldiek munkavállalásáról elsődlegesen a külföldiek beutazásáról és tartózkodásáról szóló törvény²⁶, közkeletű nevén az idegenrendészeti törvény rendelkezik. Eszerint a humanitárius tartózkodási engedéllyel bíró befogadott a külföldiekre vonatkozó általános szabályok alapján vállalhat munkát.²⁷ A Szociális és Családügyi Minisztérium 1998-as, a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről szóló rendelete²⁸ lehetővé teszi a munkaügyi központok eljárásának lerövidülését és egyszerűsítését befogadottak esetében, amennyiben a befogadó állomáson

²² 2002. január 1-jétől megváltozott a státusz jogszabályi háttere és hivatalos elnevezése is, tartalmát és jogosultsági feltételeit az idegenrendészeti törvény szabályozza „kiutasítás tilalma alatt állóként”, „humanitárius tartózkodási engedéllyel bíróként” és „befogadottként” egyaránt definiálhatjuk.

²³ Ezt a kategóriát jelenleg nem alkalmazzák Magyarországon, menekültek tömeges beáramlása esetén a Kormányának van lehetősége meghatározni azok körét, akikre a nemzetközi védelemnek ez a formája kiterjedhet.

²⁴ 1997. évi CXXXIX törvény 19 § (2) d) bek.

²⁵ 1997. évi CXXXIX törvény 20 § (1) b) bek.

²⁶ 2001. évi XXXIX. törvény

²⁷ Idtv. 15 § (3) bek.

²⁸ 8/1999. (XI. 10.) SzCSM rendelet

kívüli munkavégzést a Belügyminisztérium Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal humanitárius szempontból támogatja. Mindezek ellenére azonban a befogadottak és humanitárius tartózkodási engedéllyel rendelkezők munkaerő-piaci részvétele problematikus. Számukra a munkavállalás kettős célt szolgálhat: egyfelől az önálló életvitel megteremtésének az eszköze (a szerzett jövedelmen keresztül) másfelől viszont a jelenlegi rendkívül bizonytalan státusuk megváltoztatásának eszköze is azáltal, hogy a munkaviszony és a realizált megélhetést biztosító rendszeres jövedelem révén alkalmassá válnak a letelepedési engedély megszerzésére, ami jóval stabilabb társadalmi tagságot jelent. A munkaviszony létesítésére ezért komoly igény mutatkozik a befogadottak részéről.

Az ENSZ Menekültügyi Főbiztosság támogatásával több civil szervezet biztosított támogatást az álláskeresésben tanácsadás vagy egyéni esetkezelés formájában elismert menekülteknek és befogadottaknak. A tapasztalatok szerint a munkába állást akadályozó főbb tényezők az alábbiak:

- A megfelelő státus hiánya: kérelmező eleve szóba sem jöhet a befogadó állomáson kívül, a befogadottak engedélyeztetési procedúrájával pedig többnyire nem akartak bajlódni a munkáltatók
- Az érintettek által megcélozható alacsonyabban képzett, vagy szakképzetlen munkaerőt igénylő állásokra egyrészt nagy a túljelentkezés, másrészt a munka természetéből fakadóan a munkaerő „azonnal kell” így az engedélyek átfutására váró külföldi nem versenyképes.
- A nyelvtudás hiánya vagy elégtelen volta itt is gondot jelent, nem is feltétlenül a munkafolyamat betanulásában és a munkavégzésben, hanem a munkáltatóval és a leendő munkatársakkal való kapcsolatfelvételben és -tartásban.
- A munkáltató és munkatársak részéről megnyilvánuló előítéletek és idegenellenesség sokszor megakadályoznak egy külföldit a munkavállalásban, még akkor is, ha egyébként megfelelne a munkáltató elvárásainak. Az ebből fakadó konfliktusokat a szociális munkás közvetítése esetenként sikerrel tudja kezelni.

2.3.7. AZ EMBERKERESKEDELEM ÁLDOZATAI

Az Európai Tanács felszólította a tagállamokat az emberkereskedelem áldozatainak támogatására a rendelkezésre álló eszközökkel, külön kiemelve az EQUAL Közösségi Kezdeményezés jelentőségét. Az Európai Unió formálódó stratégiája átfogó, több szakterület együttműködésén alapul, és egyaránt épít a megelőzés, valamint az emberkereskedelem elleni fellépés eszközeire. Pénzügyi támogatás tekintetében a közösségi programok biztosítanak eszközt az EU tagállamaiban működő rendszerek és ellátások, valamint a csatlakozó és harmadik országokkal való együttműködés megerősítésére. Különösen a Strukturális Alapok (ERFA és ESZA) nyújthatnak segítséget a megelőző, vagy az áldozatok rehabilitációját, társadalmi-munkaerőpiaci re-integrációját támogató szolgáltatások kialakításához. Egy nemrégiben kiadott tanácsi rendelkezés²⁹ felszólította az Európai Bizottságot és a tagállamokat, hogy az EQUAL Közösségi Kezdeményezés keretein belül, a nemzeti jogszabályokkal összhangban ösztönözzék és támogassák az emberkereskedelem áldozatainak

²⁹Council Resolution on Initiatives to combat trafficking in human beings, in particular women, 2003. október 20. 13056/03

társadalmi és munkaerő-piaci integrációját, segítsék biztonságos hazatérésüket, illetve letelepedésüket a befogadó országban.

Az Európai Tanács az emberkereskedelem leküzdéséről szóló kerethatározata³⁰ szerint, az emberkereskedelem: „személyek toborzása, szállítása, átadása, bűjtatása, későbbi befogadása, beleértve az adott személy feletti ellenőrzés felváltását vagy átengedését, ha kényszerhez, erőszakhoz vagy fenyegetéshez folyamodnak, vagy megtevéstést vagy csalást alkalmaznak, vagy hatalommal vagy kiszolgáltatott helyzettel visszaélnek, úgy, hogy az adott személy, tényleges és elfogadható választási lehetőség hiányában, kénytelen alávetni magát az említett visszaélésnek, vagy ellenszolgáltatást vagy előnyt nyújtanak vagy fogadnak el azért, hogy megszerezzék egy másik személy feletti ellenőrzést gyakorló személy beleegyezését az adott személy munkájának vagy személyes szolgáltatásainak vagy mások prostitúciójának kizsákmányolása vagy a szexuális kizsákmányolás egyéb formáinak céljából, beleértve a pornográfiát is.

Magyarország, földrajzi elhelyezkedéséből, gazdasági helyzetéből és a társadalmon belüli jelentős jövedelmi egyenlőtlenségekből adódóan egyszerre kibocsátó, tranzit- és cél-ország az emberkereskedelem, különösen a nőkereskedelem szempontjából. A magyar lányok és nők gyakran kerülnek az EU országaiba, különösen Franciaországba, Németországba és Olaszországba, nőkereskedelem áldozataiként. Pontos adatok nem állnak rendelkezésre, mindazonáltal valószínűsíthető, hogy évente több száz nő esik az emberkereskedelem áldozatául. Nőket és lányokat Romániából, Ukrajnából, Moldáviából, Lengyelországból, Szerbia-Montenegróból és Kínából szállítanak az emberkereskedők Magyarországon keresztül az EU tagállamaiba és az Egyesült Államokba. Ezenkívül Magyarország cél-országnak is számít; leginkább Romániából és Ukrajnából érkeznek a nőkereskedelem áldozatai.³¹

1999 márciusa óta a Büntető Törvénykönyv rendelkezik az emberkereskedeletről. A 2001. évi LXXXV. *A büntetőeljárásban résztvevők, az igazságszolgáltatást segítők Védelmi Programjáról* szóló törvény által létrehozott tanúvédelmi program segítséget nyújt az emberkereskedelem áldozatainak is, amennyiben vállalják a büntetőeljárásban való közreműködést. A Belügyminisztérium keretein belül működő Áldozatvédelmi Hivatal, 42 helyi irodát tart fenn országszerte. A hozzájuk forduló áldozatok pszichológiai és jogi segítséget kaphatnak, mindazonáltal nincsenek speciális programok az emberkereskedelem áldozatai számára.

A 2001. évi XXXIX. sz. *A külföldiek beutazásáról és tartózkodásáról* szóló törvény lehetőséget ad az Idegenrendészeti Hatóságnak arra, hogy humanitárius megfontolásból tartózkodási engedélyt adjon az emberkereskedelem áldozatainak, amennyiben együttműködnek az igazságszolgáltatással.

A női munkaerő migrációjának háttérében gyakran a lehetőségek hiánya, az alacsony keresetek és a nemek közti esélyegyenlőség hiánya áll. Jobb életkörülmények reményében a nők gyakran magas kockázatot is hajlandók vállalni, amelyet az emberkereskedők kihasználnak. Elterjedt módszer, hogy külföldi vagy hazai állásajánlatokkal toborozzák az áldozatokat. Az ajánlatok egy része a például látszólag a vendéglátóiparban, egészségügyben, másik részük viszont kifejezetten a szex-iparban ajánl állást. Közös jellemzőjük, hogy az ígért jövedelem rendkívül vonzó, ám a valóságban egészen más a helyzet: az áldozatokat prostitúcióra kényszerítik és mind emberileg, mind gazdaságilag kizsákmányolják.

³⁰ 2002/629/JHA

³¹ Protection Schemes for Victims of Trafficking in Selected EU Member Countries, Candidate and Third Countries (IOM, 2003)

Annak ellenére, hogy Magyarországon már több kampány is fölhívta a figyelmet a külföldi munkavállalás esetleges kockázataira, illetve az emberkereskedelem veszélyeire, sok fiatal nő és lány még mindig nincs tisztában a valós helyzettel, a külföldi élet- és munkakörülményekkel. A „korlátlan lehetőségek” mítosza és a szex-ipparról alkotott irreális kép még mindig meglehetősen elterjedt a fiatal nők körében.³²

A nőkereskedelem áldozatait gyakran sújtja társadalmi megbélyegzés és kirekesztés külföldön és hazatérésük után egyaránt. Megfelelő segítség hiányában gyakori az áldozatok marginalizációja és magas az ismételt áldozattá válás veszélye. Az áldozatokhoz, áldozattá váláshoz társuló stigma pedig akadályozza a megelőzést, a tapasztalatok szélesebb körben történő megismertetését.

Magyarországon több kezdeményezés is foglalkozott a nőkereskedelem megelőzésével. 1999-2000-ben a Nemzetközi Migrációs Szervezet (IOM), a magyar kormány és az Európai Unió támogatásával tömegtájékoztatási kampányt szervezett, melynek célja a közvélemény tájékoztatása, valamint az emberkereskedelem ellen fellépő hatóságok, konzuli szervek és civil szervezetek közötti koordináció megerősítése volt.

A kampány folytatásaként 2001-ben az IOM kifejlesztett egy középiskolai oktatási programot, amely a fiatalok figyelmét hívja föl az áldozattá válás és a külföldi munkavállalás veszélyeire, valamint az igénybe vehető segítségekre.

A NANE Egyesület 2000 februárjától kezdte el üzemeltetni telefonos információs szolgálatát a külföldön munkát vállalni szándékozó nők számára. A program célja az volt, hogy információt nyújtson a tervezett külföldi munkavállalással kapcsolatban: az állást szervező ügynökség rajta van-e a hivatalosan regisztrált szervezetek listáján, a kiutazást megelőző és követő tanácsok, legális és illegális munkavállalás, munkavállalói vízumok stb. A jelentkezőket ezenkívül ellátták a célországban működő segítő szervezetek elérhetőségével, akikkel szükség esetén fölvehető a kapcsolat.

2.4. A KORÁBBI TAPASZTALATOK ÖSSZEGZÉSE

Az EQUAL program végrehajtására való felkészüléshez, a sikeres megvalósítás érdekében szükséges a korábbi foglalkoztatási és képzési programok előkészítése és megvalósítása során szerzett tapasztalatok összegzése, különös tekintettel a civil szervezetek szerepére és kapacitásaira. Ez a fejezet az EQUAL Program „előzményeit” mutatja be: egyrészt a Phare keretében támogatott EQUAL programot, másrészt az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány által indított kísérleti programok tapasztalatainak összegzését.

2.4.1. AZ EQUAL PHARE PROGRAM

2.4.1.1. A program rövid összefoglalása

Az EQUAL Közösségi kezdeményezésbe Magyarország tagjelölt országgént a Phare program keretében kapcsolódott be a *Roma kisebbség munkaerő-piaci esélyeit növelő kísérleti kezdeményezések* című programmal. A program kidolgozására és megvalósítására a HU0101-01 számú, „*A halmozottan hátrányos helyzetű, elsősorban roma fiatalok társadalmi*

³² Fehér Lenke (Országos Kriminológiai Intézet), *Trafficking in Human Beings in Candidate Countries (előadás a Preventing and Combating Trafficking in Human Beings című európai konferencián, 2002. Szeptember 18-20. Brüsszel)*

beilleszkedésének támogatása II.” elnevezésű Phare program harmadik alprogramjaként kerül sor.

A program fő célja a roma népesség munkaerő-piaci integrációjának támogatása, tartós foglalkoztatásuk segítése és a munkaerő-piacion tapasztalható etnikai, nemi vagy életkor alapú hátrányos megkülönböztetés megszüntetése. A program további célja tapasztalat- és információcsere az Európai Unió tagállamai és Magyarország között, illetve közös stratégiák kialakítása hasonló típusú problémák kezelésére.

A program keretében 5 fejlesztési partnerség jött létre és részesül támogatásban. A program teljes költségvetése 2 millió euró, melyet a Phare és az Oktatási Minisztérium biztosít.

2.4.1.2. A program végrehajtásával kapcsolatos tapasztalatok

Ez a rész röviden összefoglalja a kísérleti EQUAL projektek eddigi megvalósításával és a fejlesztési partnerségek működésével kapcsolatos tapasztalatokat a nemrégiben elkészült félidős monitoring jelentés alapján³³, az EQUAL alapelvei szempontjából. A jelentés megállapításai és javaslatai felhasználásra kerülnek az előkészítő szakasz során.

Partnerség

A kísérleti EQUAL program alapegységei is a fejlesztési partnerségek (továbbiakban FP), melyek az adott téma szempontjából releváns szereplőket és szervezeteket foglalnak stratégiai szövetségbe a program végrehajtásának időtartamára. Az öt fejlesztési partnerségben összesen negyven szervezet vesz részt, többek között önkormányzatok, állami és civil szervezetek, iskolák és vállalkozások. A legnagyobb fejlesztési partnerség tizenhárom szervezetből áll, míg a legkisebb csak négy taggal működik. Összességében megállapítható, hogy a fejlesztési partnerségek megalakulása sikeres volt: a résztvevő szervezetek a téma szempontjából fontosak és jól felkészültek, valamint a partnerség a korábbi konzorciumi működési formánál szorosabb együttműködést és differenciáltabb feladatmegosztást eredményezett. Különösen komoly eredményt jelent a roma szervezetek bekapcsolódása az együttműködésbe.

A részvétel elve

A részvétel elvének érvényesítése egyfelől a fejlesztési partnerségben érintett partnereknek a döntéshozatalban egyenrangú félként való részvételét, illetve a projektek végrehajtása során a célcsoportok aktív bevonását jelenti. Általánosságban a részvétel elve érvényesül a fejlesztési partnerségekben és a projektekben, mindazonáltal tapasztalhatóak voltak bizonyos hiányosságok és nehézségek. További erőfeszítések szükségesek a roma szervezetek részvételének megerősítésére a fejlesztési partnerségekben, kiemelt figyelmet kell fordítani arra, hogy a formális jelenlét tényleges tartalommal párosuljon

Nemzetközi együttműködés

A program megvalósítása során a nemzetközi együttműködés kialakítása bizonyult a legnehezebb elvárásnak. A végrehajtás kezdetén több fejlesztési partnerségnek is gondot okozott a nemzetközi együttműködésbe való bekapcsolódás. Alapvetően ott volt akadálymentese nemzetközi partnerség kialakítása, ahol önálló projekt elemet hoztak létre a kapcsolat kialakítására és szervezésére. Ahol viszont nem állt rendelkezésre a menedzsment részéről a szükséges erőforrás az intenzív partner kereséséhez, ott a kapcsolatok nehezen alakultak ki.

³³ Összefoglaló monitoring és értékelő jelentés az EQUAL projektek 2002. november 1. és 2003. április 15. közötti eredményeiről (készítette: Dr. Csoba Judit, Consulting '95 Tanácsadó és Szolgáltató Bt. 2003. április)

Innováció

Mind az öt projekt tartalmaz innovatív elemeket, melyek elsősorban a projektek összetettségében, a célcsoport összetételében, a fejlesztési partnerségek együttműködési formáinak újszerűségében, demokratikusabb jellegében és az egyes programelemek újításaiban mutatkoznak meg. Mindazonáltal, a beszámoló készítője kihangsúlyozza, hogy „a projekttervekben hangsúlyozott innovatív elemek érvényesülését hatékonyabban kellene támogatni mind a munkaformára, mind a speciális szolgáltatásokra, mind a hétköznapi ügymenetre vonatkozóan. Ne „szürküljön el” a projekt a napi rutin és az időhiány miatt.”³⁴

A tapasztalatok átadása

Lényeges eredményként könyvelhető el, hogy az egyes fejlesztési partnerségek szervezeti határainkon túlnyúló széles partneri körben valósítják meg vállalt feladataikat. Ezzel is hozzájárulnak a projektek nyilvánosságához, a tevékenységek és az eredmények helyi közösségbe való beágyazódásához, és az eredmények szélesebb körben való elterjesztéséhez. A tapasztalatok átadásával kapcsolatos tevékenységek a projektek megvalósításával egy időben elkezdődtek.

2.4.1.3. Az EQUAL PHARE program szerepe a szervezetek életében

Mivel a kísérleti EQUAL program még nem zárult le, ezért korai lenni végleges következtetéseket levonni. Mindazonáltal valószínűsíthető, a programban való részvétel komoly kihívást jelent a szervezetek számára, egyben kiváló lehetőséget is biztosít mind a forrás oldal, mind a szakmai, szervezeti működés megerősítésére, valamint jövőbeli programok partneri hálójának építése tekintetében. A már gyakorlott pályázó és projektmegvalósító szervezetek számára is hozott új szerepet a program azáltal, hogy lehetőséget biztosított a lokális partnerségi körökből való kilépésre és regionális partneri háló kiépítésére, melyre különösen nagyobb léptékű integrált fejlesztési programok esetében számíthatnak a szervezetek a későbbiek során.

A fejlesztési partnerségekben résztvevő szervezetek az EQUAL program hatására megerősödtek, szervezeti struktúrájuk átalakult, működésük professzionalizálódott, szervezeti infrastruktúrájuk gazdagodott. A program a szervezetek életében kedvező irányú változásokat indított el, növekedett a szervezetek stabilitása, mely elősegíti a régiók abszorpciós kapacitásának bővülését is.

2.4.2. EGYÉB PHARE PROGRAMOK TAPASZTALATAI

A kísérleti PHARE EQUAL Programon kívül, egyéb, ugyancsak PHARE támogatással megvalósuló foglalkoztatási és humánerőforrás-fejlesztés programok is fontos szerepet játszottak az Európai Szociális Alap fogadására való felkészülésben, az intézkedések szakmai tartalmának és megvalósításának tervezésében. A megvalósított projektek jelentős része a romák, a fogyatékos emberek illetve egyéb hátrányos helyzetű csoportok társadalmi és munkaerő-piaci integrációját segítette. A projektek tapasztalatai rendkívül hasznosak a HEFOP és az EQUAL Program projektjeinek előkészítésénél és végrehajtásánál.

A PHARE programok többsége pályázati formában valósult meg. A programok lehetőséget adtak újszerű megközelítésmódok és módszerek kipróbálására, valamint átvételére az oktatásban, a képzésekben és a foglalkoztatási szolgáltatásokban. A projekteket megvalósító

³⁴ Idézett jelentés 43. oldal

non-profit szervezetek is jelentősen kivették a részüket új modellek kidolgozásából és meghonosításából.

A PHARE programok tapasztalatai alapján világossá vált, hogy a non-profit és civil szervezetek abszorpciós kapacitásának növelése, a projektek sikeres előkészítése és végrehajtása érdekében elengedhetetlen a megfelelő háttértámogatás és szakmai segítségnyújtás. Ennek megfelelően, az EQUAL Programban is rendkívül fontos szerep jut a lehetséges pályázók szakmai támogatásának, képzések, tanácsadás és tájékoztatás formájában. Ezenkívül, a szakmai segítségnyújtásnak részét képezi a fejlesztési partnerséget vezető főpályázók kapacitásainak megerősítése, valamint a helyi szereplők partnerségének és együttműködésének elősegítése.

2.4.3. AZ ORSZÁGOS FOGLALKOZTATÁSI KÖZALAPÍTVÁNY KÍSÉRLETI PROGRAMJAI

Az Országos Foglalkoztatási Közalapítványnak (OFA) meghatározó szerepe van a munkaerő-piaci programok kivitelezésében a foglalkoztatási projektek szervezésére szakosodott non-profit szervezetek között. Az OFA 1992 óta támogatja a hátrányos helyzetű munkanélküliek munkaerő-piaci reintegrációját és foglalkoztatását, elsősorban olyan kísérleti programokon keresztül, amelyek több helyi szereplő együttműködésére, partnerségére épülnek. Ez alatt az időszak alatt több mint 14,8 milliárd forintot fordított közel 300 ezer hátrányos helyzetű munkanélküli munkaerő-piaci esélyének javítására. A foglalkoztatási projektek szervezését illetően az OFA végezte a kísérleti programok szakmai tartalmának kidolgozását és a pályázati programok lebonyolítását egyaránt. Összesen mintegy 2 400 projekt támogatására került sor az évek során, és az így szerzett tapasztalatok nagyon jól hasznosíthatók az EQUAL előkészítésében és végrehajtásában.

Az OFA által kifejlesztett és támogatott programok a képzés, a foglalkoztatás, a munkaerő-piaci és pszicho-szociális támogató szolgáltatások elemeiből építkeznek a résztvevők szükségleteihez igazodva. Néhány példa a kísérleti kezdeményezések közül:

Tranzitfoglalkoztatási program

A tranzitfoglalkoztatási program keretében a foglalkoztatással összekapcsolt képzésen keresztül növelik a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű munkanélküliek elhelyezkedési esélyeit. A program lezárulását követően az induló 662 fő közül 523 főnek sikerült belépnie a munkaerőpiacra.

A program a foglalkoztatással szerves egységben megvalósított, iskolarendszeren kívüli, OKJ-s szakképesítést nyújtó képzésre épül, amelyet egyéb tevékenységek egészítenek ki: pályaorientáció, felzárkóztatás vagy ismeret-felújítás, motiválás, a foglalkoztatottak egyéni pszicho-szociális problémáinak megoldását segítő folyamatos szolgáltatások. A projekt végén különösen nagy hangsúlyt kap a projektből kilépők elhelyezkedésének előkészítése, hat hónapig tartó nyomon követése és utógondozása. Eddig a program 4 ciklusa, ciklusonként hét támogatott projekttel zárult le. A Tranzitfoglalkoztatási Program rendkívül sikeresnek bizonyult a hátrányos helyzetű emberek munkaerő-piaci integrációjában. A főbb eredményeket az alábbi táblázat foglalja össze:

A projektbe belépők száma (fő)	662
Lemorzsolódottak száma	25
Vizsgára bocsátottak száma (fő)	632
• sikeres vizsgázók száma	574
• sikertelenül vizsgázottak száma	58
A vizsgát követő első hónapban elhelyezkedettek száma (fő)	508

A vizsgát követő hatodik hónapban dolgozók száma	523
--	-----

Alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások

A program közvetlen célkitűzése az volt, hogy segítséget nyújtson a munkaerő-piaci non-profit szervezeteknek, hogy munkanélküliek számára alternatív foglalkoztatási szolgáltatásokat tudjanak biztosítani a minőségbiztosítási elemek bevezetésével párhuzamosan. Az alternatív foglalkoztatási szolgáltatások igénybevevői elsősorban a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű emberek közül kerülnek ki, akik szocio-kulturális hátrányaik, egészségügyi problémáik, fogyatékosságuk miatt nehezebben tudnak munkát találni, és szükségük van a támogatásra.

A program támogatja a hátrányos helyzetű emberek foglalkoztathatóságának javítását és olyan helyi szolgáltatások kialakítását/fejlesztését, amelyek az Állami Foglalkoztatási Szolgálat keretein túllépve nyújtanak személyre szabott segítséget a szolgáltatás igénybevevőinek.

A „KID” program

A munkanélküli fiatalok részére az OFA 2000-ben új programot dolgozott ki KID néven. A KID (Komplex, Integrált, Differenciált) program célja a munkanélküliség veszélyének kitett fiatalok munkaerő-piaci és szociális kirekesztődésének megelőzését szolgáló kísérleti programok kidolgozásának és megvalósításának támogatása, a sikeres programok gyakorlatának országos elterjesztése.

A program célcsoportja a legfeljebb 11 osztályt végzett, 16-25 éves, szocio-kulturális körülményei miatt hátrányos helyzetű, regisztrált és nem regisztrált munkanélküli fiatalok, illetve a 16-25 éves, középfokú végzettségű, legalább 6 hónapig munkanélküli fiatalok, ha pályakorrekciójuk indokolt. A kísérleti programok olyan, a fiatalok egyéni szükségleteikre épített, egyének és csoportok által egyaránt igénybe vehető, komplex fejlesztő szolgáltatásokat biztosítanak, amelyek javítják a fiatalok képezhetőségét és foglalkoztathatóságát, és ezáltal segítik visszailleszkedésüket az oktatási rendszerbe, az iskolarendszeren kívüli képzésbe kerüléseket, vagy munkavállalásukat.

Az OFA által kidolgozott programok keretében olyan innovatív módszerek kidolgozására került sor, melyek hatékonyan segítették a munkaerőpiacra való bekerülést. Az említett programok módszereit ma már civil szervezetek széles köre alkalmazza, ezért ezek további támogatására a Humán erőforrás-fejlesztés Operatív Program keretében kerül sor.

2.4.4. A CIVIL SZFÉRA KAPACITÁSAI A FOGLALKOZTATÁS TERÜLETÉN

A civil szervezeteknek fontos szerepe van az EQUAL Program megvalósításában, mivel sok esetben közelebbi kapcsolatban állnak a hátrányos helyzetű csoportokkal, rugalmasabbak, kevésbé formalizáltak a működésük és ezáltal gyakran nyitottabbak az innovációra. Részvételük a fejlesztési partnerségekben hozzájárulhat a projektek sikeréhez.

A rendszerváltást követően a non-profit valamint a civil szervezetek száma gyorsan emelkedett, és mára megközelíti a hetvenezret, ezen belül a munkaerő-piaci orientációjú non-profit szervezetek száma 400-500 között mozog a rendszeresen pályáztató ernyőszervezetek és az OFA tapasztalatai alapján.³⁵

A non-profit szervezetek szakmai és területi megoszlása egyenetlen. Helyi fejlesztésekkel, gazdasággal, valamint munkaerő-piaci szolgáltatásokkal foglalkozó szervezetek aránya 7% körülire tehető. A szervezetek több mint negyede a fővárosban működik.

³⁵ Forrás: KSH

A munkaerő-piaci orientációjú civil szervezetek jelenleg is több szálon kötődnek a foglalkoztatáspolitikai feladatok megvalósításához. Egyfelől a munkaügyi szervezet támogatásával a regisztrált munkanélküliek foglalkoztatásában vesznek részt. Másrészt a non-profit szervezetek átvállalhatnak bizonyos állami és önkormányzati feladatkörbe tartozó, társadalmi szükségletek kielégítésére irányuló tevékenységeket is. A foglalkoztatás területén működő non-profit szervezetek nagy része a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű emberek számára kínál szolgáltatásokat, amelyek javítják elhelyezkedési lehetőségeiket.

A szervezetek kapacitásait és erőforrásait tekintve jelentős különbségek vannak: némelyek többéves tapasztalattal rendelkeznek a nemzetközi együttműködések és projektek terén, míg mások még a legalapvetőbb infrastruktúrát is nélkülözik, feladatkörük kevésbé körvonalazódott. Mindazonáltal, több kutatás szerint is, ezek a szervezetek képesek a munkanélküliek számára személyre szabott, rugalmas és intenzív szakmai segítséget nyújtani, és jó együttműködést kialakítani a hozzájuk fordulókkal.

A Központi Statisztikai Hivatal által 2001 tavaszán megjelentetett beszámoló szerint, a civil szervezetek összesen 81 000 embert foglalkoztattak, 51 000 embert főállásban, 30 000 főt pedig részmunkaidőben vagy másodállásban. Ennek ellenére mindössze a szervezetek egyhatodának van főállású munkatársa. A foglalkoztatottak 46 százaléka nő, 31 százalékuk rendelkezik felsőfokú végzettséggel és 11 százalékuk nyugdíjas. Ez a szám mindazonáltal nem tükrözi teljesen híven a non-profit szektor foglalkoztatási kapacitásait, hiszen a vállalkozói szerződéssel foglalkoztatottak nem jelennek meg a statisztikában. A legtöbb szervezet anyagi korlátok miatt alkalmazza ezt a gyakorlatot, hiszen a jelenlegi rendszerben ez olcsóbb megoldás, mint az állandó munkaszerződés.

2002-ben az OFA új programot indított, melynek keretében információs központokat és foglalkoztatást fejlesztő tanácsadói hálózatot hozott létre, hogy segítse a munkaerőpiaci-orientációjú civil szervezetek EU-csatlakozásra való felkészülését. A programban résztvevő három ernyőszervezet 40 fővel működő szakértői hálózatot hozott létre megyénként és a fővárosban két-két szakértővel, valamint régióként egy-egy koordináló szervezettel. Az EQUAL Program végrehajtása során az OFA támaszkodni fog erre a hálózatra és szakmai segítségnyújtásban szerzett tapasztalataikra.

Összegezve megállapítható, hogy Magyarországon a civil szervezetek kapacitásai jelentősen megerősödtek a különböző támogatási lehetőségeknek köszönhetően, különösen az előcsatlakozási források és az OFA pályázati programjai révén. Napjainkban számos olyan civil szervezet működik, amely alkalmas és megfelelően felkészült az EQUAL Programban való részvételre.

2.5. SWOT ELEMZÉS

A SWOT elemzés a foglalkoztatási helyzet és a humán erőforrás-fejlesztés eszközrendszerének erősségeit, gyengeségeit, lehetőségeit és veszélyeit elemzi, és ez alapján összegzi azokat tényezőket, amelyek a fejlesztési stratégia irányait meghatározzák.

2.5.1. ERŐSSÉGEK

- Folyamatosan növekszik a közép- és felsőoktatásban résztvevők aránya.
- A foglalkoztatottak képzettségi szintje folyamatosan emelkedik.

- A munkaerő számos szakterületen versenyképes és nemzetközileg elismert szaktudással rendelkezik.
- A női népesség képzettségi szintje európai összehasonlításban is magas.
- Növekszik a szolgáltatásokban foglalkoztatottak száma.
- Kiépült és megszilárdult az ország egészére kiterjedő, passzív ellátásokat és aktív munkaerő-piaci programokat egyaránt biztosító foglalkoztatási szolgálat.
- Megteremtődtek a korszerű ellátórendszer szervezeti keretei a szociális, gyermekvédelmi, családtámogatási, valamint a fogyatékos emberek esélyegyenlősége és a foglalkoztatási rehabilitáció területén.
- Fokozottabban érvényesül a partnerség elve, erősödik a szakmai és érdekképviseleti szervezetek részvétele a döntési folyamatokban.
- A PHARE projektek és más, kísérleti programok tapasztalatai jó alapot jelentenek innovatív tevékenységek tervezéséhez és végrehajtásához az EQUAL keretében.
- A foglalkoztatási célú non-profit szervezetek részvétele a foglalkoztatáspolitikai helyi végrehajtásában.

2.5.2. GYENGESÉGEK

- Alacsony szintű aktivitás és munkaerő-piaci részvétel; a munkavállalási korú lakosság jelentős része nincs jelen a munkaerőpiacon.
- A magas inaktivitás ellenére egyes foglalkozásokban és térségekben a szakképzett munkaerő hiánya tapasztalható.
- Az alacsony foglalkoztatási ráta mellett egyes becslések szerint arányaiban jelentős a nem bejelentett foglalkoztatás szintje.
- Az oktatás és képzés rendszere nem biztosítja megfelelően a foglalkoztatás szempontjából meghatározó készségek és képességek elsajátítását.
- A roma népességet különösen sújtja az alacsony iskolázottság, magas munkanélküliség és a tartós kirekesztődés a munkaerőpiacról.
- A megyék és az egyes megyéken belüli kistérségek között is jelentős munkaerő-piaci különbségek alakultak ki.
- A hátrányos helyzetű emberek, különösen a romák munkaerőpiaci integrációját nehezíti a munkáltatók részéről tapasztalt előítéletek is.
- A fiatalok jelentős része a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő képzettség és készségek nélkül lép be a munkaerőpiacra.
- A fogyatékos emberek munkaerő-piaci, foglalkoztatási lehetőségei rendkívül korlátozottak.
- A családi élet és a munka összeegyeztetését nehezíti a rugalmas foglalkoztatási lehetőségek szűkössége és a gondozási szolgáltatások egyenlőtlen hozzáférhetősége.
- A női foglalkoztatást egyaránt jellemzi a foglalkozási és hierarchiabeli szegregáció melyet, folyamatosan fenntartanak a női társadalmi szerepekkel kapcsolatos sztereotíp elvárások.

- A lakosság rendkívül rossz egészségi állapot korlátozza a potenciális munkaerő-kínálatot és rontja versenyképességét.

2.5.3. LEHETŐSÉGEK

- A humán erőforrás-fejlesztésre fordítható források növekedésével bővül a foglalkoztatáspolitikai és a humán erőforrás-fejlesztés mozgásterének lehetőségei.
- Az egész életen át tartó tanulás elvének fokozatos térhódítása hozzájárul a munkaerő versenyképességének javulásához és a társadalmi esélykülönbségek csökkentéséhez.
- A civil szervezetek erősödő szerep- és feladatvállalása a közszolgáltatások területén növeli a szolgáltatások rugalmasságát és hatékonyságát.
- A társadalmi szolidaritás erősödése, az előítéletek elleni küzdelem növeli a kirekesztett csoportok integrációs esélyeit.
- Az információs és kommunikációs technológiák elterjedése javítja a szolgáltatások minőségét és elérhetőségét.

2.5.4. VESZÉLYEK

- A munkaerő-költség emelkedésével gyengül a magyar munkaerő relatív versenyképessége.
- A munkahelyhiány akadályozza a foglalkoztatási szint növelését és a tartós munkanélküliség arányának növekedéséhez vezet.
- A kedvezőtlen demográfiai folyamatok állandósulásával a munkaképes korú népesség aránya és száma hosszabb távon csökken.
- A munkavállalók munkahelyi képzésének elégtelensége gyengíti a munkaerő alkalmazkodóképességét, különösen a kis- és középvállalkozások alkalmazottai esetében.
- A munkanélküliség állandósulása a fiatalabb generációk esetében a tartós munkanélküliség újratermelődéséhez vezet.
- A társadalmi különbségek növekedésével a szolidaritás tovább gyengül, és az előítéletesség fokozódik, különösen a roma népesség vonatkozásában.
- A szegénységi kockázatok fennmaradása a társadalmi egyenlőtlenségek újratermelődéséhez és a lakosság egészségi állapotának további romlásához vezet.

3. SZAKMAPOLITIKAI ÖSSZEFÜGGÉSEK

Az EQUAL közösségi kezdeményezés a közösségi stratégiák – elsősorban az Európai foglalkoztatási stratégia és a Társadalmi beilleszkedés stratégiája – által meghatározott szakmapolitikai referencia keretbe illeszkedő innovatív tevékenységeket támogatja. A tagállamok EQUAL programjainak szorosan kapcsolódnuk kell a nemzeti foglalkoztatási stratégiához, a társadalmi beilleszkedés elősegítésének stratégiájához is. Ezenkívül fontos szempont, hogy az EQUAL program összhangban legyen az Európai Szociális Alap támogatásával megvalósuló 1. célkitűzés szerinti operatív programokkal. Ez a fejezet egyrészt a hazai EQUAL program és a releváns közösségi és hazai stratégiák összefüggéseit, koherenciáját, másrészt a Humánerőforrás-fejlesztés Operatív Programhoz és a Regionális Operatív Programhoz való kapcsolódásait mutatja be.

3.1. KÖZÖSSÉGI SZAKMAPOLITIKAI STRATÉGIÁK

3.1.1. AZ EURÓPAI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA

Az Európai foglalkoztatási stratégia legfőbb célja a teljes foglalkoztatás megteremtése, hozzájárulva a tudásalapú gazdaság versenyképességének javításához, a társadalmi kohézió erősítéséhez és a fenntartható fejlődés biztosításához. A stratégia által meghatározott célok eléréséhez a tagállamok nemzeti foglalkoztatáspolitikájuk formálásával járulnak hozzá. A nyitott koordinációs folyamat keretében a Tanács évente meghatározza a Foglalkoztatási Irányvonalakat, amelyek alapján a tagállamok éves nemzeti foglalkoztatási akcióterveket dolgoznak ki, bemutató, hogy a Foglalkoztatási Irányvonalakat nemzeti szinten hogyan, milyen konkrét intézkedéseken, programokon keresztül hajtják végre.

A Foglalkoztatási Irányvonalak 2002-ig a következő négy pillérré épültek:

1. A foglalkoztathatóság javítása
2. A vállalkozói készségek fejlesztése
3. A vállalatok és alkalmazottaik alkalmazkodóképességének javítása
4. Nők és férfiak esélyegyenlősége

Az EQUAL közösségi kezdeményezés célja, hogy segítse az Európai foglalkoztatási stratégia és a nemzeti foglalkoztatási akciótervek megvalósítását. Ezért az EQUAL témái alapvetően a Foglalkoztatási Irányvonalak négy pilléréhez kapcsolódóan kerültek meghatározásra (*a témákat részletesen lásd a 4. fejezetben*).

2002-ben a Bizottság és a tagállamok felülvizsgálták az irányvonalakat az Európai Foglalkoztatási Stratégia öt éves tapasztalatainak értékelése alapján. A tapasztalatok értékelése megerősítette, hogy a foglalkoztatási stratégia fontos szerepet töltött be az elmúlt időszak foglalkoztatási teljesítményének elérésében. Ugyanakkor, a gazdasági, társadalmi, és demográfiai változások, a globalizáció, a modern gazdaság követelményei, valamint az EU bővítése jelentős kihívásokat jelentenek a foglalkoztatás szempontjából. Az új Foglalkoztatási Irányvonalak célja, hogy megfelelő alapot adjon a foglalkoztatási stratégia átalakításához, hogy az alkalmas legyen ezeknek a kihívásoknak a megválaszolására a kibővített Európai Unióban. Az Irányvonalakat a jövőben nagyobb állandóság jellemzi majd, a Lisszabonban 2010-re kitűzött középtávú célok elérésére fókuszálva. Az új stratégiában nagy hangsúlyt kap

az eredmény-orientált megközelítés, amely lehetővé teszi a tagállamok számára a megfelelő akciótervek kidolgozását.

Az új Foglalkoztatási Irányvonalak három egymást kiegészítő és kölcsönösen megerősítő célkitűzésre épülnek:

- teljes foglalkoztatás,
- a munka minőségének és termelékenységének javítása,
- társadalmi kohézió és befogadás a munkaerőpiacon.

A fenti célok elérése az alábbi tíz specifikus irányvonal mentén valósul meg:

- Aktív és preventív intézkedések a munkanélküliek és az inaktívak számára,
- Munkahelyteremtés és vállalkozás,
- Felkészülés a változásokra, az alkalmazkodóképesség és a munkaerő-piaci mobilitás elősegítése,
- A humán tőke fejlesztése és az egész életen át tartó tanulás támogatása,
- A munkaerő-kínálat növelése és az aktív öregedés elősegítése,
- Nők és férfiak egyenlősége,
- A munkaerő-piaci integráció elősegítése és küzdelem a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő emberek diszkriminációja ellen,
- Ösztönzés a munkavállalásra (a munka kifizetődővé és vonzóvá tétele),
- A be nem jelentett munkavégzés átalakítása bejelentett munkává,
- A regionális munkaerő-piaci különbségek csökkentése.

Annak ellenére, hogy az új Foglalkoztatási Irányvonalak keretét már nem a korábbi négypilléres struktúra adja, az EQUAL közösségi kezdeményezés továbbra is a négy pillérhez kapcsolódóan meghatározott témákra épül. A specifikus irányvonalak és az EQUAL témák közötti kapcsolódásokat mutatja be az alábbi táblázat.

3.1. tábla: A Foglalkoztatási Irányvonalak specifikus irányvonalai és az EQUAL témák közötti összefüggések

Specifikus irányvonalak	Kapcsolódó EQUAL téma ³⁶
Aktív és preventív intézkedések a munkanélküliek és az inaktívak számára	A B
Munkahelyteremtés és vállalkozás	C D
Felkészülés a változásokra, az alkalmazkodóképesség és a munkaerő-piaci mobilitás elősegítése	E F
A humán tőke fejlesztése és az egész életen át tartó tanulás támogatása	E F
A munkaerő-kínálat növelése és az aktív öregedés elősegítése	I E
Nők és férfiak egyenlősége	G H horizontális
A munkaerő-piaci integráció elősegítése és küzdelem a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő emberek diszkriminációja ellen	horizontális
Ösztönzés a munkavállalásra	
A be nem jelentett munkavégzés átalakítása bejelentett munkává	E
A regionális munkaerő-piaci különbségek csökkentése	

Az új Foglalkoztatási Irányvonalak hangsúlyos eleme a foglalkoztatáspolitikai végrehajtásához kapcsolódó megfelelő intézményi keretek biztosítása, a partnerség elvének érvényesítése, a helyi és regionális szereplők bevonása. Ezzel a célkitűzéssel összhangban áll az EQUAL egyik alapelve, a partnerség, ami azt jelenti, hogy a program végrehajtása különböző szervezetek együttműködésére, a helyi szereplők részvételére és az érintettek bevonására épül.

Magyarország a Foglalkoztatási Irányvonalak alapján 2004 októberéig készíti majd el első nemzeti foglalkoztatási akciótervét. Az akcióttervek kidolgozására való felkészülés részeként elkészült a Foglalkoztatáspolitikai középtávú prioritásainak közös értékelése, ami meghatározza a csatlakozás időszakáig a hazai foglalkoztatáspolitikai stratégiáját. Ennek a dokumentumnak és az EQUAL programnak a kapcsolódásait a 3.2.1. alfejezet mutatja be, a hazai szakmapolitikai stratégiák között.

3.1.2. STRATÉGIA A TÁRSADALMI BEILLESZKEDÉS ELŐSEGÍTÉSÉRE

2001-ben a nyitott koordináció folyamata a társadalmi beilleszkedés elősegítésének politikája területén is megkezdődött, melynek keretében a tagállamok két évente akcióttervet dolgoznak ki a szegénység és a társadalmi kirekesztés elleni küzdelemhez kapcsolódó intézkedéseikről. Az akcióttervek alapját az Európai Tanács nizzai ülésén (2000. december) elfogadott közös célkitűzések jelentik:

³⁶ A témákat részletesen lásd a 4. fejezetben

- a foglalkoztatás lehetővé tétele és a forrásokhoz, jogokhoz, javakhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés mindenki számára;
- a társadalmi kirekesztődés kockázatának megelőzése;
- a legveszélyeztetettebbek segítése;
- minden érintett szereplő mozgósítása.

A társadalmi kirekesztődés elleni küzdelem alapvető kihívása, hogy a lehetőségek és a források elosztását alakító mechanizmusok – a munkaerőpiac, az adórendszer, a szociális védelem rendszere, az oktatás, a lakhatás, az egészségügyi és egyéb szolgáltatások – a leghátrányosabb helyzetűek és a társadalmi kirekesztődés szempontjából leginkább veszélyeztetett emberek számára is biztosítsák a javakhoz és szolgáltatásokhoz való hozzájutást, jogaik érvényesülését.

E tekintetben az egyik legfontosabb kihívás a befogadó munkaerőpiac kialakítása és a munkához való jog és lehetőség biztosítása mindenki számára. Ez lényegében megfelel az EQUAL fő célkitűzésének, a munkaerő-piaci esélyegyenlőség biztosításának. Éppen ezért az EQUAL program szorosan kapcsolódik a társadalmi befogadás hazai stratégiájához, aminek keretét a Társadalmi befogadásról szóló közös memorandum adja (*lásd 3.2.2. alfejezet*).

3.1.3. STRATÉGIA AZ INFORMÁCIÓS TÁRSALOMBAN VALÓ RÉSZVÉTEL ELŐSEGÍTÉSÉRE (E-INCLUSION)

2001 októberében az Európai Tanács, az információs társadalom foglalkoztatási és szociális kérdéseivel foglalkozó magas szintű szakértői csoport (ESDIS) ajánlásai alapján határozatot fogadott el az információs társadalomban való részvétel elősegítésére. Ez a kezdeményezés szervesen kapcsolódik a Bizottság 1999-es e-Európa kezdeményezéséhez és az azt követő akciótervekhez, melyek az európai információs társadalom fejlődését kívánják ösztönözni.

Az információs társadalomban való részvétel elősegítése a tágabb értelemben vett társadalmi kirekesztés elleni küzdelem része. Az ESDIS részvételével készült bizottsági munkaanyag megállapításai szerint az információs társadalomban való részvétel is nagyon egyenlőtlenül oszlik meg az egyes társadalmi csoportok vonatkozásában: az egyéb szempontból is hátrányos helyzetű emberek hozzáférése sokkal korlátozottabb, és a technológiák gyors fejlődése révén lemaradásuk folyamatosan növekszik. Ez természetesen hatással van az érintettek munkaerő-piaci helyzetére is. Különösen korlátozott a munkanélküliek, a kisebbséghez tartozók, az inaktívak, az idősek és a fogyatékos emberek részvétele az információs társadalomban. Külön fölhívják a figyelmet a hátrányos helyzetű csoportokhoz tartozó nők hátrányaira az információs társadalomban való részvétel tekintetében.

A stratégia célul tűzi ki egyrészt a hozzáférés javítását képzésekkel, elérhető Internet-kapcsolat és az infrastruktúra biztosítása révén. Másrészt, ki kell használni a modern információs és kommunikációs technológiák nyújtotta lehetőségeket a hátrányos helyzetű emberek foglalkoztatásában is. Ez magába foglalja a készségek és ismeretek fejlesztését, a távmunka és a támogató technológiák szélesebb körben való elterjesztését és az on-line munkaerő-piaci szolgáltatásokat.

Magyarországon az Információs Társadalom Koordinációs Tárcaközi Bizottság, az Informatikai és Hírközlési Minisztérium vezetésével 2003-ban az ágazati intézkedések alapján kidolgozta a Magyar Információs Társadalom Stratégiát.³⁷ A stratégia 18 kiemelt programterületet tartalmaz, melyek közül kettő közvetlenül kapcsolódik az információs

³⁷ 1214/2002 Kormányhatározat alapján

társadalomban való részvétel támogatásához: 1) az Access program az egyéni és a közösségi hozzáférést támogatja új hozzáférési pontok létesítésével az ország egész területén; 2) az *eEsély* elnevezésű program pedig hátrányos helyzetű csoportok információs társadalomban való részvételét ösztönzi.

Az EQUAL program keretében a munkaerőpiacon való részvétel segítésének egyik kiemelt eszközt jelent a hátrányos helyzetű emberek informatikai képzése. Tekintettel arra, hogy az információs társadalomban való részvétel segítése az ESZA egyik horizontális prioritása, az információs és kommunikációs technológiák használatához kapcsolódó készségek fejlesztése mint a munkaerő-piaci pozíciót javító eszköz, a program mindegyik prioritásának részét képezi.

3.1.4. AZ EURÓPAI BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE A BEVÁNDORLÁSRÓL, INTEGRÁCIÓRÓL ÉS FOGLALKOZTATÁSRÓL

1999 októberében Tampere-ben a menekültügy és bevándorlás kérdéseivel foglalkozó Európai Tanács konklúziójában célul tűzte ki átfogó szakpolitikai irányvonalak megalkotását négy, a bevándorlást és menekültügyet érintő területen:

- Szorosabb együttműködés a kibocsátó országokkal;
- Közös európai menekültpolitika létrehozása;
- Igazságos bánásmód harmadik országok állampolgáraival;
- A migrációs áramlás kezelése.

2000 novemberében a Bizottság közleményt adott ki arról, miképpen tartja megvalósíthatónak a Tampere-ben megfogalmazott célkitűzéseket. Az ezt követő munka eredményeként született meg a Bizottság Közleménye Bevándorlás, integráció, foglalkoztatás címmel 2003 júniusában.³⁸ Ez a dokumentum figyelembe veszi a tamperei tanácsülés óta lezajlott folyamatokat és kezdeményezéseket is, melyek közül kiemelendő a 2000 márciusában elfogadott lisszaboni stratégia. A tagállamok többségében lezajló demográfiai változások – csökkenő születésszám, idősök növekvő aránya – miatt lényeges szerepet jut a tagállamok területén jogszerűen tartózkodó menekülteknek és bevándorlóknak a gazdasági teljesítmény és versenyképesség növelésében. Ezért is kiemelt jelentőségű a menekültek és bevándorlók társadalmi beilleszkedésének elősegítése, melynek egyik legfontosabb eleme a munkaerő-piaci integráció.

A közlemény négy olyan célkitűzést fogalmaz meg, melyek révén hatékonyabbá tehetők az integrációra irányuló tagállami és európai szintű erőfeszítések:

- A menekültek és bevándorlók társadalmi beilleszkedésének horizontális szempontként való érvényesítése (mainstreaming) az egyes szakpolitikákban, külön kiemelve az Európai Foglalkoztatási Stratégiát és a Társadalmi beilleszkedés elősegítésének folyamatát.
- Az Európai Menekültügyi Alap (European Refugee Fund) támogatást nyújt a tagállami programokhoz és az aktuális kiemelt területekhez.
- Erősíteni kell a tagállamok közötti koordinációt a bevándorlás- és menekültpolitikát érintő kérdésekben.

³⁸ European Commission Communication on Migration, Integration, and Employment (Brussels 3.6.2003. COM (2003) 336 final

A közlemény külön hangsúlyozza az EQUAL szerepét a Strukturális Alapok 2007-ben kezdődő programozási időszakára nézve. Az EQUAL által finanszírozott, menedékkérőkre irányuló tevékenységek tapasztalatainak széles körben ismertté kell válni és azokat a tervezés kezdeti szakaszától fel kell használni.

A menedékkérők fogadására vonatkozó általános minimum-feltételeket, ideértve a szakképzésben való részvételre és munkavállalásra vonatkozó rendelkezéseket, a 2003/9/EK Tanácsi irányelv szabályozza. Az EQUAL magyarországi végrehajtása során az irányelv előírásai figyelembe vételre kerülnek.

3.2. NEMZETI STRATÉGIÁK

3.2.1. A FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA KÖZÉPTÁVÚ PRIORITÁSAINAK KÖZÖS ÉRTÉKELÉSE

A hazai foglalkoztatáspolitikai jelenlegi stratégiáját alapvetően *A magyar foglalkoztatás- és munkaerő-piaci politika középtávú prioritásainak közös értékelése* (Közös foglalkoztatáspolitikai értékelés) című dokumentumban megfogalmazott stratégia jelenti. Ezt a dokumentumot az Európai Foglalkoztatási Stratégia végrehajtásában való részvétel előkészítése részeként a magyar kormány az Európai Bizottsággal együtt dolgozta ki, és 2001 novemberében került aláírásra. A Közös Foglalkoztatáspolitikai értékelés a magyar foglalkoztatáspolitikai célkitűzéseit és az azok elérésére tett lépéseket összegzi az alábbi prioritások mentén:

- a foglalkoztatási szint emelése;
- a munkanélküliség csökkentése;
- rugalmasabb munkaerőpiac kialakítása;
- humán erőforrás-fejlesztés;
- a foglalkoztatáspolitikai intézményi és jogi feltételeinek megerősítése.

A dokumentum aláírását követően megállapodás született arról, hogy a magyar kormány a programvégrehajtásról Követő jelentést készít. Az első követő jelentés a 2001. május - 2002. április közötti időszak, a második Követő jelentés pedig a 2002. április és 2003. március közötti időszak fejleményeit foglalja össze. Az említett dokumentumok által meghatározott stratégia főbb elemei a következők:

- A magyar foglalkoztatáspolitikai legfontosabb célja a foglalkoztatási ráta általános emelése a pénzügyi stabilitás és a gazdasági és társadalmi kohézió megőrzése mellett. A gazdaság és versenyképességének növekedése, a társadalombiztosítási rendszer fenntarthatósága a munkaerő lényegesen nagyobb munkaerő-piaci részvételét feltételezi; ennek elősegítésére a munkaerőpiac kínálati és keresleti oldalán egyaránt szükség van intézkedésekre.
- A foglalkoztatási ráta növelése a munkaerőpiac keresleti oldaláról új munkahelyek létrehozását feltételezi. Ehhez foglalkoztatás-barát adó- és járulékrendszer kialakítása, a munkaerő költségeinek fokozatos csökkentése, a kis- és középvállalkozások foglalkoztatási potenciáljának megerősítése, a kisebb munkáltatók biztonságát erősítő stabil pénzügyi és jogi környezet kialakítása szükséges.
- A munkahelyteremtést illetően különösen a szolgáltató szektor rendelkezik nagy lehetőségekkel, ezért törekedni kell a szolgáltatói szektor foglalkoztatási lehetőségeinek jobb kihasználására, új tevékenységi, munkavégzési formák felkutatásával és

támogatásával. Azokban a régiókban, ahol a foglalkoztatási szint alacsonyabb és a munkanélküliségi ráta magasabb az átlagnál, kiemelkedő szerepe van a szociális gazdaság fejlesztésének, a helyi foglalkoztatási kezdeményezések támogatásának.

- A munkaerő-kínálat oldaláról a foglalkoztatás bővítését a munkanélküliek és a munkaerőpiacról kiszorult, inaktív népesség munkaerőpiacra való visszatérésének lehetővé tételével és a munkanélküliség tartóssá válásának megelőzésével kell elősegíteni.
- A foglalkoztatás bővítésére irányuló intézkedések végrehajtása során kiemelt figyelmet kell fordítani a nők munkaerő-piaci részvételének és beilleszkedésének segítésére, amihez a család és a munkavállalás összehangolását segítő szolgáltatások is szükségesek.
- A munkaerőhiány leküzdése, a munkaerő-kínálat és -kereslet közötti eltérés kiküszöbölése érdekében különösen fontos a humán erőforrás-fejlesztésre irányuló befektetések támogatása és ösztönzése, a munkaerő területi mobilitásának erősítése.
- Az oktatás és képzés rendszerének folyamatosan és rugalmasan alkalmazkodnia kell a gazdasághoz, javítani kell az oktatás és képzés minőségét, segíteni kell az oktatásból a munka világába való átmenetet. Erőfeszítéseket kell tenni az iskolai lemorzsolódás megelőzésére és a lemorzsolódott fiataloknak a képzésbe való visszasegítésére.
- Biztosítani kell az egész életen át tartó tanulás lehetőségét a munkaerőpiac igényeihez igazodó képzési, továbbképzési, átképzési programok keretében, mindenki számára hozzáférhető módon.
- A munkaerő-piaci esélyteremtés és a társadalmi kirekesztődés megelőzése érdekében nagyobb figyelmet kell szentelni az esélyegyenlőség biztosítására az oktatásban és képzésben való részvétel, valamint a segítő szolgáltatásokhoz való hozzáférés tekintetében.

Az EQUAL program a munkaerő-piaci esélyegyenlőség megteremtésére irányuló innovatív kezdeményezések támogatásával elősegíti a hazai foglalkoztatáspolitikai célkitűzéseinek megvalósítását. A hátrányos helyzetű emberek foglalkoztathatóságának javítása, munkaerőpiacra való beilleszkedése nélkülözhetetlen eszköze a foglalkoztatás bővítésének. A munkaerő és a munkaszervezet, a vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása segíti a strukturális átalakulás kihívásainak való megfelelést, a változó gazdasági környezethez való igazodást, azokra a célcsoportokra fókuszálva, amelyek a leginkább veszélyeztetettek a munkaerőpiacról – és a társadalomból – való kirekesztődés szempontjából.

Az EQUAL keretében kialakuló új módszerek és eljárások ugyanakkor – a program egyik alapvető céljának megfelelően – maguk is formálni fogják a hazai foglalkoztatáspolitikai stratégiákat, gazdagítani fogják annak módszereit és eszköztárát.

3.2.2. KÖZÖS MEMORANDUM A TÁRSADALMI BEFOGADÁSRÓL

A társadalmi befogadást elősegítő szakpolitikák vonatkozásában az Európai Bizottság közös memorandumokat alkotott a tagjelölt országokkal nyitott koordináció keretében. A folyamat elsődleges célja a *Társadalmi befogadásról szóló Közös Memorandum* megalkotása, amely kijelöli az együttműködés keretein belüli fő intézkedési területeket. Magyarországon a Közös Memorandum elkészítését az Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium koordinálta, az érintett tárcák, az önkormányzatok és civil szervezetek bevonásával, folyamatos egyeztetés keretében.

A magyar JIM az alábbi fő intézkedési területeket határozza meg az öt prioritás mentén:

A munkaerő-piacon való részvétel támogatása

- Magas inaktivitási ráta.
- Az oktatási rendszerből a munkaerőpiacon nem hasznosítható szakképzettséggel és nem megfelelő készségekkel kikerülő fiatalok.

Forrásokhoz, jogokhoz, javakhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés mindenki számára

- A demográfiai változások, különösen az idősök arányának növekedése.
- A népesség rossz egészségi állapota.
- A lakásrendszer, különös tekintettel a szociális bérlakások hiányára.
- A szociális és egészségügyi ellátások hiányosságai és a hozzáférés egyenlőtlenségei.

A társadalmi kirekesztődés kockázatának megelőzése

- Lemorzsolódás, az oktatási rendszert iskolai végzettség és szakma nélkül elhagyó fiatalok.
- A gyermekeket és fiatalokat érintő szegénység.

A kirekesztődés szempontjából leginkább veszélyeztetettek segítése

- Bizonyos társadalmi csoportok – fogyatékos emberek, romák, gyermeküket egyedül nevelő szülők, idősök, szenvedélybetegek, hajléktalanok – körében a szegénység és a társadalmi kirekesztés gyakori előfordulása.

Minden érintett szereplő mozgósítása

- Az integrált megközelítések és szolgáltatások hiánya.

A Memorandum bemutatja a jelenlegi gyakorlatot és működő ellátórendszereket, összegzi a főbb kormányzati erőfeszítéseket a társadalmi beilleszkedés előmozdítására, valamint vázolja a tervezett intézkedéseket és stratégiát. A szegénység és társadalmi kirekesztés munkaerő-piaci dimenziójának tekintetében a dokumentum célul tűzi ki a szociális ellátások korszerűsítését és a jelenleg inaktív munkavállalásának előmozdítását egyrészt anyagi ösztönzők, a legális munkavállalás „kifizetődővé” tételével (making work pay), másrészt pedig a humánerőforrások fejlesztése révén. A kirekesztés megelőzése érdekében kiemelten kezeli a lemorzsolódás problémáját, és alapvető fontosságúnak tartja az oktatási rendszer és munkaerőpiac kapcsolatának erősítését.

Az EQUAL program a munkaerő-piaci esélyegyenlőség megteremtésére irányuló innovatív kezdeményezések támogatásával elősegíti a társadalmi kirekesztés és a szegénység csökkentését. A hátrányos helyzetű emberek foglalkoztathatóságának javítása, munkaerőpiacra való beilleszkedésük illetve munkaerőpiacon való maradásuk támogatása csökkenti a szegénység és kirekesztődés kockázatát, illetve segít kilépni a már kialakult hátrányos helyzetből. Az EQUAL innovatív jellege és a partnerségi megközelítés révén különösen alkalmas a társadalmi kirekesztettség összetett problémájának kezelésére és az új módszerek, eljárások a hazai szociálpolitika számára is jelenthetnek új eszközöket.

3.3. KOHERENCIA MÁŠ STRUKTURÁLIS ALAPOK ÁLTAL TÁMOGATOTT PROGRAMOKKAL

A Strukturális Alapokból származó támogatások felhasználásának kereteit a 2004-2006-os programozási időszakra vonatkozóan a Nemzeti Fejlesztési Terv (NFT) jelöli ki. A Nemzeti Fejlesztési Terv értékelése alapján az Európai Bizottság elkészítette a Közösségi Támogatási Keretet (KTK-t), amely tartalmazza a Strukturális Alapok 1. célkitűzése alá eső tevékenységek stratégiáját és prioritásait. A KTK stratégiája operatív programokon keresztül valósul meg, amelyek valamely szektor vagy régió stratégiáját fektetik le, meghatározva a fejlesztési prioritásokat és az intézkedéseket.

Magyarország öt operatív programot dolgozott ki. Ezek közül az Európai Szociális Alap (ESZA) két programhoz nyújt támogatást: a Humán erőforrás-fejlesztés Operatív Programhoz (HEFOP) és a Regionális Fejlesztés Operatív Programhoz (ROP). Másik három operatív program az ERFA által támogatott Gazdasági Versenyképesség Operatív Program és a Környezetvédelem és Infrastruktúra Operatív Program, valamint az EMOGA Orientációs Alaprésze és a HOPE által támogatott Agrár és Vidékfejlesztési Operatív Program. A magyar EQUAL Program prioritásai és intézkedései a HEFOP és a ROP releváns prioritásait és intézkedéseit egészítik ki. Mindazonáltal, az EQUAL innovatív jellege miatt túlnyúlhat a humán erőforrás-fejlesztési programok határain, és a szakpolitikák szélesebb körére építve kapcsolódhat a többi OP prioritásaihoz is. A "mainstream" ESZA programok és az EQUAL közötti koherenciát és illeszkedést a következő részek írják le, továbbá rövid áttekintést adnak az operatív programok szakmai tartalmáról. Figyelembe véve, hogy ezeknek a programoknak bizonyos tevékenységei ugyanazon társadalmi-gazdasági csoportokat célozzák, a programkiegészítő dokumentumoknak meg kell határozni azokat az eljárásrendi biztosítókat, amelyek garantálják a különböző programok keretében finanszírozott műveletek fizikai és pénzügyi elkülönülését.

3.3.1. HUMÁN ERŐFORRÁS-FEJLESZTÉS OPERATÍV PROGRAM

A Humán erőforrás-fejlesztés Operatív Program (HEFOP) kulcsfontosságú eszköz a Foglalkoztatáspolitikai közös értékelésben és az Európai Foglalkoztatási Stratégiában kijelölt célkitűzések elérésére.

A 2004-2006-os időszakra a HEFOP költségvetése 750 millió eurót tesz ki. Ebből a közösségi hozzájárulás 562 millió euró, amelyet 187 millió euró nemzeti, főként állami forrás egészít ki. A HEFOP elsősorban az Európai Szociális Alap (ESZA) támogatásaira épül, amelyet az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA) is kiegészít a humán erőforrás-fejlesztéshez kapcsolódó infrastrukturális beruházások támogatása érdekében. Az ESZA 385, az ERFA 177 millió euróval járul hozzá a programhoz.

A program prioritásai a következők:

1. Aktív munkaerő-piaci politikák támogatása

Ez a prioritás az Állami Foglalkoztatási Szolgálat aktív munkaerő-piaci programjait támogatja, amelyek a munkanélküliek munkaerőpiacra való visszatérésének segítésére, a tartós munkanélküliség megelőzésére és a fiatal munkanélkülieknek a munkaerőpiac kívánalmainak való megfelelésének elősegítésére irányulnak. A jobb minőségű és hatékonyabb szolgáltatás érdekében fejleszteni kell az informatikai rendszert, a

munkaközvetítést és a tanácsadást. Ezenkívül a prioritás támogatja a nők munkaerőpiacra való visszatérését, beleértve a saját vállalkozás indítását, valamint a munka és a családi élet összeegyeztetését a gyerekek és más hozzátartozók napközbeni ellátásának fejlesztésén keresztül.

2. Társadalmi kirekesztés elleni küzdelem a munkaerőpiacra történő belépés segítségével

Ezen a prioritáson belül a hátrányos helyzetű emberek foglalkoztatási esélyeinek javítását és a munkaerőpiacra való belépést és beilleszkedést segítő tevékenységek kerülnek támogatásra. Az intézkedések célcsoportjai közé tartoznak többek között a roma emberek, a tartósan munkanélküliek, a fogyatékos emberek, az iskolából lemorzsolódott fiatalok, az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők, a szakképzetlenek, a szenvedélybetegek és a leghátrányosabb helyzetű térségekben élők. Az intézkedések átfogó megközelítésen alapulnak, amely az oktatást és képzést, a foglalkoztatási szolgáltatásokat és a szociális támogató szolgáltatásokat egyaránt magába foglalja. A prioritáshoz kapcsolódó minden intézkedés keretében kiemelt figyelmet kell fordítani a roma emberek foglalkoztathatóságának javítására, akik a munkaerőpiacra való belépés tekintetében különösen hátrányos helyzetben vannak.

3. Az egész életen át tartó tanulás és az alkalmazkodóképesség fejlesztése

Ez a prioritás az oktatás és képzés számos különböző szintjét és formáját lefedi, beleértve az iskola előtti, az alap- és középfokú oktatást, a szakképzést, a felsőfokú oktatást, valamint a felnőttképzést. A következő területek és tevékenységek részesülnek támogatásban: megfelelő módszertani és pedagógiai bázis kiépítése az alapkészségek és –kompetenciák fejlesztésére, a szakképzés rendszerének fejlesztése annak érdekében, hogy jobban megfeleljen a gazdaság igényeinek, a felsőoktatásnak a tudásalapú társadalom igényeihez és a gazdaság változó követelményeihez történő alkalmazkodásának elősegítése és a felnőttképzés fejlesztése, többek között a munkahelyi képzés és a vállalkozói készségek fejlesztésével.

4. Az oktatási, szociális és egészségügyi infrastruktúra fejlesztése

Ez a prioritás a humán erőforrás-fejlesztéshez kapcsolódó beruházásokat fog finanszírozni az Európai Regionális Fejlesztési Alap támogatásával. A támogatások az oktatás, és a szociális és egészségügyi ellátás regionális különbségeinek csökkentését, valamint a fenti szolgáltatásokhoz való egyenlő hozzáférés előmozdítását segítik elő. Az infrastrukturális beruházások az ESZA által támogatott tevékenységek kiegészítését, megerősítését szolgálják, és ezáltal jelentősen hozzájárulnak a program célkitűzéseinek eléréséhez.

Az EQUAL Közösségi Kezdeményezésű Programot a HEFOP keretében támogatott tevékenységektől az innovatív megközelítése, valamint a partnerségre és nemzetközi együttműködésre vonatkozó rendelkezések különböztetik meg.

Az alábbi tábla a HEFOP ESZA tevékenységei és az EQUAL témái közötti összefüggést mutatja be.

3.2. táblázat: A HEFOP ESZA intézkedései és az EQUAL témák közötti kapcsolódások

Prioritás	EQUAL téma	Humán erőforrás-fejlesztés Operatív Program	
		Intézkedések	Célcsoportok
Foglalkoztat-hatóság	A) Munkaerőpiacra való belépés vagy visszailleszkedés segítése	1.1 A munkanélküliség megelőzése és kezelése 1.2 A foglalkoztatási szolgálat fejlesztése	Munkanélküliek, tartós munkanélküliek, inaktívok, nők, romák, fogyatékos emberek, fogvatartottak, hátrányos helyzetű fiatalok, idősebb munkanélküliek
Vállalkozás	B) A rasszizmus és az idegengyűlölet leküzdése	2.1 Hátrányos helyzetű tanulók esélyegyenlőségének biztosítása 2.2 A társadalmi befogadás elősegítése a szociális területen dolgozó szakemberek képzésével 2.3 Hátrányos helyzetű emberek, köztük a romák foglalkoztathatóságának javítása 3.1 Az egész életen át tartó tanulás koncepciójának megvalósítása a közoktatás fejlesztése révén 3.2 A szakképzés tartalmi, módszertani és szerkezeti fejlesztése	
Alkalmazkodó-képesség	C) A vállalkozásindítás lehetővé tétele mindenki számára	3.4 Munkahelyteremtéshez és a vállalkozói készségek fejlesztéséhez kapcsolódó képzések	Mikro-vállalkozások, KKV-k, önfoglalkoztatók, kezdő vállalkozók
	D) A szociális gazdaság (harmadik szektor) megerősítése	1.3 A nők munkaerőpiacra való visszatérésének segítése	
	E) Az egész életen át tartó tanulás és „befogadó” munkahelyi gyakorlatok támogatása	3.4 Munkahelyteremtéshez és a vállalkozói készségek fejlesztéséhez kapcsolódó képzések	Foglalkoztatottak, önfoglalkoztatók, mikro-, kis- és középvállalkozások, vállalatok
	F) A vállalatok és alkalmazottak alkalmazkodóképességének segítése	3.5 A felnőttképzés rendszerének fejlesztése	
Nők és férfiak esélyegyenlősége	G) A munka és a családi élet összehangolásának segítése	1.3 A nők munkaerőpiacra való visszatérésének segítése	Nők (kisgyermekes szülők, inaktívok, munkanélküliek)
	H) A nemek közötti munkaerő-piaci különbségek és a foglalkozási szegregáció csökkentése		
Menedékkérők társadalmi és munkaerő-piaci integrációja	I) Menedékkérők	–	–

Az EQUAL Program 4. prioritása (nők és férfiak esélyegyenlősége) vonatkozásában különösen fontos hangsúlyozni, hogy az itt támogatott tevékenységek kiegészítik a HEFOP keretében támogatott tevékenységeket. Ez a prioritás szorosan kapcsolódik az ESZA ötödik szakmapolitikai területéhez (speciális intézkedések a nők munkaerőpiacra jutása és munkaerő-piaci részvétele fejlesztésére, beleértve a szakmai előmenetelt, az új álláslehetőségek elérhetőségét és új vállalkozások indításának lehetőségét, valamint a nemi alapú horizontális és vertikális szegregáció csökkentését). Az EQUAL Program és a HEFOP egyaránt

tartalmazza azoknak a tevékenységeknek a támogatását, amelyek a munka és a családi élet összeegyeztetését és a nők munkaerő-piaci beilleszkedését segítik elő.

A két program keretében finanszírozott tevékenységeket az alábbiak szerint lehet összefoglalni:

EQUAL Programdokumentum (H téma) A nemek közötti munkaerő-piaci különbségek és a foglalkozási szegregáció csökkentése	HEFOP 1.3-as intézkedés A nők munkaerő-piaci részvételének és a munka és a családi élet összehangolásának segítése
<ul style="list-style-type: none"> • Új foglalkoztatási és munkahelyi képzési formák bevezetése, amelyek lehetővé teszik a családi élet és a munka összehangolását. • Nők képzése az ICT-k használatához kapcsolódó tudás és készségek fejlesztésére. • Új eszközök kifejlesztése és bevezetése a nők munkahelyi előmenetelét támogató cégek humánpolitikájában. • A nők K+F tevékenységekben való részvételének támogatása, mindenekelőtt a technológiai és természettudományos területeken. • A családi vállalkozásokban dolgozó segítő családtagok képzése ICT használatához köthető modern üzleti (e-business, marketing stb.) ismeretekre és képességekre. • Különböző tevékenységekre (például jogi tanácsadásra, ügyvédi képviseletre, nyilvánosságra) építő átfogó stratégiák kidolgozása a nők munkaerő-piaci szegregációjával és diszkriminációjával kapcsolatos tudatosság és alkalmazotti attitűd megváltoztatása érdekében. • Támogató hálózat kialakítása nők részére nem hagyományos foglalkozásokban. • Szélesebb álláskeresési lehetőségek biztosítása fiatalok számára új pályorientációs technikák bevezetésével, és olyan módszerek kidolgozásával illetve adaptálásával, amelyek a fiatalokat olyan szakmák kipróbálására ösztönzik, amelyeket hagyományosan a másik nem dominál. 	<ul style="list-style-type: none"> • Képzés, készségfejlesztés, távoktatás, stb. • Személyre szabott munkaügyi szolgáltatások a munkaerő-piaci reintegráció segítésére. • Támogatott foglalkoztatás. • Különböző végzettségi szintekre szabott képzési programok vállalkozói ismeretek és készségek fejlesztésére. • Rugalmas és alternatív szolgáltatások nyújtása, kifejlesztése és létrehozása gyerekek vagy más eltartott családtag felügyeletére. • A férfiak és nők egyenlő munkahelyi esélyeit, családbarát vállalati politikát, valamint a nők számára rugalmas munkahelyi szabályzat és karriertervezés kialakítását célzó munkaadói kezdeményezések támogatása. • Helyi önkormányzatok támogatása a helyi szolgáltatások családbarát módon történő összehangolásának kidolgozásában és megvalósításában.

Az EQUAL és a HEFOP tevékenységeinek egyértelmű elhatárolását másik két EQUAL téma, nevezetesen

- a hátrányos helyzetű emberek munkaerőpiacra történő belépésének vagy visszatérésének segítése („A” téma); és
- az egész életen át tartó tanulás és az olyan „befogadó” munkahelyi gyakorlatok támogatása, amelyek a munkaerő-piaci diszkrimináció és egyenlőtlenségek szempontjából érintett emberek álláshoz jutását és munkában maradását segítik („E” téma)

esetében is biztosítani kell.

A témák átfedésének elkerülése érdekében a HEFOP Program-kiegészítő Dokumentuma rögzíteni fogja a szükséges eljárásrendi és végrehajtási előírásokat, így biztosítva a tevékenységek egyértelmű fizikai és pénzügyi elkülönítését.

3.3.2. REGIONÁLIS FEJLESZTÉS OPERATÍV PROGRAM

A HEFOP mellett a Regionális Fejlesztés Operatív Program (ROP) is tartalmaz ESZA forrásokat. Az EU pénzügyi hozzájárulása a programhoz 359,4 millió euró, amelyből 305,7 milliót az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA) biztosít, 53,7 milliót pedig az ESZA. A ROP átfogó célkitűzése, hogy elősegítse Magyarország és régiói kiegyensúlyozottabb területi fejlődését. A program keretében támogatott tevékenységek a régiók különböző földrajzi, gazdasági, természeti és kulturális lehetőségeire épülnek.

A ROP keretében az ESZA a regionális szintű humán erőforrás-fejlesztést támogatja olyan intézkedéseken keresztül, amelyek az egyes régiók sajátos adottságaihoz, lehetőségeihez és munkaerő-piaci helyzetéhez igazodnak. Az ESZA által támogatott intézkedések a következő tevékenységeket finanszírozzák:

- a regionális igényekhez igazodó oktatási és képzési kínálat kialakítása,
- a helyi közigazgatás és civil szervezetek kapacitásainak fejlesztése,
- a helyi foglalkoztatási kezdeményezések és a szociális gazdaság támogatása.

3.3. táblázat: A ROP ESZA intézkedései és az EQUAL témák közötti kapcsolódások

Prioritás	EQUAL téma	Regionális fejlesztés Operatív Program	
		Intézkedés	Célcsoportok
Foglalkoztathatóság	A) Munkaerőpiacra való belépés vagy visszailleszkedés segítése	3.2. Helyi foglalkoztatási kezdeményezések támogatása (ideértve a szociális gazdaságot)	Munkanélküliek, inaktívak, nők, romák, fogyatékos emberek, hátrányos helyzetű fiatalok, idősek
	B) A rasszizmus és az idegengyűlölet leküzdése		
Vállalkozás	C) A vállalkozásindítás lehetővé tétele mindenki számára	3.2. Helyi foglalkoztatási kezdeményezések támogatása (ideértve a szociális gazdaságot)	Munkanélküliek, inaktívak, nők, romák, fogyatékos emberek, hátrányos helyzetű fiatalok, idősek
	D) A szociális gazdaság (harmadik szektor) megerősítése		
Alkalmazkodóképesség	E) Az egész életen át tartó tanulás és „befogadó” munkahelyi gyakorlatok támogatása	3.1. A helyi közigazgatás és a civil szervezetek kapacitásépítése 3.3. Felsőoktatási intézmények és helyi szereplők közötti együttműködés erősítése 3.4. Régió-specifikus szakmai képzések támogatása	Foglalkoztatottak (közigazgatás és civil szféra) KKV-k, mikro-vállalkozások
	F) A vállalatok és alkalmazottak alkalmazkodóképességének segítése		
Nők és férfiak esélyegyenlősége	G) A munka és a családi élet összehangolásának segítése		
	H) A nemek közötti munkaerő-piaci különbségek és a foglalkozási szegregáció csökkentése		
Menedékkérők társadalmi és munkaerő-piaci integrációja	I) Menedékkérők		

3.3.3. GAZDASÁGI VERSENYKÉPESSÉG OPERATÍV PROGRAM

A Gazdasági Versenyképesség Operatív program célja a magyar gazdaság versenyképességének javítása, melyet közvetlenül a gazdasági versenyképesség erősítése, közvetve pedig a vállalkozások modernizációja, valamint a fejlett gazdasági környezet kialakítása segíti elő.

A versenyképesség javításának átfogó célja érdekében a GVOP három konkrét célt határoz meg, ahol javulást kell elérni:

- A tudásgazdagság, tudásbázis fejlesztése és az innovációs képesség színvonalának emelése;
- A technológia-intenzív iparágakra és szolgáltatásokra épülő gazdaság kiépítése;
- A gazdaság duális jellegének oldása a kis- és középvállalatok fejlesztésével.

1. Prioritás – Befektetés-ösztönzési támogatást nyújt a vállalatok termelési kapacitásainak modernizációjához, különös tekintettel azokon a területeken, ahol a vállalatoknak lehetőségük

van nagy cégek beszállítóivá válni, illetve a feldolgozóiparhoz kapcsolódó szolgáltatások terén. A prioritás támogatja továbbá magas szintű gazdasági infrastruktúra kialakítását elsősorban innovációs- és technológiai transzferközpontok fejlesztése, ipari parkok minőségi szolgáltatásainak komplex megvalósítását szolgáló beruházások támogatása, logisztikai központok fejlesztése révén. Ezenkívül, a prioritás támogatja a pro-aktív befektetés-ösztönzési szolgáltatásokat, tanácsadást.

2. Prioritás – Kis- és középvállalatok fejlesztése elsősorban a vállalkozások igényei alapján nyújt támogatást ahhoz, hogy adottságaikat minél jobban kihasználhassák és eltűnjön a jelenleg megfigyelhető különbség a kisebb, kevésbé hatékony hazai vállalkozások és a modern, külföldi tulajdonban lévő cégek között. Ennek érdekében a prioritás intézkedései támogatják a műszaki és technológiai fejlesztésekhez kapcsolódó beruházásokat, a minőségbiztosítási rendszerek fejlesztését, valamint a termelési infrastruktúra modernizációját. A prioritás továbbá támogatja az üzleti tanácsadáshoz való hozzájutást a jobb irányítás, a menedzsment-kapacitások megerősítése érdekében, illetve a KKV-k közötti szorosabb együttműködést.

3. Prioritás – A kutatás-fejlesztési, innovációs prioritás tartalmazza a stratégiai jelentőségű, a K+F műhelyek és a gazdálkodó szervezetek együttműködésén alapuló kooperatív kutatási és technológia-fejlesztési tevékenységek támogatását. Ez a kiemelt, a magyar gazdaság versenyképességét leginkább megalapozó területen új termékek, eszközök, eljárások, szolgáltatások kidolgozásának, kipróbálásának és alkalmazásának ösztönzését jelenti. Továbbá támogatást nyújt a közfinanszírozású és non-profit kutatóhelyek kutatási infrastruktúrájának és intézményi együttműködési formáinak fejlesztéséhez.

4. Prioritás – Az információs társadalom fejlesztési prioritásának elemei az alapvető vállalkozási erőforrás-tervezés, vállalatmenedzsment, beszállítási-értékesítési lánc menedzsment és marketingeszközök, valamint web-alapú alkalmazások (azaz az e-gazdaság) előmozdítása, az Internet-használat és megfelelő web-technológiák elterjesztése és ösztönzése, elsősorban a megfelelő magyar nyelvű üzleti, tudományos és kulturális értékeket hordozó digitális tartalom létrehozásával és használatával, valamint az üzletbarát e-közigazgatás megteremtése az info-kommunikációs technológiára alapozva. A hátrányos helyzetű térségek információs társadalomba való bekapcsolása érdekében, a GVOP támogatja a szélessávú távközlési infrastruktúra kiépítését az érintett térségekben.

3.3.4. AGRÁR- ÉS VIDÉKFEJLESZTÉS OPERATÍV PROGRAM

Az Agrár- és Vidékfejlesztés Operatív Program hozzájárul a fenntarthatóbb és versenyképesebb agrárgazdaság (beleértve a mezőgazdaságot, halászatot és élelmiszer-feldolgozást), valamint a vidéki térségek jövedelemszint-növelésén és a munkalehetőségek bővítésén alapuló integrált fejlesztésének támogatásához.

Az AVOP specifikus céljai a következők:

- A mezőgazdasági termelés és élelmiszer-feldolgozás versenyképességének javítása;
- A vidék felzárkóztatásának elősegítése.

A célok megvalósítása három prioritás mentén történik:

1. Prioritás – A versenyképes alapanyag-termelés megalapozása a mezőgazdaságban

A prioritás intézkedései a halászatot is magába foglaló mezőgazdasági termelés versenyképességét kívánják növelni a termelési költségeket csökkentő, a termékek hozzáadott értékét és minőségét növelő, a környezet védelmét, a higiénia és állat-elhelyezési feltételeket

javító beruházások támogatásán keresztül. A prioritás ösztönzi a fiatal gazdák vállalkozás-indítását, támogatja a gazdaságok gazdasági életképességének növelését, a mezőgazdasági tevékenységekkel foglalkozók számára megfelelő szakismeretek megszerzést, célzott tanfolyamokon való részvételét, a bővülő piacok által támasztott követelményekhez való alkalmazkodást és környezetbarát gazdaságirányítás kialakítását.

2. Prioritás – Az élelmiszer-feldolgozás modernizálása

A prioritás támogatja az élelmiszer-feldolgozó ipar fejlesztését a technológia, a kapcsolódó logisztikai, tároló- és raktárkapacitások, valamint az informatikai háttér modernizálása révén. A beruházások elsődlegesen a fogyasztók egészségének védelmét, az élelmiszerbiztonságot, a termékek minőségének javítását, a környezet védelmét (hulladék- és melléktermék kezelés), valamint az értékesítési csatornákhöz való nagyobb alkalmazkodást szolgálják.

3. Prioritás – Vidéki térségek fejlesztése

Ez a prioritás a vidéki térségek legfőbb strukturális gyengeségeinek, mint az infrastruktúra elmaradottságának és a vidéki települések mezőgazdasági termeléstől való nagyfokú függésének felszámolását célozza. Három specifikus célt tartalmaz: a vidéki gazdasági potenciál fejlesztése, a foglalkoztatás javítása; a vidéki környezet vonzóbbá tétele; kísérleti, integrált kistérségi programok (LEADER+ megközelítés) kidolgozása és megvalósítása. Ezeket a célokat a mezőgazdasági tevékenységek diverzifikációja, valamint a vidéki jövedelemszerző tevékenységek fejlesztése, mint a falusi turizmus (beleértve az „on-farm” turizmust), a kézműipari és a minőségi termékek értékesítése révén kívánja elérni. A prioritás támogatja vidéki lakosság életminőségének és –körülményeinek javítását a megfelelő vidéki infrastruktúra fejlesztésével, az élettér vonzóbbá tételével, a vidéki közösségek erősítésével, valamint a természeti és kulturális örökség megőrzésével és állapotának javításával.

Az AVOP tehát támogatja a humán erőforrás-fejlesztést és a vidéki infrastruktúra fejlesztését a mezőgazdasági termeléshez, az élelmiszer-feldolgozáshoz és a vidéki közösségek megőrzéséhez kapcsolódóan. Az EQUAL és az AVOP közötti esetleges kapcsolódási pontokat az alábbi táblázat foglalja össze:

3.4. Táblázat: Az AVOP intézkedései és az EQUAL témakörei közötti összefüggések

Prioritás	EQUAL Témák	Agrár- és Vidékfejlesztés Operatív Program	
		Intézkedés	Célcsoportok
Foglalkoztathatóság	A) Munkaerőpiacra való belépés vagy visszailleszkedés segítése		
	B) A rasszizmus és az idegengyűlölet leküzdése		
Vállalkozás	C) A vállalkozásindítás lehetővé tétele mindenki számára		
	D) A szociális gazdaság (harmadik szektor) megerősítése		
Alkalmazkodókészség	E) Az egész életen át tartó tanulás és „befogadó” munkahelyi gyakorlatok támogatása	1.4. Szakmai továbbképzés és átképzés támogatása	1.4. Gazdálkodók, illetve más, mezőgazdasági vagy erdészeti tevékenységgel foglalkozó személyek. Prioritást élveznek a romák.
	F) A vállalatok és alkalmazottak alkalmazkodóképességének segítése	3.1. A vidéki jövedelemszerzési lehetőségek bővítése	3.1. Fiatal gazdálkodók és vállalkozások.
Nemek közti esélyegyenlőség	G) A munka és a családi élet összehangolásának segítése		1.3. Fiatal egyéni vállalkozók, akiknek a fő jövedelemszerző tevékenysége a mezőgazdaság. Előnyt élveznek a női gazdálkodók.
	H) A nemek közötti munkaerő-piaci különbségek és a foglalkozási szegregáció csökkentése	1.3. Fiatal gazdálkodók induló támogatása	
Menedékkérők	I) Menedékkérők		

3.3.5. KÖRNYEZETVÉDELME ÉS INFRASTRUKTÚRA OPERATÍV PROGRAM

A Környezetvédelem és Infrastruktúra Operatív Program alapvető célja a környezetbarát fejlődés elősegítése, a környezetvédelem és a közlekedés infrastruktúrájának fejlesztése.

A KIOP két specifikus célja:

- A környezet állapotának javítása a fenntartható fejlődés elősegítésével a környezet- és természetvédelmi fejlesztések által.
- Környezetkímélő közlekedési infrastruktúra fejlesztése és az elérhetőségi mutatók javítása.

1. prioritás – Környezetvédelmi fejlesztések

Ez a prioritás a lakosság egészséges ivóvízzel való ellátásának fejlesztését, az ivóvízbázisok védelmét, a keletkező szennyvizek ártalommentes elvezetését és elhelyezését, a felszíni és felszín alatti vizek védelme érdekében a szennyvízelvezető és -kezelő hálózatok fejlesztését, a Tisza nagyvízi meder természetvédelmi és fenntartható árvízvédelmi rendszerének

fejlesztését, zaj- és levegőszennyezettséget mérséklő, valamint a környezetbarát energia-gazdálkodás és megújuló energiaforrások felhasználásához kapcsolódó beruházásokat támogatja.

2. prioritás – A közlekedési infrastruktúra fejlesztése

Ez a prioritás a fő úthálózat fejlesztését és környezetbarát infrastruktúra kialakítását támogatja. Az intézkedések keretében sor kerül *elkerülő és tehermentesítő utak* építésére a tranzitforgalom okozta környezetterhelés csökkentése érdekében, valamint *gyorsforgalmi és főút szakaszok* kiépítésére, amelyek a Helsinki folyosók összekötését, illetve a meglévő főutak kapacitásának növelését szolgálják. A prioritás támogatja az elővárosi vasúthálózat fejlesztését is.

3.4. TÖRVÉNY AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDRÓL ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSÁRÓL

Az Országgyűlés 2003. december 22-én fogadta el az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt. A jogszabály 2004. január 28-án lépett hatályba.

Összhangban az EU szabályozásával, a törvény egyaránt megtiltja a közvetlen és a közvetett diszkriminációt. Ez utóbbi új fogalom a magyar jogi szóhasználatban. A jogszabály megalkotása során az Igazságügyi Minisztérium a 2000/78/EK irányelv szövegét használta, mely szerint közvetett diszkrimináció akkor történik, ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat egy adott felekezethez, meggyőződéshez, fogyatékosági csoporthoz, korhoz, nemhez, szexuális orientációhoz tartozó embereket másokhoz képest hátrányos helyzetbe hoz. A törvény definiálja a hátrányos megkülönböztetés fogalmát és az egyenlő bánásmód megsértését a foglalkoztatás, a szociális biztonság és egészségügy, a lakhatás, az oktatás és képzés, valamint az áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele területén.

A jogszabály megfelelő végrehajtása érdekében, a törvény lehetőséget ad jogi szankciók alkalmazására. Némelyek ezek közül már most is szerepelnek a Polgári Törvénykönyvben, mint például a jóvátétel. A törvény koncepciója szerint lehetőség lesz adminisztratív szankciók alkalmazására is, például bírság vagy az előnyök felfüggesztése formájában. Továbbá, a tervezet szerint – összhangban a vonatkozó közösségi szabályokkal – a bizonyítás terhe minden diszkriminációs ügyben megfordul. Lényeges újítás a törvény által bevezetendő „*actio popularis*” intézménye, ami lehetővé teszi, hogy a sérelmet szenvedett személy vagy csoport hozzájárulásával jogi személyiséggel rendelkező szervezetek is kezdeményezhessenek eljárást. A jelenlegi magyar jogban kizárólag az egyenlőtlen bánásmódban vagy hátrányos megkülönböztetésben részesülő személy kezdeményezhet eljárást.

A törvény további újítása a Köztársasági Esélyegyenlőségi Program létrehozása, melyet két évenként a kormány javaslatára az Országgyűlés fogad el. A program, amelynek kidolgozására először 2004-ben kerül sor, tartalmazza az esélyegyenlőség előmozdításával kapcsolatos stratégiai célokat és intézkedéseket. Az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szerveknek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyeknek esélyegyenlőségi tervet kell készíteniük. Az önkormányzatok dönthetnek helyi esélyegyenlőségi terv készítése mellett, melyek a Köztársasági Esélyegyenlőségi Program prioritásai és a helyi szükségletek alapján határozza meg a tevékenységeket. A program célja az egyenlő bánásmód elveinek elterjesztése a társadalomban. Az EQUAL Program a

munkaerő-piaci diszkrimináció elleni intézkedései révén hozzájárul a törvénytervezet által kitűzött társadalmi célok megvalósításához.

4. A PROGRAM PRIORITÁSAI

4.1. VÁLASZTOTT TÉMÁK

Az EQUAL egyik alapelve a tematikus megközelítés. Ez azt jelenti, hogy a tagállamoknak az EQUAL Program keretében támogatandó területeket azon kilenc téma közül kell kiválasztaniuk, amelyeket az Európai Bizottságnak az EQUAL közösségi kezdeményezés 2004-2006 közötti végrehajtásáról szóló közleménye meghatározott.³⁹ Ezek a következők:

- A) A munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetű emberek munkaerőpiacra való belépésének vagy visszailleszkedésének segítése;
- B) A rasszizmus és az idegengyűlölet leküzdése a munkaerőpiac tekintetében;
- C) A vállalkozásindítás lehetővé tétele mindenki számára a vállalkozás beindításához és a munkahely-teremtési lehetőségek feltárásához és kihasználásához szükséges eszközök biztosításával;
- D) A szociális gazdaság (harmadik szektor) megerősítése elsősorban a közösségi szolgáltatásokra irányulóan, különös tekintettel a munkahelyi minőség javítására;
- E) Az egész életen át tartó tanulás és az olyan „befogadó” munkahelyi gyakorlatok támogatása, amelyek a munkaerő-piaci diszkrimináció és egyenlőtlenségek szempontból érintett emberek álláshoz jutását és munkában maradását segítik;
- F) A vállalatok és alkalmazottak strukturális változásokhoz való alkalmazkodásának, az információs technológiák és más új technológiák használatának segítése;
- G) A munka és a családi élet összehangolásának segítése, a munkaerőpiacot egy időre elhagyó nők és férfiak visszatérésének segítése rugalmasabb és hatékonyabb munkaszervezeti formák és támogató szolgáltatások kialakításával;
- H) A nemek közötti munkaerő-piaci különbségek és a foglalkozási szegregáció csökkentése.
- I) Menedékkérők társadalmi és munkaerő-piaci integrációjának támogatása

Az EQUAL közösségi kezdeményezés célja, hogy a nemzeti és közösségi stratégiák kereteibe illeszkedve elősegítse a munkaerő-piaci diszkrimináció csökkentését és az esélyegyenlőség megteremtését innovatív módszerekkel. A munkaerő-piaci esélyegyenlőség azt jelenti, hogy mindenki számára egyenlő és diszkriminációmentes foglalkoztatási feltételeket kell kialakítani, biztosítani kell az egyenlőséget a munkához, képzési lehetőségekhez való hozzájutás tekintetében.

A hazai munkaerő-piaci helyzet elemzése alapján látható, hogy bizonyos tényezők, úgymint az alacsony iskolai végzettség, a képzettség és az alkalmazkodóképesség hiánya, hajléktalanság, rossz egészségi állapot, hátrányos helyzetű térségekben vagy településen lévő

³⁹ Az Európai Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának az EQUAL Közösségi kezdeményezés második pályázati köréről, COM (2003) 840 final.

lakóhely, etnikai, nemi, fogyatékoság vagy életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetés, a diszkriminatív munkáltatói attitűdök jelentős munkaerő-piaci hátrányok kialakulásához vezetnek. Az elemzésből az is kitűnik, hogy bizonyos társadalmi csoportok - köztük a roma és a fogyatékos emberek - körében, ezeknek a hátrányoknak az előfordulása sokkal gyakoribb. Hasonlóan a nők is hátrányokkal küzdenek a munkaerőpiacon: egyrészt a társadalomban jelenlévő, női társadalmi szerepekkel kapcsolatos sztereotip elvárások és szocializációs minták, másrészt a háztartási tevékenység hagyományosan egyenlőtlen női-férfi munkamegosztása sok esetben korlátozza a nők munkaerő-piaci lehetőségeit. Az EQUAL Program keretében ezért a probléma-orientált megközelítés mellett, különös hangsúlyt kell helyezni az említett célcsoportok munkaerő-piaci esélyeinek javítására.

A roma emberek között különösen magas a munkanélküliek, a tartósan munkanélküliek, az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők, az iskolarendszerű képzésből lemorzsolódók és szakképzetlenek aránya. A képzettségi hiányok tekintetében döntő tényező az iskolai lemorzsolódás. Továbbá a munkáltatók részéről gyakran megnyilvánuló előítéletesség is rontja a romák munkaerő-piaci esélyeit. Nehezíti a helyzetet, hogy a roma népesség jelentős hányada koncentrálódik a hátrányos helyzetű, a környező városok munkaerőpiacától elzárt kistélepüléseken, kistérségekben. A különböző hátrányok halmozódása rávilágít arra, hogy a roma emberek munkavállalási esélyeinek és lehetőségeinek javításához többirányú támogatásra, több különböző szakterület eszközeinek összekapcsolására van szükség. A romák foglalkoztathatóságának javítása érdekében az oktatásban és képzésben való részvétel segítésére, a lemorzsolódott fiatalok szakképzettséghez jutásának segítésére, a tartósan munkanélküliek munkaerőpiacra jutását segítő eszközökre egyaránt szükség van. Az eddigi tapasztalatok azt mutatják, hogy a romák helyzetének javítására irányuló kezdeményezések közül azok bizonyultak sikeresnek, amelyek egy adott probléma mentén határozták meg a célcsoportot – például lemorzsolódás, vagy tartós munkanélküliség – az etnikai hovatartozás vizsgálata nélkül. Emellett a végrehajtás során a roma szervezetek és a romákat segítő szervezetek bevonásával lehet biztosítani, hogy ezeknek az intézkedéseknek minél több roma kedvezményezettje legyen. Ez összhangban áll az EQUAL probléma-központú megközelítésével a munkaerő-piaci egyenlőtlenségek kezelésében.

A fogyatékos emberek körében az átlagosnál alacsonyabb a munkaerő-piaci aktivitás, legtöbbjük különféle járadékokból él, illetve eltartott. A stratégia kialakításánál azonban fontos figyelembe venni, hogy ez a csoport rendkívül heterogén, a sérülés mértéke és típusa alapján eltérő szükségletekkel és képességekkel rendelkező csoportokat foglal magába. Ez kettős stratégiát indokol: egyrészt elsődlegesen az integrált foglalkoztatást, a nyílt munkaerőpiacra való belépést/visszatérést, akiknél ez lehetséges. Ehhez különböző személyre szabott támogató és rehabilitációs szolgáltatásokra és mindenekelőtt a fogyatékos emberek igényeihez alkalmazkodó képzésekre van szükség, mivel iskolai végzettségük szintje és összetétele jelentősen eltér az átlagtól, jellemző az elavult, a munkaerőpiacon kevésbé hasznosítható szakképzettség. Másrészt szükséges a védett foglalkoztatás intézményrendszerének korszerűsítése is. Ez magába foglalná új típusú foglalkoztatási formák kidolgozását és a meglévő intézmények – célszervezetek – funkcióinak kibővítését, a rehabilitációs jellegük erősítését. Szükség van továbbá egy köztes-munkaerőpiac kialakítására, ahol megszerezhető a nyílt munkaerő-piaci követelményeknek megfelelő jártasság és tapasztalat.

A nők munkaerő-piaci esélyegyenlőségének és foglalkoztatásának szempontjai horizontális célként megjelennek mindegyik választott prioritásban. A tevékenységek tervezésénél és megvalósításánál figyelembe kell venni a hátrányos helyzetű csoportokon belül a nők speciális helyzetét és szükségleteit. Ezenkívül a nők munkaerő-piaci esélyeinek és helyzetének javítását specifikus intézkedésekkel is támogatni kell. A munkaerő-piaci

programokban mindeddig kevés figyelmet kapott a nők foglalkozási szegregációja, ezért ezen a területen különösen nagy jelentősége lehet az innovatív kezdeményezéseknek. A horizontális szegregáció jelenségére utal a női munkaerő koncentrációja, illetve felülreprezentáltsága egyes, az átlagosnál rosszabbul fizetett foglalkozásokban.

A fentiek mellett kiemelt csoportot jelentenek a menedékkérők. EU szinten – többek között a foglalkoztatáspolitikához is kapcsolódva – az utóbbi időben egyre nagyobb hangsúlyt kap a menedékkérőkkel és menekültekkel kapcsolatos politika. Ezzel összhangban az EQUAL keretében minden tagállamnak kötelező a menedékkérőkkel kapcsolatos intézkedés kidolgozása. Magyarországon a foglalkoztatáspolitikában és a hátrányos helyzetű emberek munkaerő-piaci részvételének segítésére irányuló intézkedésekben mindeddig nem jelent meg célcsoportként a menedékkérők csoportja. Bár a menedékkérők száma alacsony, fontos lenne olyan kísérleti programok kidolgozása, amelyek a menedékkérők foglalkoztathatóságának javítását segítik és felkészítenek az EU csatlakozást követően esetlegesen nagyobb számú menedékkérő befogadására. Szükséges egyrészt a menekültekkel, menedékkérőkkel kapcsolatos jogi-szabályozási és intézményi keretek vizsgálata – figyelembe véve az uniós csatlakozás várható hatásait is – és a menedékkérőkkel kapcsolatba kerülő különböző intézmények, hatóságok, szervezetek közötti megfelelő együttműködés kereteinek kialakítása.

Az EQUAL második pályázati körére vonatkozó közlemény új elemként említi az emberkereskedelem, különösen a nőkereskedelem áldozatainak társadalmi és munkaerő-piaci integrációjának támogatását. A magyar EQUAL program átfogó megközelítésben kívánja kezelni a nőkereskedelem problémáját, egyaránt építve a megelőzés és az emberkereskedelem elleni fellépés eszközeire. A program olyan megelőző és rehabilitációs tevékenységeket támogat, amelyek kapcsolódnak a munka világához.

A fentieket figyelembe véve a magyar EQUAL program témái a következők:

- **A munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetű emberek munkaerőpiacra való belépésének vagy visszailleszkedésének segítése („A” téma);**
- **Az egész életen át tartó tanulás és az olyan „befogadó” munkahelyi gyakorlatok támogatása, amelyek a munkaerő-piaci diszkrimináció és egyenlőtlenségek szempontjából érintett emberek álláshoz jutását és munkában maradását segítik („E” téma);**
- **A nemek közötti munkaerő-piaci különbségek és a foglalkozási szegregáció csökkentése („H” téma);**
- **Menedékkérők társadalmi és munkaerő-piaci integrációjának támogatása. („I” téma)**

A koncentráció elvének érvényesítése és a végrehajtás rugalmasságának biztosítása érdekében a program korlátozott számú témára épül. Mindazonáltal más pillérek elemei is megjelennek a választott témák alatt.

A magyar EQUAL programdokumentum prioritásainak meghatározásánál figyelembe vettük a Közös foglalkoztatáspolitikai értékelésben, az ahhoz kapcsolódó Követő jelentésekben, valamint a Társadalmi beilleszkedésről szóló közös memorandumban meghatározott stratégiát és célkitűzéseket. Ezenkívül vizsgáltuk az egyéb ESZA támogatással megvalósuló programokban (Humán erőforrás-fejlesztés Operatív Program, Regionális Fejlesztés Operatív

Program) támogatott intézkedéseket is, a különböző programdokumentumok komplementaritását biztosítása érdekében.⁴⁰

A rasszizmus és az idegengyűlölet leküzdése a munkaerőpiac tekintetében („B” téma) szerves részét képezi az „A” téma alá tartozó tevékenységeknek. Az itt megvalósuló sikeres modellek bemutatása, elterjesztése elősegíti a hátrányos helyzetű, elsősorban roma emberekkel szembeni diszkrimináció leküzdését.

A vállalkozás, a vállalkozóvá válás segítése („C” téma) fontos eleme a Nemzeti Fejlesztési Tervnek, és ilyen tevékenységeket támogat a Gazdasági Versenyképesség Operatív Program, a Humán erőforrás Fejlesztés Operatív Program, valamint a Regionális-fejlesztés Operatív Program. A *szociális gazdaság megerősítése („D” téma)* a Regionális-fejlesztés Operatív Programban szerepel intézkedésként, ezért az átfedések elkerülése érdekében ez a tevékenység nem része az EQUAL programnak.

A vállalatok és alkalmazottak strukturális változásokhoz való alkalmazkodásának az információs technológiák és más új technológiák használatának segítése téma („F” téma) bizonyos elemei szintén megjelennek az „E” téma alatt. Különösen nagy hangsúlyt kap az információs és kommunikációs technológiák alkalmazásával kapcsolatos készségek fejlesztése a nők, az idősebb munkavállalók, a fogyatékos emberek esetében, ami a HEFOP egyik horizontális célja.

A munka és a családi élet összehangolásának segítése, a munkaerőpiacot egy időre elhagyó nők és férfiak visszatérésének segítése rugalmasabb és hatékonyabb munkaszervezeti formák és támogató szolgáltatások kialakításával kapcsolatos téma („G” téma) keretében támogatható tevékenységeket a Humán erőforrás-fejlesztés Operatív Program tartalmazza (HEFOP 1.3. intézkedés).

Az egyes témákhoz kapcsolódó intézkedések meghatározásánál az operatív programokkal való átfedések elkerülése és a megfelelő számú pályázat biztosítása érdekében különösen nagy hangsúlyt kell helyezni EQUAL közösségi kezdeményezésnek azokra az elemekre, amelyek megkülönböztetik az operatív programok részeként megvalósuló fejlesztések kereteitől.

Az EQUAL Programot az különbözteti meg a többi ESZA-ból finanszírozott programtól, hogy innovatív projekteket támogat és a végrehajtás során a partnerség és a nemzetközi együttműködés alapvető követelmény. Ez a partnerségi együttműködés stratégiai jelentőségű a hátrányos helyzetű emberek munkaerőpiacra jutásának segítésében, mivel lehetővé teszi olyan innovatív megközelítések kialakítását, amelyek figyelembe veszik a gazdasági és társadalmi helyzetből fakadó hátrányok összetettségét, halmozódását, és ennek megfelelően több különböző szakterület, intézményrendszer tevékenységének összekapcsolására épülnek. A prioritások és a hozzájuk kapcsolódó tevékenységek tartalmának meghatározásánál fontos szempont, hogy az a lehető legteljesebb mértékben kihasználja a különböző profilú szervezetek együttműködésében rejlő lehetőségeket.

Bár a nemek közötti munkaerő-piaci különbségek és a foglalkozási szegregáció csökkentése önálló prioritásként is megjelenik, a nők és férfiak esélyegyenlőségének szempontjai horizontális célként is szerepelnek valamennyi prioritásban. A kedvezményezettek között, valamint a tevékenységek tervezésében, végrehajtásában biztosítani kell a nők megfelelő részvételét, igényeik figyelembe vételét.

Az alábbi fejezetek a választott prioritások értelmezését és az egyes prioritások alatt támogatandó tevékenységek körét mutatják be.

⁴⁰ Az említett dokumentumokkal való koherenciát és komplementaritást a 3.3. fejezet mutatja be.

4.1.1. HÁTRÁNYOS HELYZETŰ EMBEREK MUNKAERŐPIACRA VALÓ BELÉPÉSÉNEK SEGÍTÉSE („A” TÉMA)

A prioritás célja, hogy elősegítse a munkanélküli és az inaktív emberek munkaerő-piaci beilleszkedését az oktatás és képzés, a foglalkoztatás és a szociális szolgáltatások eszközeit ötvöző kezdeményezések támogatásán keresztül. A leginkább hátrányos helyzetű csoportok, köztük a romák foglalkoztathatóságának javításának olyan integrált megközelítésre kell épülnie, amely figyelembe veszi a társadalmi és gazdasági hátrányok halmozódásából adódó sokrétű problémákat.

A munkanélküliség, különösen a tartós munkanélküliség az egyén családjára és környezetére is hatással van. A hosszan tartó állástalanságot kísérő szegénység mellett gyakran egyéb pszicho-szociális problémák is jelentkeznek, amelyek kihatnak a munkanélküliek környezetében élőkre, és az ő munkaerő-piaci esélyeiket is rontják; a szocio-kulturális hátrányok és a motiváció hiánya növelik az iskolai kudarcok és a lemorzsolódás esélyét. Különösen sérülékenyek ebből a szempontból a fiatalok. A rendszerváltás óta lassan felnő egy olyan generáció, akik közül sokan már a tartós munkanélküliségbe születtek bele. Ezért szükséges olyan integrált megközelítések kidolgozása a munkanélküliség kezelésében, amely figyelembe veszi, hogy ez az állapot a család egészére kihat, és olyan megoldásokat keres, amely a szülő munkaerő-piaci integrációjának segítése mellett a család több tagját is, több irányból segíti.

A fiatalok munkaerőpiacra való belépését gyakran a nem „piacképes” szakképzettség vagy a képzettség hiánya akadályozza, amiben meghatározó szerepe van az iskolarendszerű képzésből való lemorzsolódásnak. A lemorzsolódásnak számos különböző oka lehet, többek között az iskolai kudarcok, a motiváció hiánya, a családi és szociális háttér. Különösen nagy a lemorzsolódók aránya a roma fiatalok és a bentlakásos gyermekotthonokban élő fiatalok körében. Az iskolarendszerű oktatás jelenleg nem ad megfelelő választ ezekre az összetett problémákra, az oktatási rendszer, a szociális szolgáltatások, a fiatalokat segítő szolgáltatások közötti megfelelő kapcsolat hiánya miatt a lemorzsolódott fiatalok véglegesen kirekesztődnek az iskolarendszerű képzésből és ezáltal gyakran a munkaerőpiacról is. Olyan oktatási-képzési formák kialakítására van tehát szükség, amelyek új lehetőséget kínálnak az iskolát elhagyó fiatalok számára tanulmányaik befejezésére, piacképes szakképesítés megszerzésére. Az utóbbi években számos olyan iskolarendszeren kívüli, alternatív képzési program indult hátrányos helyzetű fiatalok számára, amelyek a foglalkoztatással, munkatapasztalat-szerzéssel szerves egységben megvalósított, a résztvevők egyéni fejlesztési szükségleteihez igazodó képzési programokra épültek.⁴¹ Fontos lenne azonban – az EU több tagállamában működő Második esély iskolák mintájára – ezeket a módszereket, képzési formákat az iskolarendszerű képzésben is meghonosítani, az oktatási rendszer, a szociális szolgáltatásokat nyújtó szervezetek, vállalkozások, stb. együttműködésére építve.

Az inaktív és munkanélküli fogyatékos – ideértve a tartós egészségkárosodással vagy betegséggel küzdő – emberek nyílt munkaerőpiacra való belépését és integrált foglalkoztatásukat számos tényező akadályozza, ezért a probléma többoldalú megközelítése szükséges. Az egyén részéről olyan szakmák, készségek és technológiák elsajátítása szükséges, amelyek a munkaerő-piacon keresettek és lehetőséget biztosítanak az elhelyezkedésre. Törekedni kell az új technológiák alkalmazásához kapcsolódó lehetőségek kihasználására a foglalkoztathatóság javítása érdekében. További cél a (re)integrációhoz

⁴¹ Részletesebben lásd az OFA programjairól szóló összefoglalót.

szükséges szolgáltatási repertoár szakmai, módszertani és pénzügyi feltételeinek feltérképezése. Ide értendők a különféle munkaerő-piaci aktív eszközök, illetve azok a kiegészítő szolgáltatások, amelyek a hozzáférés biztosításának elengedhetetlen feltételei. A felmérésre építve kidolgozható egy olyan összetett munkaerő-piaci integrációs modell, amely szigorú módszertani és minőségbiztosítási alapokon nyugszik, és ezáltal országos hálózat fejlesztését, a már meglévő szolgáltatások koordinálását, egységesítését is lehetővé teszi. Ezzel párhuzamosan, a fogadó szervezetek részéről szükséges a fizikai környezet átalakítása is: a megfelelő infrastruktúra beszerzése, akadálymentes környezet kialakítása.

A hajléktalanság, a hajléktalan életforma szintén akadályozza a munkaerő-piaci részvételt, hiszen nem biztosítottak azok az alapvető feltételek, amelyek lehetővé tennék a munkavállalást, a rendszeres munkába járást. A foglalkoztathatóság szempontjából további fontos tényező, hogy a hajléktalanság következtében az egészségi állapot is jelentősen romlik. Ezért olyan szolgáltatásokra van szükség, amelyek figyelembe veszik a hajléktalanságból fakadó munkaerő-piaci hátrányok komplexitását, és ennek megfelelő eszközöket, módszereket alakít ki a hajléktalanok foglalkoztatásának elősegítésére.

A prioritás támogatja az emberkereskedelem, különösen a nőkereskedelem megelőzését és felszámolását célzó újszerű, innovatív kezdeményezések létrehozását, kipróbálását. A megelőző tevékenységek célja, hogy felhívják az érintettek – fiatal lányok, nők, tanárok és fiatalokkal foglalkozó egyéb szakemberek – figyelmét az emberkereskedelem jelenségére és tájékoztassák őket az elérhető segítségekről. Továbbá szükség van olyan szolgáltatásokra, amelyek megfelelő információval látják el a nőket külföldi munkavállalással kapcsolatban. Az áldozatok rehabilitációjához olyan széleskörű szolgáltatások szükségesek, amelyek tanácsadással, pszicho-szociális támogatással, képzéssel és munkaerő-piaci szolgáltatásokon keresztül segítik az érintettek társadalmi és munkaerő-piaci re-integrációját, valamint az ismételt áldozattá válás megelőzését.

Az „A” témához kapcsolódóan többek között az alábbi tevékenységek támogathatók:

Hátrányos helyzetű emberek munkaerőpiacra jutásának segítése

- Foglalkoztathatóság javítása integrált szolgáltatásokkal (képzés, készségfejlesztés, mentálhigiénés szolgáltatások), meglévő szolgáltatások összekapcsolásával, koordinációjával,
- Olyan szolgáltatások kialakítása, amelyek a munkanélküliség és az azzal összefüggő egyéb problémák kezelésére a család egészére irányulóan keres megoldásokat, figyelembe véve, hogy a szülő munkanélkülisége a család többi tagjainak helyzetét is befolyásolja,
- Meglévő munkaerő-piaci, humánerőforrás-fejlesztési, vállalkozás-fejlesztési szolgáltatások kiegészítése a hátrányos helyzetű csoportokra irányuló, célcsoport-specifikus szolgáltatási elemekkel,
- Hajléktalan emberek foglalkoztathatóságának javítása és munkavállalásának segítése.

A „Második esély iskola” módszereire építő oktatási és szakképzési formák kialakítása lemorzsolódott fiatalok számára

- Rugalmas, gyakorlat-orientált képzési módszerek kialakítása, kipróbálása, adaptálása;
- Új típusú, az egyéni szükségletekre, képességekre fókuszáló oktatás és tanácsadás, mely az egyén aktív tanulását segíti elő;

- Szociális támogató szolgáltatások biztosítása a képzésben résztvevők számára a szociális helyzettel összefüggő hátrányok leküzdésének segítésére;
- Szoros együttműködés vállalkozásokkal a gyakorlati képzés és a munkatapasztalat-szerzés lehetőségének biztosítása érdekében;
- Az információs és kommunikációs technológiák használatával kapcsolatos készségek, önálló tanulási készségek elsajátítását segítő képzési elemek.
- Oktatók és tanárok képzése az új módszerek alkalmazására a hátrányos helyzetű fiatalok oktatásában.

Munkanélküli és inaktív fogyatékos emberek integrált képzése és foglalkoztatása

- Rugalmas, gyakorlatorientált és a különböző fogyatékos emberek igényeihez alkalmazkodó szakképzési módszerek kialakítása, adaptálása,
- Új technológiák alkalmazásához kapcsolódó képzések támogatása,
- A fogyatékos emberek integrált foglalkoztatását lehetővé tevő új munkahelyek létrehozása,
- Összetett munkaerő-piaci integrációs modell kidolgozása a megfelelő módszertani és minőségbiztosítási alapok leírásával.
- A már meglévő, fogyatékos emberek munkaerő-piaci integrációját támogató szolgáltatások koordinálása, országos hálózattá fejlesztése, új módszerek kidolgozása, a bevált modellek adaptálása.

A munkaerő-piaci diszkrimináció elleni küzdelem

- A munkáltatók felkészítése a munkaerő-piaci diszkrimináció által érintett – különösen a roma – munkavállalók foglalkoztatására újszerű, befogadó munkahelyi gyakorlatok, nem-diszkriminatív eljárások kidolgozásával és működtetésével, illetve a már jól bevált gyakorlatok elterjesztésével, adaptálásával,
- Az újonnan munkába állók munkahelyi befogadását támogató szolgáltatások kialakítása – például munkahelyi mentor, stb.
- Tanárok, oktatók és munkaadók anti-diszkriminációs képzése és a figyelem felkeltése.

Az emberkereskedelem megelőzése és fõlszámolása:

- Figyelemfelkeltés és az elérhető segítségek bemutatása a veszélyeztetett csoportok, tanárok, szakemberek és hatóságok (például rendõrség, konzuli szolgálatok stb.) részére.
- Újszerű szolgáltatások kialakítása és működtetése külföldön munkát vállaló nők tájékoztatására.
- Az emberkereskedelem áldozatainak munkaerő-piaci és társadalmi re-integrációját segítő újfajta módszerek kidolgozása, adaptálása (tanácsadás, pszicho-szociális támogatás, képzés elemeit ötvözve).

4.1.2. AZ EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ TANULÁS TÁMOGATÁSA ÉS BEFOGADÓ MUNKAHELYI GYAKORLATOK KIALAKÍTÁSA A MUNKAERŐ-PIACI SZEMPONTBÓL HÁTRÁNYOS HELYZETŰ

EMBEREK MUNKAVÁLLALÁSÁNAK ÉS MUNKÁBAN MARADÁSÁNAK ELŐSEGÍTÉSÉRE („E” TÉMA)

A prioritás célja a hátrányos helyzetű munkavállalók munkaerő-piaci esélyegyenlőségének biztosítása „befogadó” munkahelyi gyakorlatok és rugalmas foglalkoztatási és munkaszervezeti formák kialakításával, valamint működő szervezetek új funkciókkal való kibővítése révén. A prioritás ezenkívül támogatja a hátrányos helyzetű emberek – köztük az alacsony képzettségű munkavállalók, a hanyatló ágazatokban foglalkoztatottak, az idősebb munkavállalók – alkalmazkodóképességének javítását szolgáló új módszerek kipróbálását, a képzésben és átképzésben való részvételük segítségével, különös tekintettel az alapkészségek (olvasás, kommunikáció, stb.), valamint az információs társadalomban nélkülözhetetlen informatikai készségek fejlesztésére. A hátrányos helyzetű dolgozók alkalmazásának és állásban maradásának segítése érdekében a prioritás támogatja „befogadó” emberi-erőforrás gazdálkodási módszerek kidolgozását és adaptálását is.

Új típusú foglalkoztatást jelenthet a hátrányos helyzetű, különösen a roma és a lemaradó térségekben élő emberek számára többek között az alkalmi és szezonális munkák összekapcsolása, folyamatos munkavégzéssé szervezése. Ez egyúttal a be nem jelentett munkavégzés legális foglalkoztatássá alakítását és a vállalkozások időszakos munkaerő-igényének kielégítését is elősegíti.

Bár Magyarországon az idősebb korosztályok alacsony foglalkoztatási szintje az utóbbi időben javuló tendenciát mutat, további erőfeszítéseket kell tenni munkaerő-piaci pozíciójuk javítására, összhangban a Foglalkoztatási Irányvonalaknak az aktív öregedés elősegítésére irányuló prioritásával. Az idősebb munkavállalók munkához jutását és munkában maradását nehezíti a munkáltatók diszkriminációja, a rossz egészségi állapot, a gyorsan változó technológiákhoz és munkaerő-piaci elvárásokhoz való alkalmazkodás nehézsége. Az alkalmazkodó-képesség javítása és a munkavégzéssel kapcsolatos készségek megőrzése érdekében az idősebb munkavállalók képzése és egészségi állapotának javítása fontos része lehet a vállalatok humán-erőforrás-gazdálkodási politikájának. Támogatni kell azokat a kezdeményezéseket is, amelyek felhívják a munkáltatók figyelmét az idős munkatapasztalatában rejlő értékekre. A számítógép és az Internet használata tekintetében is jelentős hátrányban vannak az idősebbek, elsősorban az eszközök használatával kapcsolatos tudás és készségek hiánya miatt. Az informatikai eszközök használata ma már fontos eleme a foglalkoztathatóságnak, ezért ösztönözni kell az idősebb munkavállalók információs és kommunikációs technológiák használatával kapcsolatos képzését.

Jelenleg Magyarországon a fogyatékos emberek foglalkoztatásának fontos színtereit jelentik a védett szervezetek. Az itt foglalkoztatottak túlnyomó többsége alacsony szakmai színvonalú, képesítést nem igénylő monoton tevékenységet végez. Noha az elsődleges célt, a fogyatékos emberek nyílt munkaerő-piaci integrációjának támogatása jelenti, szükséges a védett foglalkoztatás rendszerének a fejlesztése is, mindvégig szem előtt tartva az integráció és az önálló életvitel iránti igényeket. Egyszerűen nyomon követhető, ellenőrizhető, más szervezetekre nézve is alkalmazható, jól dokumentált módszerek, eljárások kidolgozásával és megvalósításával lehetővé kell tenni a célcsoport nyílt munkaerőpiacon integrálható tagjai számára a képzettségének megfelelő elhelyezést, továbblépést. Ehhez szükséges, hogy a fogyatékos emberek védett foglalkoztatásához a célcsoport munkaerő-piaci pozícióját javító szolgáltatások is kapcsolódjanak, például: munka-alkalmassági minősítés, képzési igények, szükségletek felmérése, képzések biztosítása, munkaerő-piaci tanácsadás, szociális szolgáltatások, személyi szállítás biztosítása, munkakörnyezet átalakításához, akadálymentesítéséhez szükséges tanácsadás, stb.

Az „E” témához kapcsolódóan többek között az alábbi tevékenységek támogathatók:

Hátrányos helyzetű emberek foglalkoztatásának és képzésének támogatása:

- Új munkavállalási lehetőségek feltárása, újszerű munkavégzési formák kialakítása hátrányos helyzetű emberek munkaerő-piacra való beilleszkedésének elősegítésére,
- Alkalmi/szezonális munkák összekapcsolására épülő, folyamatos foglalkoztatási lehetőséget biztosító munkavégzési formák kialakítása.
- Innovatív munkaszervezési formák (pl. munkakör-rotáció stb.) bevezetése, az a munkanélküliség által veszélyeztetett vagy hanyatló ipari ágazatokban dolgozó munkavállalók képzésének, átképzésének támogatása.
- Alacsony iskolai végzettségű munkavállalók alapkészségeinek fejlesztése, élethosszig tartó tanulásban való részvételük támogatása.
- A munkaerőpiacra hosszabb szünet után visszatért nők készségeinek és ismereteinek megújítása, új ismeretek elsajátítása.

Idősebb munkavállalók – köztük az idősebb nő munkavállalók – munkavállalásának és munkában maradásának segítése

- Olyan újszerű, befogadó humán-erőforrás gazdálkodási gyakorlatok kialakítása, melyek hozzájárulnak az idősebb munkavállalók foglalkoztathatóságának és alkalmazkodóképességének javításához.
- Információs és kommunikációs technológiák használatához kapcsolódó ismeretek és készségek fejlesztése,
- Új technológiák, eljárások alkalmazásához kapcsolódó képzések,
- Egészségi állapot javítása, a munkavégző-képesség megőrzésével kapcsolatos szolgáltatások biztosítása,
- A munkáltatók idősebb munkavállalókkal kapcsolatos attitűdjének befolyásolása.

A védett munkahelyen foglalkoztatott fogyatékos emberek foglalkoztatását segítő újszerű munkavégzési és szervezeti formák kialakítása, kipróbálása:

- Rugalmas foglalkoztatási formák és befogadó munkahelyi gyakorlatok kialakítása fogyatékos emberek foglalkoztatásának elősegítésére, figyelembe véve az egyéni igényeket;
- Olyan új eljárások és módszerek kidolgozása a munkaszervezetek szintjén, amelyek biztosítják a fogyatékos emberek számára a megfelelő szintű bért, a tevékenységek közötti átjárhatóságot és a foglalkoztatási karrier lehetőségét;
- A civil és a non-profit szervezetek tapasztalatait figyelembe véve egy köztes munkaerő-piac kialakítása, amely lehetővé teszi a nyílt munkaerő-piac követelményeinek megfelelő jártasság és tapasztalat megszerzését, és támogatja a dolgozók továbblépését.
- Információs és kommunikációs technológiák használatához kapcsolódó ismeretek és készségek fejlesztése.

4.1.3. A NEMEK KÖZÖTTI MUNKAERŐ-PIACI KÜLÖNBÉSÉG ÉS A FOGLALKOZÁSI SZEGREGÁCIÓ CSÖKKENTÉSE („H” TÉMA)

A prioritás célja a nők és férfiak esélyegyenlőségének biztosítása a munkaerő-piacon, a nemek közötti különbségek csökkentésével és a vertikális és horizontális szegregáció csökkentésével. A nők munkaerő-piaci helyzetének javítása és a nemek szerinti különbségek és szegregáció megszüntetése érdekében számos különböző területen kell erőfeszítéseket tenni. A munkaerőpiacon minden korosztály és iskolázottsági szint esetében tapasztalható a nők horizontális és vertikális szegregációja, melyet fenntartanak és újratermelnek a hagyományos, társadalmi nemi (*gender*) szerepekkel kapcsolatos sztereotípiák és előítéletek. Ezeket szükséges az érintettekben – munkáltatók, munkavállalók, családtagok stb. – tudatosítani és új eszközök bevezetésével megváltoztatni az eddigi, a nőket hátrányosan érintő gyakorlatot.

A foglalkozási (horizontális) szegregáció megszüntetése hosszú-távon lehetséges. A támogatott tevékenységeknek ezért elsősorban a fiatalabb korosztályokat, szülőket, tanárokat kell megcélozniuk és olyan átfogó módszerek kialakítása szükséges, amelyek ösztönzik a fiatalokat a hagyományosan a másik nem által gyakorolt szakmák, szakterületek kipróbálására. Emellett támogatni kell a nők részvételét a kutatás-fejlesztésben, különösen a természet- és műszaki tudományokhoz kapcsolódó területeken.

A vertikális szegregáció ellen több szinten kell fellépni. Egyrészt szükség van olyan munkaerő-felvételi és a vállalatban belüli előmenetelt biztosító rendszerekre, amelyek egyenlő esélyt biztosítanak a női munkavállalóknak. Másrészt tájékoztatási és figyelemfelkeltő akciókkal elő kell segíteni a hagyományos társadalmi nemi szerepekhez és családon belüli munkamegosztáshoz kapcsolódó elvárások megváltoztatását.

Továbbá szükség van a családi élet és a munkavégzés összehangolását lehetővé tevő rugalmas foglalkoztatási és vállalatban belüli képzési formák alkalmazására. Az idősebb munkavállaló nők munkaerő-piaci helyzetének javítása érdekében szükséges az új informatikai eszközök használatához kapcsolódó képzés.

A segítő családtagként munkát végző nők képzése eddig kevésbé jelent meg munkaerő-piaci programokban, ezért is szükséges számukra kísérleti programok indítása. A segítő családtagok képzésével – például a versenyképes üzleti ismeretek elsajátítására, vagy az információs és kommunikációs eszközök használatához kapcsolódó készségek fejlesztésére irányuló képzések keretében – a vállalkozáson belül végzett tevékenységük felértékelődhet. Új ismereteik és készségeik javítják a vállalkozás versenyképességét, és ezáltal a segítő családtagok szerepe erősödik a vállalkozás működtetésében.

A „H” témához kapcsolódóan többek között az alábbi tevékenységek támogathatók:

A nők munkavállalásának segítése és a foglalkozási szegregáció csökkentése:

- A családi élet és a munkavégzés összehangolását lehetővé tevő új foglalkoztatási és vállalatban belüli képzési formák bevezetése, alkalmazása;
- Információs és kommunikációs technológiák használatához kapcsolódó ismeretek és készségek fejlesztése;
- A vállalatok humán erőforrás politikájában a nők munkahelyi előmenetelét segítő eszközök kidolgozása és bevezetése;

- A nők részvételének támogatása a kutatás-fejlesztéssel kapcsolatos tevékenységekben, elsősorban a műszaki- és természettudományokhoz kapcsolódó területeken;
- A családi vállalkozásokban segítő családtagként foglalkoztatott nők modern üzleti ismeretekhez (pl. e-business, marketing stb.) és az információs, kommunikációs technológiák alkalmazásához kapcsolódó képzése;
- A fiatalok pályaválasztási lehetőségeinek bővítése új pályaorientációs technikák kidolgozásával és alkalmazásával, melyek a hagyományosan a másik nem által dominált szakmai tevékenységek, gyakorlatok kipróbálására ösztönzik a fiatalokat.
- Nem-tradicionális szakmákban vagy területeken dolgozó nők részére támogató hálózatok létrehozása.
- Összehangolt, több elemre építkező stratégia (jogi, érdekképviselési, PR stb.) kidolgozása a nők munkaerő-piaci diszkriminációjával, a nemek foglalkozási szegregációjával kapcsolatos munkáltatói attitűdök megváltoztatására.

4.1.4. MENEDÉKKÉRŐK TÁRSADALMI ÉS MUNKAERŐPIACI INTEGRÁCIÓJÁNAK TÁMOGATÁSA I. TÉMA

A jelenlegi jogszabályi háttér mind a menekült státust kérelmezők, mind a kiegészítő védelmet élvezők esetében rendkívül kedvezőtlen munkaerő-piaci lehetőségeket nyújt. Az EU csatlakozással egyidejűleg szükséges jogharmonizáció ellenére a menedékkérők esetében továbbra is megmarad ez a jelentős hátrány. A munkavállalási lehetőségekkel kapcsolatban a befogadás minimális feltételeiről rendelkező 2003/9/EK Tanácsi irányelv bizonyos előrelépést eredményezhet azáltal, hogy biztosítja a munkaerő-piacra való belépés lehetőségét egy év menedékes státusz után.⁴² A közvetlen foglalkoztatási lehetőségekkel kapcsolatban a jelenlegi hazai szabályozás megengedőbb, mint az említett irányelv, ugyanis megengedi menedékkérők befogadó állomáson történő foglalkoztatást. Ennek megőrzése érdekében erőfeszítéseket kell tenni.

A menedékkérők esetében kívánatos lehet tehát, a befogadó állomásokon való foglalkoztatás ösztönzése és hatékonyabbá tétele, célzott, és a valós piaci helyzetet jobban leképező foglalkoztatási programokon keresztül.

A befogadás feltételeiről szóló irányelv másik jelentős eredménye, hogy külön nevesíti annak lehetőségét, hogy a tagállamok bevonják a menedékkérőket szakképzési programokba, függetlenül attól, hogy azok vállalhatnak-e szabadon munkát.⁴³

A célcsoport számára nyújtott munkaerő-piaci programok tehát egy olyan integrációs programcsomag keretében tudnak igazán hatékonyan működni, ahol a nyelvi fejlesztés, az általános orientáció valamint a szakképzési programok egyaránt elérhetőek, és egymással rendszert alkotva működnek.

Fontos, hogy a menedékkérőket célzó programok a meglévő hazai munkaerő-piaci és foglalkoztatáspolitikai struktúrákba illeszkedjenek, és ne elkülönülten működjenek a belügyi igazgatás és néhány nemzetközi és nem kormányzati szervezet gondoskodásában. Ez egyrészt lényegesen javítaná az érintettek integrációs esélyeit, csökkentve a társadalmi távolságokat, másrészt pedig a jelenlegi projektszerű és elszigetelt kezdeményezések helyett stabil, fenntartható és hatékony szolgáltatásokat tudna nyújtani. Ez természetesen nem az eddigi

⁴² 11. cikkely

⁴³ 12. cikkely

szereplők „lecserélését” kell, hogy jelentse, hanem bevonásukat és integrációjukat az ellátórendszerbe.

A menekült státust kérelmezők esetében nagyon nagy a fluktuáció, többségük néhány hetet, legfeljebb néhány hónapot tölt az országban, ezért esetükben a hosszú távú magyarországi munkaerő-piaci integrációt célzó programok kidolgozása nem lenne hatékony. Kívánatos lehet tehát olyan könnyen konvertálható munkaerő-piaci ismeretekkel ellátni őket, amelyek akár a harmadik országba való távozás, akár a hazatérés után is hasznosíthatóak (pl. általánosálláskeresési technikák, vállalkozási ismeretek, rövidtávon elsajátítható szakismeretek).

Azok esetében, akik az önkéntes hazatérést választják, vagy kiutasítás előtt állnak, célszerű, ha a programok a származási országban működő szervezetekkel, szolgáltatásokkal való kommunikációra épülnek, lehetővé téve a hazatérés utáni nyomon követést és segítségnyújtást. Mind ebben az esetben, mind a másodlagos migrációs mozgások (harmadik országba távozás) esetében kiemelt szerepe kell, hogy legyen a program regionális együttműködést segítő, ösztönző elemeinek. Ezenkívül külön figyelmet kell fordítani a menedékkérők sajátos igényeire és esélyegyenlőségük biztosítására a programokhoz való hozzáférés és részvétel tekintetében.

A befogadó állomások jelenlegi fizikai környezete nem alkalmas az újfajta megközelítésen alapuló, integrációt segítő programok megvalósítására. Ezeket az intézményeket nagyobb létszám – 400-1200 fő – befogadására tervezték, és a tanuláshoz (szakképzés/nyelvtanulás) szükséges infrastruktúra, fizikai környezet csak korlátozottan áll rendelkezésre. A befogadó állomások leggyakrabban vidéki városok határában találhatóak, leginkább az ország hátrányosabb helyzetű régióiban. Ezért a menedékkérők munkaerő-piaci szolgáltatásokhoz, képzéshez való hozzáférést a nyelvi korlátok mellett, gyakran a megfelelő kapacitások szűkössége is korlátozza. A menedékkérők foglalkoztathatóságának javítására és munkaerő-piaci beilleszkedésének segítésére irányuló programok megvalósításának alapvető feltétele egy megfelelő fizikai környezetet és infrastrukturális feltételeket biztosító integrációs központ létrehozása.

A prioritás keretében támogatott tevékenységek kiegészítik az Európai Menekültügyi Alap (EMA) által finanszírozott programokat. A források hatékony felhasználása és az átfedések elkerülése érdekében szükséges a tevékenységeket összehangolni az Európai Menekültügyi Alapból támogatott foglalkoztatási és integrációs programokkal. Az EMA célja, hogy támogatást nyújtson a tagállamoknak a menekültek fogadásához szükséges feltételek biztosításához. A menedékkérőkre vonatkozóan az EMA elsősorban a befogadás körülményei és a menekülteljáráshoz való hozzáférés tekintetében nyújt támogatást: elhelyezés infrastruktúrájának fejlesztése, természetbeni segítség biztosítása, egészségügyi ellátás, szociális, adminisztratív és jogi segítségnyújtás. Az EQUAL pedig a menedékkérők szakmai képzését és munkaerő-piaci integrációját támogatja.

Az „I” témához kapcsolódóan többek között az alábbi tevékenységek támogathatók:

Menedékkérők foglalkoztathatóságának javítását és beilleszkedését segítő új módszerek és szolgáltatások kialakítása

- Menedékkérők nyelvi és szakmai képzése,
- A foglalkoztathatóság javítását szolgáló, integrált (munkaerő-piaci, képzési, szociális, és mentálhigiénés szolgáltatások összekapcsolására épülő) szolgáltatások biztosítása menedékkérők számára,

- Menedékkérő családok integrációját segítő, különböző profilú szervezetek tevékenységének összekapcsolására épülő szolgáltatások kialakítása,
- Kutatások a menedékkérők szakképzésével és munkaerő-piaci integrációjával kapcsolatos jogi szabályozás és gyakorlatok területén, különös tekintettel az Európai Unióhoz való csatlakozásra, az intézményi és jog-harmonizációra.
- Menedékkérők, menekültekkel foglalkozó szakemberek képzése, a képzők képzése (kulturális sokszínűség és a másság kezelése stb.)
- Menedékkérőkkel foglalkozó civil szervezetek kapacitásainak megerősítése, partneri együttműködés kialakítása a hatóságokkal.
- Hálózat kialakítása a civil szervezetek közötti információ- és tapasztalatcsere megerősítésére.

4.2. VÁRHATÓ HATÁSOK

A program várható hatásait több különböző szempontból lehet értékelni. Vizsgálhatók egyrészt a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci helyzetére gyakorolt közvetlen hatások, másrészt a program végrehajtásában résztvevő szervezetek szintjén megnyilvánuló hatások. Ezenkívül fontos számba venni a programnak a szakmapolitika formálására gyakorolt hatását is.

Az EQUAL program alapelveinek megfelelően elsődlegesen a munkaerőpiacon leginkább hátrányos helyzetű emberek munkaerő-piaci helyzetének javításához járul majd hozzá. Az egyes prioritások tekintetében a következő hatások várhatók:

- Hátrányos helyzetű emberek munkaerő-piaci integrációját segítő módszerek és szolgáltatások kerülnek kidolgozásra és kipróbálásra.
- Új foglalkoztatási formák jönnek létre a hátrányos helyzetű emberek foglalkoztatására.
- Innovatív megközelítések születnek és kerülnek kipróbálásra a horizontális és a vertikális szegregáció csökkentésére.
- Új módszerek és szolgáltatások jönnek létre a menedékkérők foglalkoztathatóságának javítására és integrációjának segítésére.

A program végrehajtása a résztvevő szervezetek számára tanulási folyamat. A szervezetek az innovatív tevékenységek végrehajtása során olyan tapasztalatokat szereznek és adnak tovább a tapasztalatcsere és a nemzetközi együttműködés keretében, amelyek részévé válnak további működésüknek, minőségi változást eredményezve a szervezet tevékenységében. A kidolgozott új módszerek és eljárások széles körben elterjednek, és más hasonló szervezetek tevékenységébe is beépülnek.

A partnerség elvének érvényesítése szintén hatással lesz a végrehajtásban résztvevő szervezetek további működésére. A különböző profilú szervezetek felismerik az együttműködésben és tevékenységük komplementaritásában rejlő lehetőségeket, és ez hosszabb távon is ösztönözheti az együttműködést. A partnerségi együttműködés és a kisebb szervezetek bevonása, különös tekintettel a roma szervezetekre, megerősíti és képessé teszi ezeket a szervezeteket, hogy aktív szerepet vállaljanak a társadalmi és munkaerő-piaci

integrációt elősegítő tevékenységek végrehajtásában. A nemzetközi együttműködés megerősíti a különböző tagállamokban működő szervezetek közötti kapcsolatokat, és ezáltal hozzájárul a sikeresnek bizonyuló módszerek és újszerű megközelítésmódok elterjesztéséhez az EU szintjén.

A sikeresnek bizonyult innovatív módszerek hatása a foglalkoztatáspolitikai szintjén is megnyilvánul, ami lehetőséget biztosíthat a bevált gyakorlatok elterjesztésére, szélesebb körű támogatására, például az 1. célkitűzés szerinti ESZA programok keretében.

4.3. A PÉNZÜGYI FORRÁSOK FELOSZTÁSA PRIORITÁSONKÉNT ÉS TÉMÁNKÉNT

Az EQUAL program forrásainak a választott prioritások közötti előzetes felosztását az alábbi táblázat mutatja. A nemzeti hozzájárulás aránya minden prioritás esetében 25%.

4.1. tábla: A pénzügyi források indikatív felosztása prioritásonként és témánként

Prioritás	Részesedés a program költségvetéséből
A munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetű emberek munkaerőpiacra való belépésének vagy visszailleszkedésének segítése („A” téma)	42%
Az egész életen át tartó tanulás és az olyan „befogadó” munkahelyi gyakorlatok támogatása, amelyek a munkaerő-piaci diszkrimináció és egyenlőtlenségek szempontjából érintett emberek álláshoz jutását és munkában maradását segítik („E” téma)	39%
A nemek közötti munkaerő-piaci különbségek és a foglalkozási szegregáció csökkentése („H” téma)	8%
Menedékkérők társadalmi és munkaerő-piaci integrációjának támogatása („I” téma)	3%
Szakmai segítségnyújtás	8,0%
Összesen	100%

A rendelkezésre álló források maximális felhasználásának biztosítása érdekében az Európai Bizottság az Irányító Hatósággal együtt felülvizsgálhatja és módosíthatja a táblázatban szereplő indikatív pénzügyi felosztást.

A program részletes pénzügyi tábláját az 1. sz. melléklet tartalmazza.

5. AZ EQUAL ALAPELVEI

5.1. PARTNERSÉG

Az EQUAL program egyik alapvető alkotóeleme a partnerség elve, ami a program végrehajtásának minden szakaszában és minden szintjén érvényesül, beleértve a nemzeti és európai szintű irányítást és végrehajtást is.

A partnerség elvének érvényesítését szolgálja, hogy a program alapegységei a fejlesztési partnerségek, melyek az adott téma szempontjából releváns szereplőket, szervezeteket foglalnak startégiai szövetségbe egy közös munkaprogram végrehajtásának időtartamára.

A cél sikeres elérése érdekében a fejlesztési partnerségbe az érintettek lehető legszélesebb körét kell bevonni, a hatékonysági szempontok figyelembevételével. A fejlesztési partnerségekben résztvevő szervezetek száma ezért csak indokolt esetben haladhatja meg a nyolcat. Egy adott szervezet több fejlesztési partnerségben is résztvehet különböző témákban. A résztvevők szervezeti formáját tekintve nincsenek korlátozások, egyetlen alapvető szempont, hogy a partnerség képes legyen az adott probléma újszerű megközelítésére, kezelésére és az EQUAL alapelveinek érvényesítésére a működésében. A fejlesztési partnerség valamennyi tagja egyaránt felelős a partnerség munkájáért és a projekt eredményes végrehajtásáért. A megfelelő irányításhoz szükség van az összes érdekelt aktív részvételére. Ez egyrészt javítja a projektek szakmai végrehajtásának hatékonyságát, másrészt pedig segíti a program egészének végrehajtását és ezáltal hozzájárul az EQUAL eredményeinek elterjesztéséhez és a szakpolitikák főáramába való beépítéséhez nemzeti és európai szinten.

A partnerség elve érvényesül a nemzetközi együttműködési partnerségek munkájában is, melyek legalább két, különböző tagállambeli fejlesztési partnerséget, vagy úgynevezett társult partnert kapcsolnak össze közös tevékenység keretében.

Az EQUAL nemzeti szintű lebonyolításában is alapvető a partnerség. Ez tükröződik az EQUAL Monitoring Bizottság (lásd 7. fejezet) összetételében és működésében is. Az eredmények elterjesztésére létrehozott fórumokon is biztosítani kell, hogy minden érintett szereplő bekapcsolódhasson a tevékenységbe és képviseltesse magát.

5.2. RÉSZVÉTEL

A részvétel elve (*empowerment*) szorosan kapcsolódik a partnerséghez. Az EQUAL Közösségi kezdeményezésben a részvétel elve kettős jelentéssel bír:

- A részvétel egyrészt azt jelenti, hogy a programvégrehajtás minden szakaszában biztosítani kell, hogy a partnerségben érintett partnerek a döntéshozatalban is egyenrangú félként részt vehessenek.
- Másrészt, a munkaprogram tervezése és végrehajtása során a fejlesztési partnerségeknek törekedni kell a célcsoportokhoz tartozók aktív bevonására. A projektben figyelembe kell venni a hátrányos helyzetű csoportok által megfogalmazott szükségleteket. Ösztönözni kell az érintettek aktív részvételét a tevékenységek értékelésénél, a tapasztalatok összegzésénél. A pályázati eljárás keretében a fejlesztési partnerségek kiválasztása során előnyben részesülnek azok fejlesztési partnerségek, ahol érvényesül a célcsoport bevonásának elve.

A részvétel és a partnerség jegyében a magyar EQUAL program végrehajtása során törekedni kell az olyan kis szervezetek bevonására is, amelyek költségvetése egyébként nem tenné lehetővé a hasonló nemzetközi projektekben való közreműködést. Továbbá kiemelt figyelmet kap a roma szervezetek kapacitásainak fejlesztése és részvétele a fejlesztési partnerségek munkájában. Cél, hogy a roma szervezetek a későbbiekben képessé váljanak hasonló tevékenységek kezdeményezésére és koordinálására.

5.3. NEMZETKÖZI EGYÜTTMŰKÖDÉS

Korábbi közösségi kezdeményezések tapasztalatai bebizonyították, hogy a nemzetközi együttműködés jelentős hozzáadott érték és innováció forrása. Ezért az EQUAL Programban alapvető jelentősége van a nemzetközi, határokon átnyúló együttműködésnek. Az EQUAL a nemzetközi együttműködés két formáját különbözteti meg: a különböző tagállamokban működő fejlesztési partnerségek közötti, és a tematikus hálózatokon belüli együttműködést.

A fejlesztési partnerségek nemzetközi együttműködése alapvető eleme a program végrehajtásának, és különböző tagállamok fejlesztési partnerségeit kapcsolja össze közös tevékenységek keretében. Az eredményes közös munka érdekében a nemzetközi együttműködésben résztvevőknek hasonló megközelítést, hasonló vagy egymást kiegészítő stratégiákat, célokat kell megfogalmazniuk, és közösen meg kell határozniuk az együttesen megvalósítandó tevékenységek prioritásait. A nemzetközi együttműködés alapját a fejlesztési partnerségek tapasztalatai és szakértelme képezi. A közös nemzetközi tevékenységeket úgy kell kialakítani és megszervezni, hogy azok a résztvevő fejlesztési partnerségek részére jelentős hozzáadott értéket jelentsenek a projekt végrehajtásához. A fejlesztési partnerségek tevékenységében határozottan meg kell jelennie a nemzetközi dimenzióknak, melyet a nemzetközi együttműködési partnerség keretei között valósítanak meg. A nemzetközi együttműködés nem pusztán információcsere, hanem közösen megvalósított tevékenységet jelent, például bevált gyakorlatok adaptálását, új módszerek közös kidolgozását, közös rendezvények szervezését, stb. A nemzetközi együttműködési partnerség rugalmasabb együttműködési formát jelent, mint a fejlesztési partnerség: adott esetben partnerek kiléphetnek, vagy új partnerek csatlakozhatnak a nemzetközi együttműködési partnerséghez a végrehajtás során.

Az EQUAL középpontjában az információcsere és az innováció eredményeinek a kiaknázása áll. Ezért minden tagállamban és EU-szinten is létrejöttek úgynevezett tematikus hálózatok, amelyek egy-egy téma köré szerveződve lehetőséget adnak az érintett fejlesztési partnerségeknek a tapasztalatok, illetve a sikeres példák, ígéretes gyakorlatok megvitatására, az eredmények közzétételére és szakpolitikákba való beépítésének előkészítésére. A hálózatok munkájában részt vehetnek külső szereplők is, akik érintettek az adott témában, például a politikai élet szereplői, kutatók, érdekképviseleti szervek, szociális partnerek stb.

Az eredmények értékelésének, elterjesztésének valamint a tapasztalatcserének tehát fő színterei a nemzeti szinten működő tematikus hálózatok és az EU-szintű úgynevezett európai tematikus csoportok. A fejlesztési partnerségek tagjai mindkét típusú hálózatnak. A nemzeti és európai tematikus együttműködés többek között az alábbi tevékenységeket foglalja magába:

- az alkalmazott stratégiák és eredmények tematikus áttekintése;
- a foglalkoztatáspolitikai stratégia és a társadalmi befogadás stratégiájához kapcsolódó jó gyakorlatok, bevált eszközök azonosítása;
- a jó gyakorlatok közzététele és elterjesztése EU-szerte.

Az irányító hatóságok és az Európai Bizottság a szakmai segítségnyújtáson keresztül támogatják a tematikus munkát. Ez elsősorban olyan konferenciák, szemináriumok és munkacsoportok szervezését jelenti, amelyek hozzájárulnak az EQUAL keretében született jó gyakorlatok értékeléséhez, összehasonlításához és megvalósításához. A fejlesztési partnerségek a projektek végrehajtásához kapcsolódó tevékenységek és nemzetközi együttműködéssel kapcsolatos feladataik részeként részt vesznek ezeken az eseményeken és bekapcsolódnak a hálózatok munkájába (a részvétel költségei, utazás és szállás elszámolható költségek a programban).

5.4. INNOVÁCIÓ

Az EQUAL a szakpolitikák tervezésére és megvalósítására innovatív megközelítések kidolgozását és alkalmazását támogatja, ezáltal lehetőséget biztosít teljesen új vagy máshol sikeresen alkalmazott módszerek kipróbálására és átvételére. Az innováció legtöbbször nem jelenti valami teljesen új kitalálását, hanem csak az adott környezetben, területen jelent újítást. A fejlesztési partnerségeknek már a kezdetektől világosan meg kell tudniuk fogalmazni, hogy az adott projekt miben újszerű az eddigi gyakorlathoz képest.

Az EQUAL programban az innováció alapvetően három területre irányul:

1. a folyamatra – új módszerek kidolgozása illetve átvétele révén;
2. az eredményre – például új szakmák, munkavégzési formák, szolgáltatások bevezetése által;
3. a szakpolitikai környezetre – a munkaerőpiachoz és foglalkoztatáshoz kapcsolódó intézményrendszer működésének megváltoztatásával.

5.5. TEMATIKUS MEGKÖZELÍTÉS

Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés kilenc téma köré épül (*a témák részletes ismertetését lásd a 4. fejezetben*). A tagállamoknak a tervezés során a kilenc téma közül kell kiválasztani a program keretében támogatandó területeket. A tematikus megközelítés célja, hogy a hagyományos célcsoport-szerinti megközelítés mellett lehetőséget adjon a munkaerőpiaci egyenlőtlenségek és diszkrimináció probléma-központú kezelésére.

A tematikus megközelítést támogatja a témák mentén létrejövő úgynevezett európai tematikus hálózatok, melyek munkájában az érintett fejlesztési partnerségek mellett a terület egyéb fontos szereplői, szakértők is részt vesznek és egyik fő feladatuk a projektek megvalósításával kapcsolatos tapasztalatok és az eredmények átadása.

5.6. AZ EREDMÉNYEK ELTERJESZTÉSE ÉS BEÉPÍTÉSE A SZAKPOLITIKÁKBA

Az innováció az EQUAL programban nem öncélú. A tevékenységek megvalósítása során szerzett tapasztalatok és eredmények elterjesztése és beépítése a gyakorlat és szakpolitika főáramába, az EQUAL egyik alapelve, és a programciklus egyik önálló eleme (Action 3). A folyamat többirányú, egyaránt jelenti a tapasztalatok átadását a hasonló témában működő szervezeteknek, illetve az eredmények alkalmazását a szakpolitikákban az egyes tagállamok és az EU szintjén, szervezett keretek között, elsősorban az európai tematikus hálózatokon (európai tematikus hálózatok, nemzeti tematikus hálózatok) és a Monitoring Bizottságon keresztül (*bővebben lásd 6.3. fejezet*). Mindazonáltal az egyes fejlesztési partnerségek szintjén

is fontos feladat a megvalósított tevékenységekkel kapcsolatos tapasztalatok, eredmények közzététele az internet, különböző kiadványok és rendezvények segítségével.

5.7. A NEMEK KÖZTI ESÉLYEGYENLŐSÉG SZEMPONTJAINAK ÉRVÉNYESÍTÉSE

A nők és férfiak esélyegyenlősége a Strukturális Alapokra vonatkozó szabályozásoknak megfelelően az EQUAL Közösségi kezdeményezésben is horizontális elvként érvényesül. Ez azt jelenti, hogy már a projektek tervezésétől kezdve alkalmazni kell a nemek közti esélyegyenlőség szempontjait, és folyamatosan érvényesíteni kell azokat a program, valamint az egyes projektek szintjén. Szisztematikusan és átfogóan vizsgálni kell a nők és férfiak helyzete, lehetőségei és szükségletei közötti különbséget a tervezett beavatkozási területeken, és ennek megfelelően kell kialakítani a stratégiát, tevékenységeket és módszereket. A nemek közti esélyegyenlőség szempontjainak érvényesítése nem jelentheti csupán a nők arányos részvételének biztosítását, hanem – az EQUAL alapelveinek megfelelően – törekedni kell a nőkre vonatkozó sztereotípiák, az esélyegyenlőséget korlátozó intézményesült gyakorlatok, munkaszervezési/munkamegosztási módok megváltoztatására.

A nemek közti esélyegyenlőség szempontjainak kidolgozásához és érvényesítéséhez a pályázó szervezetek külön útmutatást kapnak a Program-kiegészítő dokumentumban és a pályázati útmutatóban, illetve igénybe vehetik az EQUAL Nemzeti Programiroda szakmai segítségét is.

5.8. MEGFELELŐ IRÁNYÍTÁS

A megfelelő irányítás feltételezi az összes érdekelt részvételét, amelyre nemcsak a szakmapolitikai fejlesztések megvalósítása miatt van szükség, hanem fontos szerepe van az EQUAL tapasztalatainak tagállami és európai szintű sikeres elterjesztésében is.

Az EQUAL felépítése magába foglalja a megfelelő irányítás alapvető elemeit, hiszen átfogó szakmapolitikai kérdésekkel foglalkozik és működésében túlmutat a megszokott szervezeti kereteken. Mint kísérleti program, az EQUAL felülvizsgálja a megszokott módszereket, új, kreatív ötletek kidolgozására és kipróbálásra ösztönöz. A tanulás tapasztalatokon alapul, a tapasztalatok döntik el, hogy mely megoldások működőképesek és melyek nem azok. Emellett rendkívül fontos szerepe van a módszeres értékelésnek és a tapasztalatok dokumentálásának, az egymástól való tanulásnak, más hazai és nemzetközi tapasztalatok hasznosításának.

Az EQUAL fejlesztési partnerségei szervezetek széles körét foglalják magukba, illetve vonják be tevékenységeikbe. Ezek között sok olyan szervezet is van, amelyek az eredmények „felhasználói” lesznek, például munkáltatói szervezetek, képzőszervezetek, foglalkoztatási célú civil szervezetek, fejlesztési ügynökségek, stb. Tehát az EQUAL-ben nem pusztán szélesebb körű a partnerség, hanem ténylegesen valamennyi érintett bevonására kerül, különös tekintettel a munkaerőpiaci diszkrimináció által közvetlenül vagy közvetetten érintett emberek és szervezeteik, a fejlesztés és a tapasztalatok átadása során.

6. A PROGRAMVÉGREHAJTÁS ELEMEI

Az EQUAL program végrehajtása az alábbi három szakaszból áll:

- A fejlesztési partnerség létrehozása, a nemzetközi együttműködés előkészítése (előkészítő szakasz): A fejlesztési partnerek munkaprogramjának (projekt) kidolgozása, a fejlesztési partnerség megállapodásának és a nemzetközi együttműködési megállapodás megkötése;
- Projektvégrehajtás szakasza (2. szakasz): A fejlesztési partnerek megvalósítják projektjeiket;
- A tapasztalatok átadása és beépítése a szakpolitikákba (3. szakasz), tematikus hálózati együttműködés, a bevált módszerek elterjesztése;

A fejlesztési partnerség létrehozása, a nemzetközi együttműködés előkészítése és a projektvégrehajtás szakasza időben egymást követő szakaszokat jelentenek, míg a tapasztalatátadás, a tematikus hálózati együttműködés, a bevált módszerek elterjesztése (3. szakasz), valamint ezeken kívül a szakmai segítségnyújtás (Technical Assistance – TA) a program egészének végrehajtását végigkíséri.

6.1. A PÁLYÁZATI FELHÍVÁSOK KÖZZÉTÉTELE ÉS A PROJEKTEK KIVÁLASZTÁSA

Az EQUAL második pályázati körére vonatkozó irányvonalaknak megfelelően a támogatott projektek kiválasztása egy fordulóban történik,⁴⁴ több szervezet (a fejlesztési partnerséget létrehozó szervezetek) által közösen benyújtott pályázat alapján.

A pályázati felhívást az Irányító Hatóság teszi közzé (*lásd 7.1.1. fejezetet*). Az Irányító Hatóság az EQUAL Nemzeti Programirodával együttműködve megszervezi a potenciális pályázók tájékoztatását az EQUAL Közösségi kezdeményezés célkitűzéseivel, a magyar EQUAL Program szakmai tartalmával, a pályázatok benyújtásával, illetve a program végrehajtásával kapcsolatos tudnivalókról. Az információs kampány során törekedni kell arra, hogy a helyi, regionális és ágazati szinten érintettek minél szélesebb körben tájékozódhassanak a programról.

A pályázatok kötelező elemei:

- A fejlesztési partnerség leendő tagjainak bemutatása;
- A fejlesztési partnerségben résztvevő szervezetek aktív részvételét biztosító eljárások bemutatása, különös tekintettel a kisebb szervezetek bevonására;
- Az adminisztratív és pénzügyi feladatokkal kapcsolatos felelősségvállalás szabályozása;
- A fejlesztési partnerség létrehozásának célja, a problémák, a célterület azonosítása, főbb célkitűzések bemutatása;

⁴⁴Az Európai Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának az EQUAL Közösségi kezdeményezés második meghirdetéséről, COM (2003) 840 final.

- A problémafelvetés indoklása, a kipróbálni tervezett módszer bemutatása, a diszkrimináció és egyenlőtlenségek kezelésének módja, valamint az eredmények szélesebb körben való elterjesztésére és gyakorlati alkalmazására vonatkozó tervek;
- A nemzetközi együttműködéssel kapcsolatos tervek és elvárások;
- Az innovatív módszerek kidolgozására és kipróbálására tervezett tevékenységek ismertetése a projekt teljes időtartamára, előzetes költségvetés-tervezettel együtt;
- A fejlesztési partnerség megállapodásának elkészítésére és véglegesítésére vonatkozó munkaterv, módszerek, munkaszervezés, és költségvetés.

A támogatásra javasolt fejlesztési partnerségek kiválasztásáról a pályázatértékelő bizottság ajánlása alapján az Irányító Hatóság dönt. A kiválasztott fejlesztési partnerségeknek munkaprogramjuk megvalósítása során előre meghatározott részeredményeket, úgynevezett „mérőkövetkeket” kell elérniük. A munkaprogram végrehajtásának előrehaladását az EQUAL Nemzeti Programiroda folyamatosan nyomon követi, rendszeresen ellenőrzi és hitelesíti, az Irányító Hatóság pedig jóváhagyja a hitelesített eredményeket. Amennyiben a fejlesztési partnerség nem éri el az első mérőkövetkeket (működőképes és stabil fejlesztési partnerség létrehozása, a fejlesztési partnerség megállapodásának megkötése) az a programból való kizáráshoz vezet, és ezt követően semmilyen költség nem számolható el.

A kiválasztott fejlesztési partnerségek az Irányító Hatósággal támogatási szerződést kötnek (1. szerződés), amely egyebek mellett tartalmazza a fejlesztési partnerség által az előkészítő szakasz végrehajtására fordítható összeget. Az elutasított pályázók értesítést kapnak az elutasítás indokáról, valamint a jogorvoslati lehetőségekről.

A további mérőkövetkeket a fejlesztési partnerség megállapodásában meghatározott munkaterv megvalósításához kapcsolódnak. Amennyiben bizonyos tevékenységek elmulasztásának pénzügyi vonatkozásai is vannak, az Irányító Hatóság módosíthatja a fejlesztési partnerség költségvetését. Az ellenőrzéseket az EQUAL Nemzeti Programiroda végzi rendszeres időközönként, évente legalább egyszer.

A projektek kiválasztásának részletes szempontjait a Program-kiegészítő dokumentum tartalmazza. A kritériumok három főbb csoportba sorolhatók, melyek az alábbiak:

Szakmai szempontok:

- A munkaterv összhangban áll-e az Európai foglalkoztatási stratégia és A társadalmi befogadással szembeni nemzeti cselekvési terv, illetve egyéb kapcsolódó hazai stratégiák tartalmával;
- A tevékenységek által érintett hátrányos helyzetű csoportok;

Horizontális szempontok – az EQUAL alapelvei:

- Innovatív megközelítés;
- Partnerség;
- Nemzetközi együttműködés;
- Az eredmények elterjesztése, hálózati együttműködés, szakpolitikai hatások;
- A részvétel elve;
- A nők és férfiak esélyegyenlőségének érvényesítése.

A végrehajtással kapcsolatos szempontok:

- A fejlesztési partnerség felépítése, a működésre vonatkozó tervek és megállapodások;

- Költségvetés;
- A munkaterv végrehajtásával kapcsolatos tervek.

Az értékelés átláthatósága és egyszerűsége érdekében korlátozott számú értékelési szempont meghatározására kerül sor. Az értékelés szempontjait a pályázati kiírás részletesen tartalmazza.

Az Irányító Hatóság biztosítja a kiválasztási eljárás során a pártatlanságot. A pályázatok előértékelését az EQUAL Nemzeti Programiroda végzi, a szakmai értékelés a tematikus pályázatértékelő bizottságok feladata. A végső döntést az előkészítő szakaszban való részvételről az Irányító Hatóság hozza meg. A kiválasztási eljárással és a kiválasztás szempontjaival kapcsolatos további tudnivalókat a Program-kiegészítő Dokumentum tartalmazza.

6.2. AZ ELŐKÉSZÍTŐ SZAKASZ

Az előkészítő szakasz célja a tartós együttműködésre alkalmas és eredményes projektmegvalósítást biztosítani képes fejlesztési partnerségek létrehozása és felkészítése. Az előkészítő szakaszban a program költségvetésének körülbelül 5%-a kerül felhasználásra.

A költségek elszámolására és érvényesítésére a kiválasztást követően van lehetőség. A fejlesztési partnerségeknek munkatervük végrehajtása során „mérőföldköveket” kell elérniük. Az első mérőföldkő (1. szakasz) egy működőképes és stabil fejlesztési partnerség létrehozása, valamint a partnerség stratégiájának kidolgozása, ide értve a nemzetközi együttműködésre vonatkozó terveket is. Az előkészítő szakasz hossza fejlesztési partnerségenként eltérő lehet, és elsősorban attól függ, hogy az érintett partnerek milyen gyorsan és jól képesek megegyezni a fejlesztési partnerség megállapodásának tervezetéről, amelyhez valamennyi érintett partner beleegyezése szükséges (a részleteket lásd később).

A megállapodás tervezetét az Irányító Hatósághoz kell benyújtani, az elkészültét követő lehető legrövidebb határidőn belül. Ezután az Irányító Hatóság főszabály szerint nyolc héten belül értesíti a fejlesztési partnerséget a megállapodás jóváhagyásáról és a kiválasztásról. A visszaigazolás alapján kerül sor a második támogatási szerződés (2. szerződés) aláírására az Irányító Hatóság és a fejlesztési partnerség között, amely tartalmazza a munkaprogram többéves végrehajtásához (2. szakasz) rendelkezésre álló költségvetést. A fejlesztési partnerség megállapodás-tervezet benyújtásának elmulasztása a fejlesztési partnerség programból való kizárásához vezet, amelyet követően költségek nem számolhatók el.

A további mérőföldköveket, melyek a projektvégrehajtás felülvizsgálatához kapcsolódnak, a fejlesztési partnerség megállapodása határozza meg. Amennyiben a tevékenységek elmulasztásának pénzügyi vonatkozása is van, az Irányító Hatóság módosíthatja a fejlesztési partnerség költségvetését. Felülvizsgálatokra rendszeresen, de legalább évente egyszer sor kerül.

6.2.1. A NEMZETKÖZI EGYÜTTMŰKÖDÉSI MEGÁLLAPODÁS

A nemzetközi együttműködéshez kapcsolódóan a fejlesztési partnerségeknek az előkészítő szakasz során valamely másik tagállamból együttműködő partnert, illetve partnereket kell választaniuk, és meg kell kötniük az együttműködésről szóló megállapodást. Főszabály szerint a nemzetközi együttműködés keretében a fejlesztési partnerségeknek az előkészítő szakaszban résztvevő, valamely másik tagállamban működő fejlesztési partnerséggel kell együttműködési megállapodást kötniük. Az együttműködést emellett ki lehet terjeszteni a

PHARE, TACIS, CARDS vagy MEDA programok keretében támogatott, valamely nem EU tagállamban működő hasonló projektekre is. Kivételes és megfelelően indokolt esetben lehetőség van egyéb külső partner bevonására is, ha ennek hozzáadott értéke egyértelműen bizonyított és a partner igazolni tudja, hogy rendelkezik az együttműködésben való részvételét fedező megfelelő pénzügyi forrásokkal a projekt működésének teljes időtartamára. Az EQUAL Programon kívüli partnerek megnevezése: „társult nemzetközi partnerek”; részvételüket minden esetben az adott nemzetközi együttműködési partnerségben érintett tagállamok irányító hatóságai hagyják jóvá.

A nemzetközi együttműködés keretében minden fejlesztési partnerség a saját nemzeti irányító hatósága felé van elszámolási kötelezettsége és vele áll szerződéses viszonyban. A szerződés az adott fejlesztési partnerségre vonatkozó feltételeket rögzíti. Mindazonáltal, a nemzetközi együttműködésben résztvevő fejlesztési partnerségek az úgynevezett nemzetközi együttműködési megállapodáson keresztül egymással is szerződéses kapcsolatban állnak. A megállapodás rögzíti az együttműködő hálózat céljait és módszereit, és része a fejlesztési partnerség megállapodásának (lásd 6.2.2. fejezet).

A nemzetközi együttműködéssel kapcsolatos tevékenységek közös megvalósításához uniós szintű koordináció szükséges. Ezért a nemzetközi együttműködési megállapodásokat a Nemzetközi együttműködési útmutatóban megadott egységes formátumban kell elkészíteni, és a partnerek, valamint a megállapodás adatait rögzíteni kell a nemzetközi együttműködések közös internetes (on-line) adatbázisában (*EQUAL Transnational Co-operation Internet Module - ETCIM*). Az adatbázis nyomtatott változatát a fejlesztési partnerség megállapodásához mellékletként csatolni kell. A nemzetközi partnerek és a megállapodások adatait az együttműködési hálózat titkársági feladatait ellátó fejlesztési partnerség viszi be az adatbázisba. Az adatokat a többi szerződő félnek és az érintett irányító hatóságoknak elektronikus úton kell jóváhagyniuk. Az azonosíthatóság céljából minden nemzetközi együttműködési hálózat külön nevet választ magának.

Az Irányító Hatóság gondoskodik arról, hogy a fejlesztési partnerségek adatai 2005. január 1. előtt bekerüljenek a közös adatbázisba és így a „nemzetközi ablak” megnyitásakor minden fejlesztési partnerségnek azonos esélye legyen nemzetközi együttműködő partnert találni és véglegesíteni a fejlesztési partnerség megállapodását.

A nemzetközi együttműködésre fordított összeg nem lehet kevesebb a fejlesztési partnerség költségvetésének 15 százalékánál. A nemzetközi együttműködéshez kapcsolódó tevékenység költségeként elszámolható minden olyan költség, amely a program nemzetközi aspektusához kapcsolódik, beleértve az utazás, az ellátás és a nemzetközi partnerekkel való kapcsolattartás mellett, a nemzetközi együttműködéssel kapcsolatban otthon fölmerülő költségeket is (például a nemzetközi együttműködéssel kapcsolatos hazai feladatok ellátásához kapcsolódó bérköltségek, bérleti díjak, fordítási költségek, stb.).

6.2.2.. A FEJLESZTÉSI PARTNERSÉG MEGÁLLAPODÁSA

A fejlesztési partnerség megállapodásának (*Development Partnership Agreement, DPA*) tervezete rögzíti a partnerek megállapodását és közös stratégiájukat strukturált, tömör és koherens formában tartalmazza, valamint meghatározza a fejlesztési partnerség sikeres működésének alapvető tényezőit. A megállapodásnak a következőket kell tartalmaznia:

- A munkaerő-piaci kirekesztettség, diszkrimináció, esélykülönbségek leírása a fejlesztési partnerség projektje és az adott intézkedés szempontjából;

- Az érintettekre vonatkozó elemzés, az egyes résztvevők, csoportok, szervezetek érdekeinek és elvárásainak bemutatása, amelyek befolyásolhatják a projekt eredményeit, illetve amelyeket a projekt eredményei befolyásolhatnak. A fejlesztési partnerség tevékenységeiben érintettek szerepének bemutatása;
- Célkitűzések és a célok elérését szolgáló stratégia leírása, az esetleges korábbi tapasztalatok figyelembevételével;
- A projekttel kapcsolatos előfeltevések, kockázatok és azok kezelésére tervezett intézkedések bemutatása;
- A fejlesztési partnerség részletes munkaprogramja és az ahhoz kapcsolódó reális költségvetés;
- A fejlesztési partnerség egyes tagjai szerepének egyértelmű meghatározása, beleértve a fejlesztési partnerség felügyeletével és irányításával, valamint a pénzügyi támogatás kezelésével kapcsolatos megállapodásokat, eljárásokat;
- nemzetközi együttműködési megállapodás, ami többek között az alábbiakat rögzíti:
 - Az együttműködés céljai, az egyes partnerektől elvárt hozzájárulás és a nemzetközi együttműködés szerepe a projekt céljainak megvalósításában, részletes munkaprogram és költségvetés;
 - A fejlesztési partnerek és esetleges társult partnerek szerepe, feladatmegosztás, a közös döntéshozatal rendszerének leírása, az irányítás módszerei és az együttműködés értékelésének módszerei és formája.
- A folyamatos értékelés (assessment)⁴⁵ rendszerének és módszereinek ismertetése, beleértve a megfelelő és igazolható indikátorok meghatározását, amelyek mérhetővé teszik a projekt eredményeit, kimenetét és a célkitűzések megvalósulását;
- A nemzetközi együttműködés keretében végzett közös tevékenységek értékelési és nyomon követési rendszerének és módszertanának ismertetése;
- A fejlesztési partnerség kötelezettségvállalása a tematikus hálózatokban és a tapasztalatátadással kapcsolatos nemzeti szintű és európai uniós tevékenységekben való részvételre;
- A fejlesztési partnerség nők és férfiak esélyegyenlőségének általános érvényesítésére vonatkozó stratégiája és módszerei.

A fejlesztési partnerség megállapodása tervezetének igazolnia kell továbbá, hogy a fejlesztési partnerség megfelel az alábbi feltételeknek:

- *Pénzügyi megvalósíthatóság:* rendelkezésre áll a szükséges társfinanszírozás.
- *Átláthatóság:* A fejlesztési partnerség elfogadja, hogy a projekt eredményei (kiadványok, eszközök, módszerek, stb.) köztulajdont képeznek és nyilvánosan hozzáférhetővé teszi azokat.
- *A részvétel lehetőségének biztosítása:* A fejlesztési partnerségnek be kell mutatnia, hogy a közös munka érdekében hatékony módon képes különböző szereplőket mozgósítani. Különösen fontos, hogy a fejlesztési partnerség a projekt futamideje alatt minden releváns szereplőnek – például különféle hatóságoknak, az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnak, nem állami szervezeteknek, az üzleti szektornak (különös tekintettel a kis- és középvállalkozásokra), szociális partnereknek – biztosítsa

⁴⁵ Ez nem azonos a projektek értékelésével, amit angolul az „evaluation” kifejezés jelöl.

a fejlesztési partnerség tevékenységében való részvétel lehetőségét. A fejlesztési partnerségnek igazolnia kell, hogy a fejlesztési partnerség megállapodásának kidolgozásában minden partner teljes jogú tagként vett részt.

- *Tanulásra való nyitottság:* Nyitottság és hajlandóság a másoktól való tanulásra, új dolgok elsajátítására, valamint a tematikus hálózatokban és a tapasztalatátadással kapcsolatos tevékenységben való részvételre nemzeti és európai szinten egyaránt.

Az Irányító Hatóság és az EQUAL Nemzeti Programiroda folyamatos támogatást biztosít a fejlesztési partnerségeknek a megállapodás elkészítéséhez a tematikus területek szakmai tartalmával kapcsolatos kérdésekben, illetve jogi tanácsadás, tájékoztatók, képzések, szemináriumok, műhelyek keretében.

6.3. A PROJEKTVÉGREHAJTÁS SZAKASZA

A projektvégrehajtás időszaka közvetlenül az előkészítő szakasz lezárását követően kezdődik. Időtartama 24 hónaptól 36 hónapig terjedhet; ezalatt a fejlesztési partnerségek végrehajtják az előkészítő szakasz során kidolgozott munkaprogramot/projektet, valamint a nemzetközi együttműködési megállapodásban foglalt munkaprogramot.

A projektvégrehajtás koordinációját és nyomon követését az Irányító Hatóság az EQUAL Nemzeti Programiroda közreműködésével biztosítja. A programiroda feladata továbbá, hogy összehangolja a projektek végrehajtásával, illetve a tapasztalatcserével, a tematikus hálózatok munkájában való részvétellel kapcsolatos tevékenységeket (*lásd 6.3. fejezet*).

A projektvégrehajtás időszakában az Irányító Hatóság felelős a monitoring információk rendszeres gyűjtéséért és az adatok felviteléért az EQUAL Közös Adatbázisba. A monitoring információkat az EQUAL Nemzeti Programiroda gyűjti össze és továbbítja az Irányító Hatóság felé.

Az EQUAL program keretében várhatóan mintegy 50-80 projekt valósul meg. A támogatás legkisebb összege 300 ezer euró.

6.4. A TAPASZTALATOK ÁTADÁSA ÉS BEÉPÍTÉSE A SZAKPOLITIKÁKBA⁴⁶

Az EQUAL egyik alapelve és a program végrehajtásának fontos eleme a tevékenységek megvalósítása során szerzett tapasztalatok átadása, az eredmények elterjesztése, valamint a bevált módszerek, eljárások beépítése szakpolitikákba. Az EQUAL keretében a tapasztalatátadásnak tehát két iránya van: egyrészt a hasonló, ugyanazon a területen tevékenykedő szervezetek felé (horizontális „mainstreaming”), másrészt a szakmapolitika formálói felé (vertikális „mainstreaming”). A tapasztalatok átadását, a sikeres módszerek elterjesztését mindkét irányban nemzeti és közösségi szinten egyaránt biztosítani kell.

A tapasztalatok átadásával kapcsolatos tevékenységeket a projektvégrehajtás szakaszával egyidejűleg kell megkezdeni, és ez a tevékenység a program lezárásával egyidejűleg fejeződik be.

A tapasztalatátadáshoz kapcsolódó tevékenységek közé tartozhatnak például az alábbiak:

⁴⁶ A „mainstreaming” kifejezés általános jelentése arra a folyamatra utal, melynek során egy adott elv, eljárás, módszer, stb. a szakmapolitika főáramának részévé válik. Az EQUAL program esetében a végrehajtásnak azt az elemét jelenti, amely a tapasztalatátadás, a tematikus hálózati együttműködés, az eredmények és a tapasztalatok közzététele révén biztosítja a bevált módszerek elterjesztését, beépülését a szakpolitikákba és gyakorlatba. A kifejezésnek nincs magyar megfelelője, ezért az EQUAL program keretében a „tapasztalatátadás” kifejezést használjuk, amibe a fent említett tevékenységek mindegyikét bele kell érteni.

- A munkaerő-piaci egyenlőtlenségek és diszkrimináció okainak feltárása;
- A fejlesztési partnerségek tevékenysége hatásának vagy potenciális hatásának vizsgálata a Nemzeti foglalkoztatási akciótervben meghatározott prioritások, illetve a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok tekintetében;
- A sikeres módszerek, bevált gyakorlatok eredményességét befolyásoló tényezők vizsgálata és értékelése, valamint a teljesítmény mérésére alkalmas eszközök kialakítása;
- A sikeres modellek elterjesztése az előkészítő szakasz lezárásától kezdve folyamatosan;
- Az eredmények közzététele a sajtóban és az Interneten;
- Konferenciák, tájékoztató fórumok, szemináriumok szervezése;
- Részvétel a nemzeti szintű és az EU-szintű tematikus hálózatok munkájában.

Az innovatív, újszerű megoldások elterjesztése és szakpolitikákba való beépítése céljából, az Irányító Hatóság támogatást nyújthat a bevált gyakorlatok értékeléséhez és szélesebb körű nemzeti vagy európai szintű közzétételéhez. Ehhez a fejlesztési partnerségeknek, önállóan vagy más partnerségekkel, szakértőkkel, szakmai szervezetekkel együttműködve külön javaslatot kell benyújtani az Irányító Hatósághoz, amely dönt a támogatásról. A következő tevékenységek támogathatók:

- Az innováció igazolása, megerősítése;
- Az újszerű gyakorlatok, módszerek eredményeinek közös szempontok szerinti összehasonlítása más hazai vagy tagállami működő gyakorlatokkal, módszerekkel;
- Az innovatív megoldások átadása más, a diszkrimináció leküzdésében érintett szereplőknek;
- A bevált gyakorlatok bemutatása és átadása, beleértve a szaktanácsadást is;
- Az EQUAL Programon kívülről származó tapasztalatok beépítése a program keretében kialakított megoldásokba.

Az Irányító Hatóság a fentiekén kívül támogatást nyújthat a fejlesztési partnerségek európai tematikus csoportokon keresztül történő tapasztalatátadási tevékenységeihez is.

6.4.1. A TAPASZTALATOK ÁTADÁSA A FEJLESZTÉSI PARTNERSÉGEK SZINTJÉN

Minden fejlesztési partnerség köteles részt venni a tapasztalatok átadásával kapcsolatos tevékenységekben. Az erre vonatkozó kötelezettségvállalást a fejlesztési partnerség megállapodásának tartalmaznia kell.

A fejlesztési partnerségek a tapasztalatátadással kapcsolatos tevékenységekre a projektvégrehajtásra kapott pénzügyi támogatáson felül további pénzügyi támogatást kapnak.

6.4.2. A TAPASZTALATOK ÁTADÁSA ÉS BEÉPÍTÉSE A SZAKPOLITIKÁKBA NEMZETI ÉS EURÓPAI SZINTEN

A tapasztalatátadás során törekedni kell arra, hogy a lehető legteljesebb mértékben érvényesüljön a program hatása a foglalkoztatáspolitikai szintjén. Ennek érdekében minél több szervezetet – köztük a döntéshozókat, a szakmapolitika formálóit, az Állami Foglalkoztatási Szolgálatot, nem állami szervezeteket, a civil szektort és a szociális partnereket – mozgósítani

kell, és be kell vonni a tevékenységekbe. A nemzeti szintű tapasztalatátadással kapcsolatos stratégiát az EQUAL Nemzeti Programiroda segítségével az Irányító Hatóság dolgozza ki és valósítja meg. A nemzeti szintű tapasztalatátadás elsődleges szinterei az országos szinten működő EQUAL Tematikus és Innovációs Bizottság, mely hazai vezető döntéshozókból és olyan szakemberekből áll, akik nem vesznek részt az egyes fejlesztési partnerségekben, vagy a program végrehajtásában, de tevékenységük kapcsolódik a munkaerőpiachoz és a foglalkoztatáshoz. A tematikus hálózatok alapvetően az EQUAL Közösségi Kezdeményezés által kijelölt témák mentén szerveződnek, de létrejönnek ún. horizontális tematikus munkacsoportok is, amelyek a különböző tematikus területekhez kapcsolódó fejlesztési partnerségek közötti tapasztalatcserét teszik lehetővé és kapcsolódnak a Tematikus és Innovációs Bizottság tevékenységéhez. A tematikus hálózatok munkájának irányításában, nyomon követésében, értékelésében résztvevő tematikus munkacsoportok az információkat a Tematikus és Innovációs Bizottsághoz juttatják el, ami a Monitoring Bizottság albizottságaként működik.

Az Irányító Hatóság irányításával kidolgozott tapasztalatátadási stratégiát a Monitoring Bizottság hagyja jóvá. A tapasztalatátadási stratégiát az Irányító Hatóság az EQUAL Nemzeti Programirodával közösen hajtja végre, a tevékenységek és az eredmények folyamatos nyomon-követése mellett.

A nemzeti szintű tematikus csoportok működtetése, tevékenységük koordinálása az EQUAL Nemzeti Programiroda feladata. A tematikus csoportok munkájában való közreműködésre minden érintett minisztérium – köztük a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, az Oktatási Minisztérium, az Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium, a Belügyminisztérium – képviselői, illetve a releváns szakmai szervezetek képviselői is felkérést kapnak a Tematikus és Innovációs Bizottságon, illetve a Monitoring Bizottságon keresztül.

A tapasztalatátadás célja európai szinten a sikeres módszereknek, modelleknek minél szélesebb körben való elterjesztése, és az európai politikák szempontjából való vizsgálata. Az európai szintű tapasztalatátadás elsősorban az európai tematikus csoportok keretében történik, amelyekben minden tagállam képviselteti magát.

6.5. SZAKMAI SEGÍTSÉGNYÚJTÁS

A szakmai segítségnyújtás (*Technical Assistance, TA*) a program végrehajtásának folyamatos szakmai támogatását jelenti: egyrészt a fejlesztési partnerségek tevékenységét segíti, másrészt az Irányító Hatóság feladatainak ellátásához biztosítja a megfelelő szakmai háttérrel. Tekintettel az EQUAL innovatív és összetett jellegére, a szakmai segítségnyújtás kulcsfontosságú a program sikeressége és eredményessége szempontjából.

A szakmai segítségnyújtás, amely a program egészét végig kíséri, magában foglalja többek között a pályázat előkészítését, lebonyolításában való közreműködést, a fejlesztési partnerségek szakmai segítségét az előkészítő szakasz folyamán, a fejlesztési partnerségek működésének és a projektek megvalósításának folyamatos segítségét és nyomon követését, a tapasztalatátadással kapcsolatos tevékenységek megszervezését, lebonyolítását, a tematikus csoportokban való közreműködést. A szakmai segítségnyújtáshoz kapcsolódó tevékenységekre fordítandó források a program teljes költségvetésének 8%-át teszik ki.

7. AZ EQUAL PROGRAM VÉGREHAJTÁSI RENDSZERE

7.1. A PROGRAM IRÁNYÍTÁSA

7.1.1. AZ IRÁNYÍTÓ HATÓSÁG

Magyarországon az EQUAL Közösségi Kezdeményezés Irányító Hatósága (továbbiakban EQUAL IH) a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium szervezeti keretein belül, a Humánerőforrás Fejlesztési Operatív Program Irányító Hatósága (a továbbiakban HEF OP IH) részeként került felállításra. A HEF OP IH az EQUAL Program és a HEF OP végrehajtása során az alábbi feladatokat a két program tekintetében közösen látja el: pénzügyi folyamatok, belső ellenőrzés, belső értékelés, informatikai háttér biztosítása és az adatbázisok működtetése. Az EQUAL Program működési kézikönyve minden egyes érintett területre vonatkozóan meghatározza a tényleges időtervi beosztást. A HEF OP IH-n belül felállításra kerül egy EQUAL Egység, amely a következő öt köztisztviselői pozícióból áll: az egység vezetője, pénzügyi menedzser, tematikus hálózatért felelős munkatárs, operációs és monitoring menedzser, programkoordinátor. Az EQUAL Főigazgató (Head of Mission) funkcióját a HEF OP IH Főigazgatója tölti be.

Az EQUAL IH felelős az EQUAL Programdokumentumban foglaltak megvalósításáért, a végrehajtás jogszerűségéért és hatékonyságáért. Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés Irányító Hatóságának feladatai különösen:

- megbízható pénzügyi és statisztikai rendszer felállításával biztosítja az EQUAL Közösségi Kezdeményezés megvalósításának feltételeit, a gazdálkodás és a végrehajtás átláthatóságát, hatékonyságát és tisztaságát;
- megtervezi és irányítja a szakmai segítségnyújtással kapcsolatos intézkedéseket, meghatározza az EQUAL Nemzeti Programiroda céljait, jóváhagyja az éves munkatervét, valamint felügyeli tevékenysége színvonalát és feladatai megfelelő végrehajtását;
- megtervezi, létrehozza és működteti – a vonatkozó jogszabályokkal összhangban – az EQUAL Közösségi Kezdeményezés monitoring és értékelési rendszerét;
- a végrehajtásról szóló információt összegyűjtő informatikai rendszert naprakész, a monitoring jelzőszámokhoz, valamint az értékeléshez szükséges adatokkal tölti fel;
- az előző pontban említett adatokat számítógépes adatcsere útján továbbítja az Európai Bizottság felé;
- szükség esetén módosítja a Program-kiegészítő Dokumentumot, és a Monitoring Bizottság jóváhagyását követő egy hónapon belül tájékoztatja az Európai Bizottságot a módosításokról;

- létrehozza, működteti és vezeti az EQUAL Közösségi Kezdeményezés Monitoring Bizottságát, ellátja annak titkársági funkcióit;
- biztosítja az EQUAL Közösségi Kezdeményezésből finanszírozott tevékenységek szabályozott és ellenőrzött irányítását, különösen a szabályos pénzügyi gazdálkodásra illetve végrehajtásra vonatkozó belső előírások alkalmazása révén;
- továbbítja a kifizetési igényeket a Kifizető Hatósághoz, a vonatkozó jogszabályi rendelkezések és egyéb előírások figyelembevételével;
- biztosítja, hogy az EQUAL Közösségi Kezdeményezés lebonyolításában és megvalósításában részt vevő szervezetek elkülönült számviteli rendszert és megfelelő számviteli szabályzatot alkalmazzanak az EQUAL Közösségi Kezdeményezéssel kapcsolatos összes pénzügyi művelet végrehajtása során;
- megszervezi a program előzetes és folyamatos értékelését;
- kidolgozza az Éves Végrehajtási Jelentést és azt az EQUAL Közösségi Kezdeményezés Monitoring Bizottságának jóváhagyása után az Európai Bizottság elé terjeszti;
- biztosítja az EQUAL Közösségi Kezdeményezés keretében finanszírozott tevékenységek szabályosságát, különösen olyan belső ellenőrzési normák alkalmazásával, amelyek összhangban vannak a szabályos pénzügyi gazdálkodás elveivel;
- a végrehajtás során biztosítja a közösségi politikákkal és előírásokkal való összhangot az esélyegyenlőség biztosítása, az állami támogatásokra és a közbeszerzésre vonatkozó szabályoknak való megfelelés terén;
- tájékoztatás céljából megküldi a Közösségi Támogatási Keret Irányító Hatóságnak (KTK IH) az Európai Bizottság által meghatározott időrendben és formátumban elkészített jelentéseket;
- teljesíti az EQUAL Közösségi Kezdeményezést érintő tájékoztatási kötelezettségeit, kidolgozza a Kommunikációs Stratégiát és biztosítja a megvalósítás feltételeit;
- gondoskodik a közbeszerzési eljárással kapcsolatos hirdetmények közzétételéről;
- kidolgozza a Tapasztalatátadási Stratégiát és biztosítja a megvalósítás feltételeit;
- ellátja a Humán erőforrás-fejlesztés Operatív Program Egységes Működési Kézikönyv, valamint az EQUAL Közösségi Kezdeményezés Egységes Működési Kézikönyv által meghatározott, az EQUAL Közösségi Kezdeményezésre vonatkozó feladatokat.

A végrehajtás során a napi működés alapja az EQUAL Közösségi Kezdeményezés Egységes Működési Kézikönyve, amely a következőket tartalmazza: végrehajtási struktúra, ellenőrzési és audit rendszer, adattárolás és kezelés, a Monitoring Bizottság irányítása, a közösségi politikáknak való megfelelés, támogatható tevékenységek és elszámolható költségek, horizontális szempontok, a pályázat lebonyolítása, pénzügyi irányítás, monitoring, az ellenőrzés rendszere, eljárások szabálytalanságok és csalás esetén, értékelés, kommunikáció és nyilvánosság.

7.1.2. AZ ELLENŐRZÉS RENDSZERE

Az EQUAL Irányító Hatóság felelős azért, hogy a programvégrehajtás ellenőrzése és auditja átlátható, hatékony és megbízható legyen. Ezért többek között a következő feladatokat látja el, a 1784/99/EK Rendelet, a 1260/99/EK Rendelet, a 1685/2000/EK Rendelet, a 438/2001/EK

Rendelet, a 2355/2002/EK Rendelet és a 448/2001/EK Rendelet hatályos és megfelelő cikkelyei, illetve a hatályos magyar jogszabályok alapján:

- A HEF OP IH ellenőrzési és audit rendszerének részeként kialakítja az EQUAL Közösségi Kezdeményezésre vonatkozó ellenőrzési nyomvonalat és audit rendszert;
- Biztosítja, hogy a fenti ellenőrzési nyomvonal és audit rendszer által kijelölt ellenőrzési rendszer három különböző megközelítésben működjék;
- Az ellenőrzési rendszer három eleme: (i) az EQUAL Nemzeti Programiroda belső ellenőrzése, (ii) a 438/2001/EK Rendelet 10. cikkelyének megfelelő külső ellenőrzés (5 százalékos mintavétel alapján), melyet a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium Ellenőrzési Főosztálya végez és (iii) a 438/2001/EK Rendelet 15. cikkelyének megfelelő záró audit, melyet a Kormányzati Ellenőrzési Hivatal (KEHI) végez;
- Jelentést tesz a források felhasználásával kapcsolatban az EQUAL IH és az EQUAL Nemzeti Programiroda belső ellenőrzési rendszere keretében működő független ellenőrzési rendszer által feltárt szabálytalanságokról, illetve csalásról;
- Az előírt éves jelentésekben, illetve a záró jelentésben az Európai Bizottsággal való megállapodás alapján szerepelteti az ellenőrzési és audit jelentések összegzéseit;
- Biztosítja, hogy az EQUAL Nemzeti Programiroda és a fejlesztési partnerségek (FP) megfelelő ismeretekkel rendelkezzenek az Egységes EQUAL Működési Kézikönyvben foglaltak alapján a támogatások felhasználásával összefüggő pénzügyi felelősségi viszonyokról;
- Az EQUAL Irányító Hatóság koordinálja a belső ellenőrzések végrehajtását és a belső audit rendszer működtetését a végrehajtás során, míg a külső audit és ellenőrzési rendszerek koordinációját teljes és kizárólagos felelősséggel egy, a Pénzügyminisztérium által vezetett tárcaközi bizottság látja el.
- Az EQUAL Irányító Hatóság a 1260/1999/EK Rendelet 38. cikkelyének 1. pontjában foglaltak szerint jár el, és vállalja, hogy a támogatás befejezésekor bemutat egy, az Irányító Hatóságtól funkcionálisan elkülönített szervezet által készített audit zárónyilatkozatot. Ez az audit zárónyilatkozat összegzi az EQUAL Közösségi Kezdeményezés magyarországi végrehajtása során elvégzett ellenőrzések megállapításait, elbírálja a végső kifizetés iránti kérelem érvényességét, valamint a kiadásokról szóló záró igazolás tárgyát képező ügyletek jogszerűségét és szabályszerűségét

7.2. A MONITORING RENDSZER ELEMEI

A Monitoring Bizottság felelős az EQUAL Közösségi Kezdeményezés Programdokumentumában foglaltak végrehajtásának nyomon követéséért és felügyeli a megvalósítás folyamatát. A Monitoring Bizottság a Programdokumentum elfogadását követően három hónapon belül felállításra kerül.

7.2.1. A MONITORING BIZOTTSÁG MŰKÖDÉSÉNEK ALAPELVEI

Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés egyik fontos alapelve a partnerség érvényesítése, mely meghatározza a végrehajtást felügyelő Monitoring Bizottság működését is, a 1260/1999 EK rendeletnek megfelelően.

A Monitoring Bizottság ügyrendjét maga alakítja ki, beleértve minden szükséges és javasolt szervezeti és szervezési formát. A Monitoring Bizottság tagjai rendszeres időközönként megkapják a végrehajtás eredményeiről szóló monitoring és egyéb jelentéseket, papír alapú és elektronikus formában egyaránt. A Monitoring Bizottság főszabály szerint évente legalább kétszer ülésezik. A Monitoring Bizottság titkári teendőit az EQUAL IH látja el. A Monitoring Bizottság felállítása során az EQUAL IH törekszik a nemek kiegyensúlyozott részvételének biztosítására.

A pártatlanság biztosítása érdekében a Monitoring Bizottság azon tagjai, akik delegáló szervezetükön keresztül fejlesztési partnerségben érintettek, nem vehetnek részt a pályázatok elbírálásában és kiválasztásában.

7.2.2. A MONITORING BIZOTTSÁG FELADATAI

A Monitoring Bizottság feladatai az 1260/1999 EK Rendelet és az Európai Bizottság COM 2003/840 számú közleménye alapján az alábbiak:

- Jóváhagyja vagy módosítja a Program-kiegészítő Dokumentumot, beleértve a program végrehajtásának nyomon követésére és folyamatos ellenőrzésére alkalmazott fizikai és pénzügyi mutatókat (indikátorokat);
- Jóváhagyja a nyertes projektek kiválasztásának szempontrendszerét (kritériumait);
- Rendszeresen áttekinti (a közbenső és a folyamatos értékelések eredménye alapján) a program célkitűzéseinek megvalósításában elért előrehaladást, megvizsgálja az intézkedések, a teljesítmény indikátorok illetve a kiválasztási kritériumok módosításának esetleges szükségességét;
- Nyomon követi a végrehajtást, különös tekintettel a különböző tematikus területek vonatkozásában meghatározott célkitűzések megvalósítására, az adatgyűjtésre és az adatok felhasználására, valamint a horizontális célkitűzések megvalósítására. Továbbá, a beérkezett adatok és eredmények alapján az eredményes és hatékony programvégrehajtás érdekében ajánlásokat fogalmaz meg;
- Jóváhagyja az esetleges forrás-átcsoportosítást az EQUAL végrehajtásának elemei között;
- Megvizsgálja és jóváhagyja az éves és a záró végrehajtási jelentéseket, mielőtt azokat az EQUAL Irányító Hatóság benyújtja az Európai Bizottságnak;
- Megvizsgálja és jóváhagyja az EQUAL Közösségi Kezdeményezés Programdokumentumának módosításával összefüggő javaslatokat – a vonatkozó Európai Bizottsági határozat tartalma alapján;
- Javaslatot tehet az Irányító Hatóságnak a végrehajtás – ideértve a pénzügyi irányítást is – felülvizsgálatára vagy módosítására a program intézkedéseinek és céljainak hatékonyabb megvalósítása érdekében;
- Jóváhagyja az EQUAL Programra vonatkozó kommunikációs és publicitási stratégiát.
- Jóváhagyja a szakmai segítségnyújtásra, a hazai és európai tematikus hálózatok és munkacsoportok tevékenységére és a tapasztalatátadásra vonatkozó stratégiát és a kapcsolódó feladatterveket;
- Javaslatot tehet albizottságok létrehozására, köztük a nemzeti szinten működő Tematikus és Innovációs Bizottság létrehozására.

A Monitoring Bizottság tervezett összetétele:

- EQUAL Irányító Hatóság – a Monitoring Bizottság elnöke
- Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium
- Oktatási Minisztérium
- Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium
- Gyermek, Ifjúsági és Sport Minisztérium
- Informatikai és Hírközlési Minisztérium
- Gazdasági és Közlekedési Minisztérium
- Környezetvédelmi és Vízügyi Minisztérium
- Belügyminisztérium
- Esélyegyenlőségi Kormányhivatal
- OFA EQUAL Nemzeti Programiroda
- Munkaadói szervezetek
Az Országos Érdekegyeztető Tanács munkaadói oldala delegál egy képviselőt.
- Szakszervezetek
Az Országos Érdekegyeztető Tanács munkavállalói oldala delegál egy képviselőt.
- Felnőttképzési szervezetek
A Felnőttképzési Szövetség delegál egy képviselőt.
- Nőket képviselő szervezet
A Nőképviseleti Tanács nem-kormányzati oldala delegál egy képviselőt.
- Roma szervezet
A Romaügyi Tanács nem-kormányzati oldala delegál egy képviselőt.
- Környezetvédelmi szervezet
A Környezet- és Természetvédő Társadalmi Szervezetek Országos Találkozója delegál egy képviselőt.
- Fogyatékosággal élő személyeket képviselő szervezet
Az Országos Fogyatékosügyi Tanács nem-kormányzati oldala delegál egy képviselőt.
- Menedékkérőket képviselő szervezet
Az IOM magyarországi szervezete delegál egy képviselőt.
- Munkanélkülieket segítő szervezet
Civil Műhely (FMM) delegál egy nem-kormányzati képviselőt.
- Oktatási nem-kormányzati (civil) szervezet
Az oktatási nem-kormányzati (civil) szervezetek delegálnak egy képviselőt.
- Regionális partnerek
A hét Regionális Fejlesztési Tanács delegál egy képviselőt rotációs alapon.

- A Kifizető Hatóság (Pénzügyminisztérium) képviselője (konzultatív jogkörrel).
- A Kormányzati Ellenőrzési Hivatal (KEHI) képviselője (konzultatív jogkörrel).
- A Magyar Államkincstár (MÁK) képviselője (konzultatív jogkörrel).
- Az Európai Bizottság Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Főigazgatósága képviselője (konzultatív jogkörrel).
- Közösségi Támogatási Keret Irányító Hatóság képviselője (konzultatív jogkörrel).
- Regionális Operatív Program Irányító Hatóság képviselője (konzultatív jogkörrel).
- Gazdasági Versenyképesség Operatív Program Irányító Hatóság képviselője (konzultatív jogkörrel).
- Agrár és Vidékfejlesztési Operatív Program Irányító Hatóság képviselője (konzultatív jogkörrel).

7.2.3. MONITORING INDIKÁTOROK

Az Irányító Hatóság többek között az alábbi indikátorok alapján gyűjt adatokat a program végrehajtásáról:

Előkészítő szakasz: a fejlesztési partnerségek létrehozása

- A fejlesztési partnerségek és a nemzetközi együttműködési partnerségek létrehozására fordított teljes és átlagos összeg;
- Fejlesztési partnerségek száma témánkénti bontásban is;
- A fejlesztési partnerségek és a nemzetközi együttműködés létrehozására fordított átlagos időtartam;
- A fejlesztési partnerségekben, és a nemzetközi együttműködési partnerségekben részt vevő szervezetek átlagos száma.

A programvégrehajtás szakasza (Action 2):

- Felhasznált összegek, lebontva tevékenységtípusok szerint: alaptevékenységek (később kerül pontos meghatározásra) és a nemzetközi együttműködési partnerség létrehozásával és működtetésével kapcsolatos tevékenységek (pl. találkozók a nemzetközi partnerekkel);
- Ahol ez lehetséges a projektek alaptevékenységébe bevont kedvezményezettek (személy/cég/egyéb) száma, nemek és munkaerő-piaci státusz szerinti bontásban, menedékkérők (személyek) száma, valamint a bevont cégek méret és szektor szerint;
- A nemzetközi partnerekkel közös tevékenységek, találkozók száma és időtartama.

Hálózatokban való együttműködés, az eredmények közzététele és a tapasztalatok átadása tagállami szinten:

- A tapasztalatátadással kapcsolatos előkészületekre és a tevékenységekben való részvételre fordított összeg;
- Az események száma és időtartama.

Részvétel az európai szintű hálózatok munkájában, az eredmények közzététele és a tapasztalatok átadása közösségi szinten:

- A tapasztalatátadással kapcsolatos előkészületekre és a tevékenységekben való részvételre fordított összeg;

- Az események száma és időtartama.

A prioritásokhoz és az intézkedésekhez kapcsolódó indikátorok (eredmény, teljesítmény és hatásindikátorok) az EQUAL Program-kiegészítő Dokumentumban szerepelnek.

7.3. A PÉNZÜGYI RENDSZER ELEMEI

Az EQUAL Irányító Hatóság Főigazgatója felelős az EQUAL Közösségi Kezdeményezés Programdokumentumában foglaltak szabályszerű, hatékony és eredményes szakmai lebonyolításáért, így a pénzügyi kifizetési rendszer működtetéséért és az ehhez kapcsolódó ellenőrzési rendszer felállításáért is, ideértve a pályázati felhívás közzétételére és szerződések megkötésére vonatkozó eljárásrendek kidolgozását és betartatását. .

7.3.1. A KIFIZETŐ HATÓSÁG

A 2187/2002. (VI. 14.) sz. Kormányhatározat alapján a Strukturális Alapok (ERFA, ESZA, EMOGA Orientációs Alap és HOPE) és a Kohéziós Alap kifizető hatósági feladatait egységesen a Pénzügyminisztérium látja el. A Kifizető Hatóság feladata a fizetési kérelmek előkészítése, igazolása és a Bizottsághoz történő betérjesztése valamint a Bizottságtól érkező kifizetések fogadása. A Kifizető Hatóság szervezetileg és működésében független az EQUAL Irányító Hatóságtól és az EQUAL Nemzeti Programirodától.

7.3. A PÉNZÜGYI RENDSZER ELEMEI

Az EQUAL Irányító Hatóság Főigazgatója felelős az EQUAL Közösségi Kezdeményezés Programdokumentumában foglaltak szabályszerű, hatékony és eredményes szakmai lebonyolításáért, így a pénzügyi kifizetési rendszer működtetéséért és az ehhez kapcsolódó ellenőrzési rendszer felállításáért is, ideértve a pályázati felhívás közzétételére és szerződések megkötésre vonatkozó eljárásrendek kidolgozását és betartatását. .

7.3.1. A KIFIZETŐ HATÓSÁG

A 2187/2002. (VI.14) Korm. határozat a Pénzügyminisztériumot jelölte ki a Strukturális Alapok és a Kohéziós Alap kifizető hatósági feladatainak ellátására. A kifizető hatóság felelős az átutalás igénylések összeállításáért és az Európai Bizottsághoz történő benyújtásáért, illetve az alapokból származó támogatások fogadásáért. A Kifizető Hatóság szervezetileg és feladatait tekintve is független az EQUAL irányító hatóságtól, illetve az EQUAL Nemzeti Programirodától.

A Kifizető Hatóság pénzügyi feladatai

- Biztosítja az Európai Szociális Alapból származó, számlákon lévő, (előleg, időközi, és végső kifizetések) kifizetések kezelését és folyamatos rendelkezésre állását.

Összeállítja és az Európai Bizottságnak benyújtja az irányító hatóság által elkészített kimutatásokon, illetve a kedvezményezettnél felmerült tényleges költségeken alapuló igazolt átutalás igénylés dokumentációt (költségigazoló nyilatkozat, költségkimutatás, átutalás igénylés). A Kifizető Hatóság felállította a Kifizető Hatóság egyéb szervezeti egységeitől funkcionálisan független Igazolási Főosztályt.

A Kifizető Hatóság igazolási tevékenységének alátámasztása és a 438/2001 (EK) Bizottsági Rendelet 9. cikkelyében foglaltak teljesítése érdekében hitelesítési jelentési

rendszer kerül kialakításra a 233/2003 Korm. rendelet VI. fejezetében - a többi strukturális alapról támogatott programra - előírtaknak megfelelően.

A Kifizető Hatóság és az irányító hatóság között létrejövő együttműködési megállapodás alapján a Kifizető Hatóság jogosult lesz kézhez kapni az irányító hatóság és a nemzeti szakmai segítségnyújtó szervezet működési kézikönyvét mellékletekkel és az ellenőrzési nyomvonallal. Ugyanígy a Kifizető Hatóság tájékoztatásul haladéktalanul megkap minden, az irányító hatóság és a nemzeti szakmai segítségnyújtó szervezet ellenőrzési rendszerében elkészült, vagy egyéb, ellenőrzésre jogosult szervezetek által elkészített ellenőri jelentést (beleértve az 5%-os ellenőrzést is) a jelentés jóváhagyását, illetve a végleges jelentés kézhez vételét követően.

- A Kifizető Hatóság - előzetes írásbeli értesítés alapján- hozzáférhet az irányító hatóság és a nemzeti szakmai segítségnyújtó szervezet elektronikus és papír formában rendelkezésre álló, igazoláshoz kapcsolódó dokumentumaihoz, adataihoz.
- Összeállítja az irányító hatóság által benyújtott kifizetési ütemezések alapján a tárgyévre és a következő évre vonatkozó kifizetési előrejelzéseket és évente, legkésőbb április 30-ig benyújtja az Európai Bizottságnak.
- Biztosítja az irányító hatóság által visszafizetett (visszautalt), az Alapról származó összegek megtérítését és az adminisztratív szabálytalanságok, a programmegvalósítása során bekövetkezett szabálytalanságok következtében szükségessé váló pénzügyi korrekciók végrehajtását.
- Összeállítja és az Európai Bizottságnak benyújtja az adott időpontban behajtásra váró, a behajtási eljárások megindításának éve szerint osztályozott összegekről szóló jelentést

7.3.2. A PÉNZÜGYI FOLYAMATOKAT ÉS ELLENŐRZÉST VÉGZŐ SZERVEZET

7.3.2.1. A pénzügyi folyamatokat felügyelő szervezet

A Magyar Államkincstár az EQUAL Közösségi Kezdeményezés keretében támogatott tevékenységekhez kapcsolódó feladatokban pénzügyi folyamatokat felügyelő, speciális pénzügyi „közvetítő” szervként jelenik meg.

A Magyar Államkincstár feladatai és felelősségi köre egyebek mellett a következő:

- Minden kedvezményezett fejlesztési partnerség esetében a fennálló köztartozások ellenőrzése;
- Minden kedvezményezett FP esetében a támogatások halmozódásának figyelése;
- Az elnyert támogatási forrás meglétének ellenőrzése;
- A benyújtott számlák, elszámolások és az EQUAL Nemzeti Programiroda által kiállított teljesítésigazolás vizsgálatát követően a támogatás átutalása;
- A támogatások folyósítása időszakában és annak lezárásakor pénzügyi ellenőrzés, kötelezettségvállalás esetén záró ellenőrzés;
- A jogtalanul igénybe vett vagy visszafizetésre meghatározott támogatási összegek esetében beszédési feladat.

7.3.2.2. A pénzügyi ellenőrzést végző szervezet

A pénzügyi ellenőrzést a 438/2001/EK rendelet alapján egy, az Irányító Hatóságtól, a Kifizető Hatóságtól és az EQUAL Nemzeti Programirodától egyaránt független szervezet végzi. A Magyar Államkincstár fentebb említett pénzügyi folyamatokat felügyelő szervétől független

szervezeti egysége – mint speciális közreműködő szervezet – az EQUAL Közösségi Kezdeményezés által támogatott projektek pénzügyi lebonyolítási és azzal kapcsolatos ellenőrzési feladatait – a 438/2001/EK rendelet 4. cikkelyének megfelelően – teljes mértékben (100%-ban) ellátja. A Magyar Államkincstár pénzügyi ellenőrző egysége biztosítja a teljes körű (100%-os) pénzügyi ellenőrzést – beleértve a rendszeres helyszíni szemlét.

7.3.3. KIFIZETÉSEK A FEJLESZTÉSI PARTNERSÉGEKNEK

Az Irányító Hatóság szerződést köt a fejlesztési partnerséggel, a partnerségben érintett szervezetekkel. A partnerek egymás közül kijelölhetnek egy vezető partner szervezetet, amely a tagok felhatalmazása alapján a későbbiekben eljárhat a fejlesztési partnerség nevében.

Minden fejlesztési partnerségnek ki kell jelölnie egy szervezetet, amely az állami forrásból származó támogatás adminisztrációját végzi⁴⁷. Az így kijelölt szervezet működésével és feladataival kapcsolatban az IH ad részletes útmutatást. A szervezet feladata a felmerülő költségek összesítése és elszámolhatóságuk ellenőrzése, valamint az elszámolások és kifizetési kérelmek benyújtása a Magyar Államkincstárhoz rendszeresen, a támogatási szerződésben meghatározott időközönként.

Az időközi és végső kifizetési kérelmek mellé csatolni kell a költség-elszámolást és a megfelelő számlákat a 1260/1999/EK rendelet 32. bekezdésének 3-4. szakaszaiban előírtak szerint, valamint a monitoring beszámolókat.

A költség-elszámolások a Magyar Államkincstárhoz érkeznek be; itt ellenőrzik az elszámolás és a kifizetési kérelmek valóságát, majd ezt követően a Magyar Államkincstár egyeztet az EQUAL Nemzeti Programirodával, amely az előrehaladási jelentés szakmai tartalmát hagyja jóvá. Amennyiben a fejlesztési partnerség tevékenységét az EQUAL Nemzeti Programiroda (elvégzett feladatok és eredmények, valamint elszámolható költségek) és a Magyar Államkincstár (elszámolható költségek) is igazolja, a kifizetési kérelmet elfogadják és továbbítják jóváhagyásra az Irányító Hatósághoz. Ha a kifizetési kérelmet nem fogadják el, a MÁK illetve az EQUAL Nemzeti Programiroda a vitás kérdéseket közvetlenül a fejlesztési partnerséggel tisztázza.

Az így megkapott anyagok alapján az IH jóváhagyja a fejlesztési partnerség tevékenységeiről szóló beszámolót és a költség-elszámolást, valamint a kifizetési kérelmet. Továbbá ellenőrzi és jóváhagyja az EQUAL Nemzeti Programiroda saját költségeire vonatkozó kifizetési kérelmet.

A jóváhagyott kifizetési kérelmekre az IH kezdeményezi a kifizetést a Magyar Államkincstárnál, amely a teljes összeget, az IH EQUAL számlájáról, a hazai társfinanszírozás terhére közvetlenül a fejlesztési partnerségek számlájára utalja át a lehető legrövidebb időn belül.

A fejlesztési partnerségek részére történő kifizetések nem függenek a Bizottság költség-visszatérítéseitől. Az IH, miután sor került a kifizetési kérelem teljesítésére a hazai társfinanszírozás terhére, kezdeményezi a Kifizető Hatóságnál a központi költségvetési soron szereplő ESZA források átutalását az IH EQUAL számlájára. Az ESZA források átutalását az IH EQUAL számlájára a Kifizető Hatóság hagyja jóvá.

⁴⁷ Amennyiben ez a szervezet nem tagja a fejlesztési partnerségnek, a megfelelő közbeszerzési szabályok betartásával kell kiválasztani.

7.3.4 PÉNZÜGYI ELSZÁMOLÁS FOLYAMATA AZ EURÓPAI BIZOTTSÁG ÉS A KIFIZETŐ HATÓSÁG KÖZÖTT

Az ESZA források lehívása érdekében a Kifizető Hatóság a nemzeti pénznemben felmerült költségeket euróra váltja a 643/2000. Bizottsági rendelet alapján, összesíti a jóváhagyott kérelmeket és ezek alapján az Európai Bizottsághoz igazolást nyújt be. A Bizottság ellenőrzi az igazolást és átutalja a megfelelő ESZA hozzájárulást a Kifizető Hatóság részére.

Az elszámolási folyamat részletes bemutatását a Program-kiegészítő Dokumentum, valamint az IH által a 438/2001-es EK rendelet alapján elkészítendő dokumentum tartalmazza.

7.4. EQUAL NEMZETI PROGRAMIRODA

A magyar EQUAL Program keretében a szakmai segítségnyújtás az EQUAL Nemzeti Programiroda feladata. A szakmai segítségnyújtás (az angol elnevezés rövidítése alapján gyakran: TA) a program végrehajtásának folyamatos szakmai támogatását jelenti, egyrészt a fejlesztési partnerségek tevékenységének támogatása, másrészt az Irányító Hatóság feladatai ellátásához megfelelő szakmai háttér biztosítása révén. Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés innovatív jellege és integrált megközelítése miatt a megfelelő és hatékony szakmai segítségnyújtás biztosítása alapvető jelentőségű a programvégrehajtás során.

Az Országos Foglalkoztatási Közalapítványt (OFA) a Kormány és a Munkaügyi Minisztérium közösen hozta létre. A magyar EQUAL Programban az OFA tölti be a Nemzeti Programiroda funkcióját; a program végrehajtása során szakmai segítségnyújtást biztosít.

Az EQUAL Programhoz kapcsolódó szakmai segítségnyújtás szervezeteként az OFA mint nemzeti programiroda kijelöléséről a 1002/2004. (I. 8.) Kormányhatározat rendelkezik, a Tanács 92-50. rendelete 6. cikkelyének megfelelően. A kijelölés, az EU alapító szerződésével összhangban álló rendelkezés alapján, kizárólagos jogot ad az OFA-nak a szakmai segítségnyújtáshoz kapcsolódó feladatok ellátására, kivéve a külső ellenőrzést. Továbbá hamarosan kihirdetésre kerül a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszternek azon rendelete, amely kijelöli az ESZA végrehajtásában érintett, illetve közreműködő szervezeteket. Ez a rendelet is megerősíti, hogy az EQUAL Nemzeti Programiroda létrehozására az OFA-n belül kerül sor.

Amennyiben a szakmai segítségnyújtás biztosításához külső szakértőket vagy szervezeteket kell igénybe venni, a kiválasztás során az EQUAL Nemzeti Programiroda a vonatkozó közbeszerzési szabályok alapján fog eljárni.

7.4.1. A SZAKMAI SEGÍTSÉGNYÚJTÁSHOZ KAPCSOLÓDÓ TEVÉKENYSÉGEK ÉS KÖLTSÉGVETÉS

Az EQUAL Nemzeti Programiroda eredményes és hatékony szakmai munkája döntő jelentőségű az EQUAL Közösségi Kezdeményezés végrehajtása során. A Programiroda a szakmai segítségnyújtás során az Irányító Hatóságot és a fejlesztési partnerségeket egyaránt támogatni fogja.

Az EQUAL alapelveiben megjelenő sajátosságai (nemzetközi együttműködés, innováció, tapasztalatátadás, részvétel, partnerség) és a tematikus megközelítés miatt különösen fontos, hogy a program irányításában résztvevő szakemberek széleskörű szaktudással, hozzáértéssel és megfelelő készségekkel rendelkezzenek többek között az alábbi területeken:

- A szakmai segítségnyújtó szervezet szerepéhez és feladataihoz kapcsolódó általános készségek és ismeretek: egyeztetések és tárgyalások lefolytatása, részvétel, a

közigazgatási eljárás szabályainak alkalmazása, kapcsolattartás a szakpolitika szereplőivel és a végrehajtásban dolgozó szakemberekkel, kommunikáció a többi tagállammal;

- Az ESZA források felhasználásához kapcsolódó ismeretek és készségek: a pénzügyi eljárások, az EU előírásainak megfelelő monitoring és ellenőrzés végrehajtása, különös tekintettel a Strukturális Alapokra vonatkozó szabályok ismeretére (elszámolható költségek, kifizetések rendszere, ellenőrzési nyomvonal stb.), a közbeszerzési eljárások és az állami támogatások szabályai;
- EQUAL-specifikus készségek, amelyek egy kísérleti program irányításához és végrehajtásához, valamint az eredmények hasznosításához, felhasználásához kapcsolódnak, például a nemzetközi együttműködésben való részvétel, hatékony partnerségek létrehozásának támogatása, tapasztalatátadás, az eredmények és szakmai üzenetek kommunikációja, a tematikus hálózatok megszervezése stb.

Az EQUAL Nemzeti Programiroda a szakmai segítségnyújtás során egyebek mellett a következő feladatokat látja el:

a) az EQUAL Irányító Hatóság munkájának támogatása részeként:

- részt vesz a Program-kiegészítő, a pályázati felhívás, a pályázatértékelési eljárás, a pályázatértékelési szempontrendszer, a kommunikációs stratégia és a tapasztalatátadási terv kialakításában;
- előkészíti a pályázatot és az intézkedéseknek/pályázati felhívásnak megfelelően végrehajtja a programot;
- részt vesz a pályázatértékelési eljárásban, előkészíti a kiválasztás alapját képező döntéseket;
- segítséget nyújt a támogatási szerződések fejlesztési partnerségekkel történő megkötéséhez;
- segíti az – európai uniós és hazai – információs rendszerek és adatbázisok használatát és frissítését;
- elősegíti a tematikus hálózati munka megszervezését, megfelelő szakértői bázist alakít ki, kiválasztja, és felkészíti a vertikális tapasztalatátadást segítő EQUAL-szakértőket;
- támogatja a Nemzeti Tematikus és Innovációs Hálózat tevékenységét, a „Tapasztalatátadás és a tapasztalatok beépítése a szakpolitikákba” programelem megvalósítása során a horizontális és a vertikális tapasztalatátadást (tapasztalatátadás szakasza, Action 3), valamint az Európai Tematikus Csoportok munkájába való bekapcsolódást, beleértve a megfelelő információáramlás biztosítását az Európai Bizottság számára;
- közreműködik az éves és záró monitoring jelentések elkészítésében;
- segítséget nyújt az értékelési tevékenységek elvégzéséhez;
- a fejlesztési partnerségek megállapodásainak benyújtását követően, segítséget nyújt a fejlesztési partnerségek előzetes kiválasztásáról szóló értesítések megküldéséhez, a beadást követő nyolc héten belül.

b) A fejlesztési partnerségek munkájának segítése keretében:

- a sikeres pályázás, illetve projektvégrehajtás érdekében tájékoztatja, informálja és segíti a potenciális pályázókat, későbbiekben a fejlesztési partnerségeket, hozzáférhetővé teszi a pályázati felhívást, a pályázati dokumentációt, a támogatási szerződés-mintát, a monitoring jelentés-mintákat stb.;
- támogatja a fejlesztési partnerségek megalakulását, különös tekintettel a hazai és a nemzetközi partnerek keresésére (előkészítő szakasz), valamint segíti a nemzetközi együttműködési megállapodások megkötését:
 - támogatást nyújt a fejlesztési partnerségeknek a „nemzetközi ablak” megnyitásokor;
 - segítséget nyújt, főképpen az Európai Bizottság és az irányító hatóságok által erre a célra létrehozott „elosztón” keresztül azoknak a fejlesztési partnerségeknek, akik nehezebben találnak nemzetközi együttműködő partnert;
- képzésekkel, információszolgáltatással, konzultációs lehetőség biztosításával, folyamatkövető tanácsadással támogatja a fejlesztési partnerségeket, valamint segít az eredmények terjesztésében, a közbeszerzési eljárások lebonyolításában, a monitoring tevékenységek elvégzésében és a jelentések elkészítésében (megvalósítás szakasza);
- megfelelő szakértői bázist alakít ki, kiválasztja, felkészíti, megbízza és segíti a fejlesztési partnerségek projektjeinek menedzselését – a monitoring, értékelési, kommunikációs, valamint a tapasztalatátadással kapcsolatos feladatok ellátását – segítő szakértőket;
- segíti a fejlesztési partnerségeket az elért eredmények és tapasztalatok összegzésében és terjesztésében, a tematikus és innovációs fórumok megszervezésében, valamint a hazai és európai szintű tematikus hálózati munkavégzésben (tapasztalatátadás szakasza);
- a hazai és a többi tagállamban működő fejlesztési partnerségek megfelelő tájékoztatásával támogatja a fejlesztési partnerségek sikeres bekapcsolódását az Európai Tematikus Csoportok munkájába;
- a szakértőkön keresztül biztosítja az eredmények visszacsatolását a projektek szintjére;
- lehetővé teszi, hogy a fejlesztési partnerségek részt vegyenek és hozzájáruljanak a nemzeti és európai tematikus hálózati együttműködések, munkacsoportok tevékenységéhez, továbbá részt vehessenek az EQUAL keretében megrendezésre kerülő eseményeken, szemináriumokon és konferenciákon.
- segíti a fejlesztési partnerségek informatikai beszerzéseit és beruházásait, valamint az adatbázisok (EQUAL adatbázis, ECDB) használatát, szerződés szerinti feltöltését;

A szakmai segítségnyújtásként támogatható tevékenységekre fordított összeg a teljes költségvetés nyolc (8) százalékát teszi ki. A szakmai segítségnyújtás keretében támogatható tevékenységekre vonatkozó részletes szabályokat a 1685/2000 bizottsági rendelet módosításáról szóló 1145/2003 bizottsági rendelet mellékletének 11. szabálya tartalmazza. A források az alábbi két kategória szerint kerülnek felhasználásra:

A szakmai segítségnyújtás feladatai és indikatív költségei

Intézkedések	Jogforrás	A lehetséges feladatok	Indikatív költségvetési arányszám
1. szakmai segítségnyújtás intézkedés: Alapvető pénzügyi és projektadminisztráció	1145/2003-as bizottsági rendelet 11. szabály 2. pont	Az EQUAL Program irányítása, követése, ellenőrzése; különösen a pályáztatás, kiválasztás, és értékelés területén. A Monitoring Bizottság üléseinek megszervezése. Audit és helyszíni ellenőrzések végrehajtása. A feladattal megbízott köztisztviselők bére ebben az intézkedésben támogatható.	2%
2. szakmai segítségnyújtás intézkedés: EQUAL-specifikus szakmai segítségnyújtás	1145/2003-as bizottsági rendelet 11. szabály 3. pont	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tájékoztatás és szemináriumok szervezése a fejlesztési partnerségek részére, elsősorban az EQUAL szakmapolitikai kereteivel, a partnerséggel és a nemzetközi együttműködéssel kapcsolatosan. ▪ A nemzetközi és hazai tematikus hálózati munka támogatása, a Tematikus és Innovációs Hálózat működtetése révén a tapasztalatátadás segítése. ▪ A fejlesztési partnerségektől beérkező végrehajtásra vonatkozó adatok szakmai elemzése, az innovatív módszerek és gyakorlatok azonosítása, a hasonló megközelítésmódok összehasonlítása (a tapasztalatátadás részeként.) ▪ Tanácsadói és szakértői hálózat működtetése a projektötletek kidolgozása és a támogatott projektek sikeres megvalósítása érdekében. ▪ Folyamatkövető tanácsadói és segítségnyújtás a fejlesztési partnerségek irányításával kapcsolatban. ▪ Igény és szükségletfelmérések, elemzések készíttetése a szakmai munka megalapozásához és azok közzététele. ▪ A „bevált gyakorlat” azonosítása és a Közösség szempontjából is jelentőséggel bíró gyakorlatok közzététele. ▪ Tanulmányok és vizsgálatok készítése és megrendelése, előadások, információs kampányok szervezése. Irányítási, értékelési és monitoring folyamatok végrehajtásához számítógépes rendszer beszerzése, valamint üzembe helyezése. Köztisztviselők bére ebben az intézkedésben nem támogatható. 	6%

1. intézkedés: Alapvető pénzügyi és projekt adminisztráció

- A segítségnyújtás és a működés előkészítése, kiválasztása, értékelése és nyomon követése (kivéve a számítógépes irányítási rendszerek beszerzését és üzembe helyezését). Ez tartalmazhatja a feladatok elvégzéséhez szükséges ismeretek és készségek fejlesztését, a 11. szabály 2.2 paragrafus rendelkezései alapján
- A programban támogatott projektek előkészítésével, kiválasztásával, értékelésével és nyomon követésével kapcsolatos költségek, beleértve a projektgenerálást is. Mindazonáltal, a Strukturális Alapok által társfinanszírozott tevékenységek előkészítésének költségei a megfelelő intézkedés alatt finanszírozott projekt költségvetésének részét képezik.
- A Monitoring Bizottság (és az albizottságok, valamint munkacsoportok) üléseivel kapcsolatos kiadások, beleértve a fordítás és tolmácsolás költségeit. A kiadások

tartalmazhatják a bizottságokban résztvevő szakértők és egyéb résztvevők költségeit is.

- Az audit és a projektek helyszíni ellenőrzésének költségei.

2. intézkedés: EQUAL-specifikus szakmai segítségnyújtás

Az EQUAL-specifikus szakmai segítségnyújtás többek között az alábbi tevékenységekre terjedhet ki:

- A potenciális pályázókkal, a program későbbi szakaszaiban pedig a fejlesztési partnerségekkel való kommunikáció;
- Az EQUAL célkitűzéseit és szakmai tartalmát bemutató információs kampányok;
- Szakmai és módszertani segítségnyújtás a projekteknek (különös tekintettel a tematikus együttműködésre, partnerségre, a részvétel elvére és a nemzetközi együttműködésre) szakmai fórumok, szeminárium, műhelyek keretében, valamint a magyar EQUAL weboldalán keresztül;
- Képzési programok, beleértve az EQUAL-ben résztvevő képzők és szakértők képzését, az EQUAL módszertanával és a fejlesztési partnerség működtetésével, a projektirányítással, önértékeléssel, tematikus hálózatokkal, pénzügyi és jogi kérdésekkel, közbeszerzéssel és minőségbiztosítással kapcsolatos képzéseket, valamint számítástechnikai képzéseket;
- Fejlesztési partnerségek tematikus hálózatokban való részvételének, jó gyakorlatok és innovatív megközelítésmódok azonosításának, elemzésének és elterjesztésének támogatása;
- A szükségletek felmérése és elemzése a program végrehajtásának megkezdése előtt és folyamatosan;
- A fejlesztési partnerségek támogatása a tapasztalatátadásban;
- Tanulmányok készítésének és kutatások ösztönzése;
- Információs kampányok szervezése;
- Informatikai háttértámogatás, beleértve az irányítás, monitoring és ellenőrzés informatikai rendszerének beszerzése és üzembe helyezése, valamint a program végrehajtása szempontjából szükséges számítástechnikai eszközök és Internet-kapcsolat beszerzését és felszerelését, a programban résztvevő szervezetekre kiterjedő hálózat és egységes adatbázis létrehozása.

Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés most induló program, kiépülő rendszer Magyarországon és több olyan elemet, feltételt tartalmaz, amelyek újszerűek és nem megszokottak a hazai gyakorlatban – nemzetközi együttműködés kialakítása, együttműködési szerződések létrehozása, innovációs tevékenység, fejlesztési partnerségi forma, hálózatban való együttműködés, a tevékenység környezetre gyakorolt hatásának elemzése, az új elemek meghonosítása a hazai szakpolitikákban, az önértékelés stb. – ezért lényegesen több támogatást igényelnek, mint a hagyományos projektek. Mivel most induló programról van szó, a fejlesztési partnerségeket támogató rendszert nem csak a megvalósítási szakaszra kell kiépíteni, hanem a program előkészítésére, projektötletek generálására is. Kapacitást kell kiépíteni a projektötletek kidolgozásához, az innovációk feltárásához és elterjesztéséhez, a nemzetközi kapcsolatok kialakításához. Mindezekon túl az EQUAL program által megcélzott

csoporthoz is mások; a program olyan hátrányos helyzetű emberek munkaerő-piaci integrációjával foglalkozik, akik megkülönböztetett figyelmet és egyéni megoldásokat igényelnek. Mindezek indokolják, hogy egy átlagos ESZA-projekt esetében megfelelő szakmai támogatásnál miért kell minőségében fejlettebb és mennyiségében nagyobb mértékű támogatást adni az EQUAL programban részt vevő fejlesztési partnerségeknek. A kiemelkedő szakmai értékek azonosítása, amely az EQUAL egyik vezérlő elve, csak megnövelt mértékű szakmai és technikai támogatás igénybevételével érhető el. A szakmai segítségnyújtásra fordítható anyagi erőforrások nyolc százalékos mértékét a feladatok újszerűsége (beleértve a pályázattal rendelkező rendszert, a támogatási struktúrát, valamint az elektronikus monitoring adatbázis kezelésének és az elért szakmai tapasztalatok átadásának feltételezett nehézségeit) indokolja. A szakmai segítségnyújtás végrehajtására vonatkozó szabályokat az EQUAL Irányító Hatóság és az EQUAL Nemzeti Programiroda Működési Kézikönyvei és eljárásrendjei határozzák meg. Az EQUAL Irányító Hatóság és EQUAL Nemzeti Programiroda között létrejött Együttműködési Megállapodás meghatározza a program végrehajtásának irányelveit, valamint a feladatok és a szükséges források részletes leírását és felosztását.

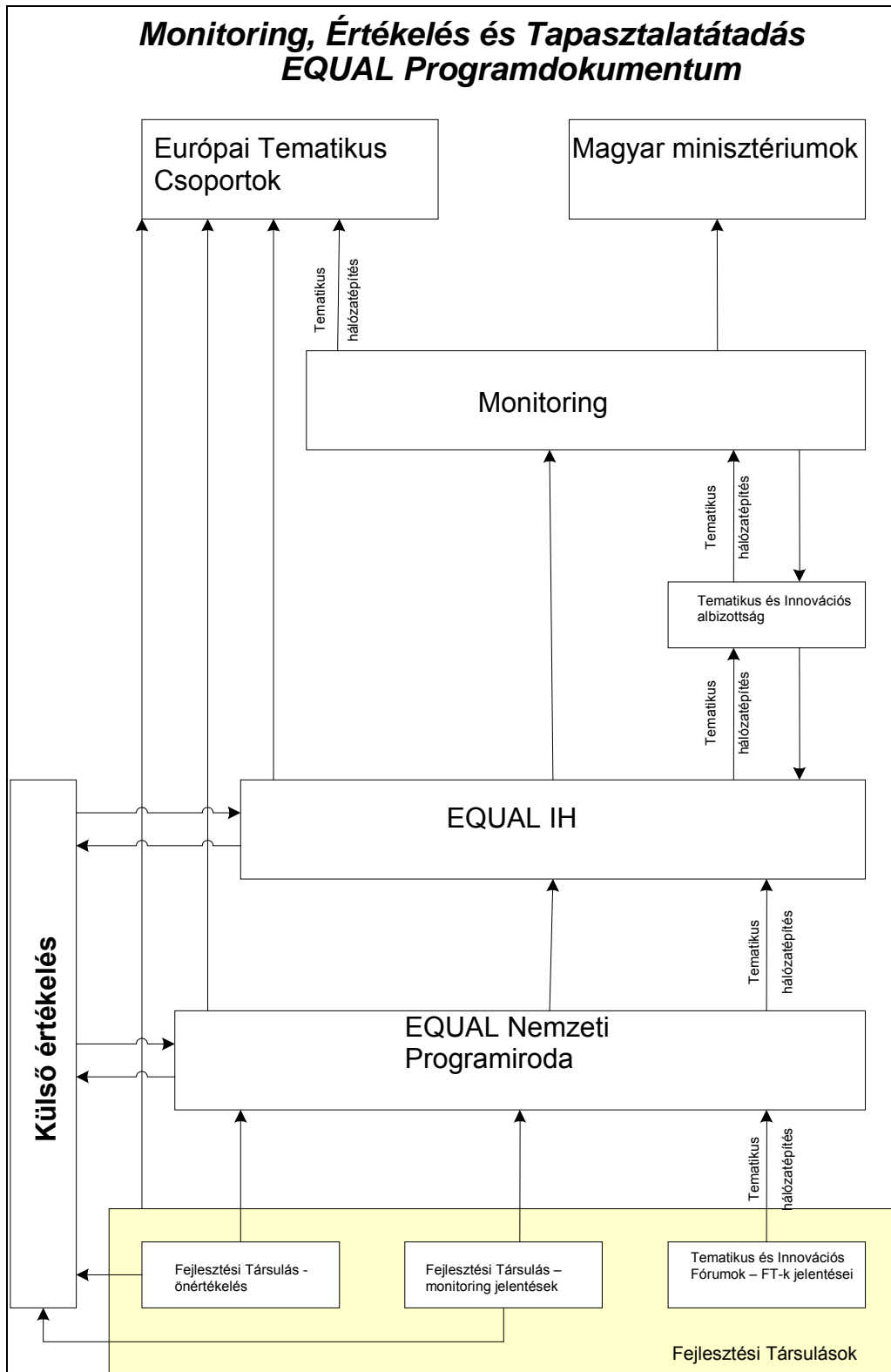
7.4.2. KAPCSOLAT A SZAKMAI SEGÍTSÉGNYÚJTÁS ÉS A „TAPASZTALATOK ÁTADÁSA ÉS BEÉPÍTÉSE A SZAKPOLITIKÁKBA” PROGRAMELEM (ACTION 3) KÖZÖTT

Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés céljainak megvalósítása érdekében a végrehajtási rendszernek biztosítani kell, hogy a fejlesztési partnerségek által kipróbált innovatív ötletek és új módszerek megfelelően hasznosuljanak. Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés eredményei akkor érvényesülhetnek, ha kiléphetnek a modellkísérlet stádiumából és beépülhetnek a magasabb döntéshozói szinteken, a foglalkoztatási, képzési és egyéb szakpolitikákba. Ezért a szakmai segítségnyújtás módszertanának keretein belül olyan megoldásokat kell kidolgozni, amelyek a fent megnevezett igényt a nemzeti és az európai szintű tapasztalatátadás során egyaránt biztosítják.

Az EQUAL Irányító Hatóság tehát egyebek mellett a következő feladatokat végzi el a „Tapasztalatok átadása és beépítése a szakpolitikákba (Action 3)” megvalósítása során:

- A „Tapasztalatok átadása” feladatot az EQUAL Irányító Hatóság az EQUAL Nemzeti Programirodával szoros együttműködésben saját felelősségi körében szervezi meg.
- A minél jobb eredmény érdekében az Irányító Hatóság „Tapasztalatátadási Stratégiát” készít, melyet a Monitoring Bizottság hagy jóvá, illetve szükség esetén felülvizsgál és módosít. A tapasztalatátadási tevékenységek eredményeit a Monitoring Bizottság és albizottsága hagyja jóvá. A stratégia által meghatározott technikai, logisztikai és szakmai feladatok koordinálását és végrehajtását az EQUAL Nemzeti Programiroda látja el.
- A Tapasztalatátadási Stratégia főbb elemei a következők:
 - (i) A munkaerő-piaci egyenlőtlenségek és diszkrimináció kialakulásához vezető tényezők feltárása, a projektek szakmapolitikai prioritások alakulására, valamint a munkaerő-piaci diszkrimináció és egyenlőtlenségek különböző fajtáira gyakorolt hatásának vagy lehetséges hatásának nyomon követése és elemzése.
 - (ii) A bevált gyakorlatok azonosítása, értékelése és összehasonlítása;
 - (iii) Fejlesztési partnerségek bevált gyakorlatainak elterjesztése;
 - (iv) Módszerek kidolgozása az innováció mérésére, megerősítésére, értékelésére és hasznosítására, valamint a bevált gyakorlat terjesztésére; Az innováció összehasonlítása más hazai vagy tagállami működő gyakorlatokkal, módszerekkel.

- (v) minden fejlesztési partnerség létrehoz a saját partneri, szakmai, földrajzi környezetében működő szervezetekből egy Tematikus és Innovációs Fórumot, ahol az adott FP rendszeresen beszámol projektje eredményeiről,
 - (vi) az EQUAL Nemzeti Programiroda rendszeresen továbbítja az Irányító Hatóságnak a Tematikus és Innovációs Fórumok által javasolt, jóváhagyott jelentéseket a tematikus hálózati munka keretében,
 - (vii) az EQUAL IH az EQUAL Nemzeti Programirodával együttműködésben elvégzi a benyújtott javaslatok módszertani összegzését és a Tapasztalatátadási Stratégiának megfelelően a javaslatokat előkészíti benyújtásra a Monitoring Bizottság albizottságaként működő Nemzeti Tematikus és Innovációs Bizottság üléseire,
 - (viii) a Nemzeti Tematikus és Innovációs Bizottság által elfogadott javaslatokat az EQUAL Irányító Hatóság benyújtja a Monitoring Bizottság számára jóváhagyásra,
 - (ix) a Monitoring Bizottság döntése értelmében az elfogadott javaslatokat az EQUAL Irányító Hatóság továbbítja az Európai Tematikus Csoportok számára, illetve az érintett hazai szakminisztériumok megfelelő szervei számára.
- A tapasztalatok átadásának folyamatában, beleértve az európai tematikus csoportokban való részvételt, azok a fejlesztési partnerségek vehetnek részt, amelyek a Tematikus és Innovációs Hálózati Csoport tagjaként vagy szervezőjeként az előirt Tematikus és Innovációs Fórum működtetése során kiválasztásra kerültek, és ezért további pénzügyi támogatásban részesülhetnek.
 - A kiválasztott fejlesztési partnerségek a következő feladatokat látják el: szakmai kutatások, csoportmunka szervezése, összehasonlító tanulmányok készítése a diszkriminációhoz és az egyenlőtlenséghez vezető okokról, önértékelési csoportmunkák szervezése a sikeres megvalósítással, a fejlesztési partnerségek hatékony működtetésével kapcsolatban, a bevált gyakorlatok bemutatása és átadása, beleértve a szaktanácsadást.
 - A tapasztalatok horizontális elterjesztése a Tematikus és Innovációs Fórumok, konferenciák, publikációk, és internetes információs kampány stb. segítségével valósul meg.
 - A vertikális szinten érdeklődés és igény alapján kell a terjesztési kampányt megvalósítani, oly módon, hogy az gazdagítsa a jövőbeni foglalkoztatási és képzési szakpolitikákról szóló vitát és a fejlesztési partnerségek által kipróbált működő módszereket a megfelelő szervezetek, intézetek, fórumok, bizottságok vagy közgyűlések megismerjék. Ez a megismerési folyamat jelentheti a kezdetét annak, hogy az EQUAL Közösségi Kezdeményezés szakmai eredményei nemzeti és regionális szinten egyaránt beépüljenek a jövőbeni szakpolitikákba, a döntéshozói gyakorlatba, illetve a szociális partnerek mindegyike felhasználhassa az elért eredményeket.
 - Az EQUAL Nemzeti Programiroda szakmai szolgáltatásokkal, szakértőkkel, elemzésekkel segíti a fejlesztési partnerségek munkáját.



7.5. FEJLESZTÉSI PARTNERSÉGEK

A fejlesztési partnerségek a program megvalósításának alapvető egységei, a partnerség és részvétel, a döntések megosztásával kapcsolatos elvek megvalósításának legfontosabb szinterei. Törekedni kell arra, hogy igazi partnerség alakuljon ki mind az FP-n belül, mind az FP-t támogató külső szervezetek, illetve a végrehajtást irányító és ellenőrző szervezetek és az FP-k között. A Programiroda és az Irányító Hatóság kiemelt figyelmet fordít a 1260/1999 EK rendelet 8. cikkében, valamint a Nemzeti Fejlesztési Terv partnerségről szóló fejezetében rögzített alapelvek megvalósítására a fejlesztési partnerségek működése során. Ennek megfelelően a fejlesztési partnerségek megalakulása során a következő keretszámok irányadónak:

- A fejlesztési partnerségek száma 50-80 között várható.
- A legalacsonyabb támogatási összeg 250 000 euró.
- A legmagasabb támogatási összeg 1 500 000 euró.
- A fejlesztési partnerségben részt vevő partnerszervezetek ajánlott maximális száma 8.
- A fejlesztési partnerségben tagok lehetnek többek között: kormányzati költségvetési szervek, önkormányzatok és az általuk fenntartott szervezetek, kisebbségi önkormányzatok, az Állami Foglalkoztatási Szolgálat és intézményei, nem-kormányzati és civil szervezetek, gazdálkodó szervezetek, beleértve a mikro-, kis- és közepes vállalkozásokat, szociális partnerek, képzéssel és oktatással foglalkozó szervezetek. Kiemelt figyelmet kell fordítani a fejlődés előtt álló, kisebb méretű szervezetek bevonására az EQUAL Közlemény 33. és 35. pontja alapján.

A részletes, egy-egy tematikus területhez kapcsolódó előírásokat, valamint a kiválasztási kritériumokat a Program-kiegészítő Dokumentum tartalmazza.

7.6. A KÖZÖSSÉGI POLITIKÁKKAL VALÓ ÖSSZHANG BIZTOSÍTÁSA

7.6.1. AZ ESZA SZAKMAI KOORDINÁCIÓS BIZOTTSÁG

Az Irányító Hatóság igyekszik biztosítani az EQUAL komplementaritását más programokkal, többek között az ESZA forrásaiból támogatott programokkal.

Az ESZA forrásaiból támogatott különféle programok (HEF OP, ROP és EQUAL) koordinációja érdekében a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium létrehozta az ESZA Szakmai Koordinációs Bizottságot. A bizottság feladata az alábbi szempontok érvényesítése az ESZA források felhasználásában:

- Az Európai Foglalkoztatási Stratégia és a Foglalkoztatáspolitikai prioritásainak közös értékelésében megfogalmazott prioritásoknak és visszamenőleg, a Nemzeti Foglalkoztatási Akciótervnek való megfelelés;
- Az ESZA forrásokból finanszírozott programok intézkedéseinek koherenciája és az átfedések kiküszöbölése;
- Az egységes információs és monitoring rendszer megvalósításának támogatása.
- A terület sajátosságainak megfelelő értékelési módszertan kidolgozása;

- Szakmai és módszertani támogatás ESZA-specifikus kérdésekben (pl. jogosultság, végrehajtás, állami támogatásra vonatkozó szabályok stb.)

Az ESZA Szakmai Koordinációs Bizottság tagjai azokat a minisztériumokat képviselik, melyek részt vesznek az ESZA forrásaiból támogatott programok megvalósításában: Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium (FMM); a Miniszterelnöki Hivatal Területfejlesztési Államtitkársága; Oktatási Minisztérium; Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium; Gyermek, Ifjúsági és Sport Minisztérium; Nemzeti Fejlesztési Terv és EU Támogatások Hivatala; Igazságügyi Minisztérium; Informatikai és Hírközlési Minisztérium; Pénzügyminisztérium; Külügyminisztérium; Esélyegyenlőségi Kormányhivatal. A bizottság elnöke az FMM stratégiai helyettes államtitkára, aki a nemzeti foglalkoztatási stratégia megvalósításáért felelős.

7.6.2. A KÖZÖSSÉGI POLITIKÁKNAK VALÓ MEGFELELÉS

A 1260/99 EK rendelet (Általános Szabályozás) 12. és 34. cikk 1. bekezdés G. pont értelmében a Strukturális Alapokból finanszírozott műveletek megfelelnek a Szerződésben foglalt rendelkezéseknek, továbbá a közösségi politikáknak és eljárásoknak, ideértve a versenyre, az állami szerződések odaítélésére, a közbeszerzési eljárásokra, a környezetvédelemre, az esélyegyenlőség megszüntetésére, valamint a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó szabályokat. A fenti összhangot a támogatási kérelmek vizsgálatakor, továbbá az intézkedések végrehajtásakor ellenőrzik. Az ellenőrzést az EQUAL Irányító Hatóság felügyeli és az EQUAL Nemzeti Programiroda hajtja végre. Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés a közösségi politikákkal teljes összhangban valósul meg.

7.6.2.1. Közbeszerzés

A Strukturális Alapok forrásaiból finanszírozott intézkedések megvalósítása során az EQUAL Irányító Hatóságnak gondoskodnia kell a magyar közbeszerzési törvény és végrehajtási rendeleteinek betartásáról.

Ennek érdekében az EQUAL Irányító Hatóság biztosítja, hogy az EQUAL Nemzeti Programiroda figyelemmel kíséri az alábbiakat:

- a nemzeti elbánás követelménye a közbeszerzések terén nemzetközi szerződéseinkkel összhangban érvényesüljön;
- a támogatási szerződésekben külön fejezet tartalmazza a közbeszerzési eljárás igazolására vonatkozó rendelkezéseket;
- a kedvezményezettek által összeállított jelentések tartalmazzák a közbeszerzési szabályok érvényesülésének módját. Nem történik kifizetés az előírt közbeszerzési eljárás mellőzése esetén;
- a többszintű ellenőrzési folyamat során a megfelelő kompetenciával rendelkező szakértők megvizsgálják a közbeszerzési szabályok betartását igazoló dokumentumokat;
- ha szükséges, a közbeszerzési eljárást megindító hirdetmény közzétételre kerüljön az Európai Unió Hivatalos Lapjában és a hirdetmények elektronikus napilapjában (TED-adatbank).

A pályázat kiírója felhívja a pályázó figyelmét a környezetvédelmi és a nemek közti esélyegyenlőség biztosítását szolgáló szempontok érvényesítésére a közbeszerzési eljárás során még akkor is, ha a közbeszerzés értéke nem éri el a közösségi értékhatárt.

7.6.2.2. Esélyegyenlőség

A magyar EQUAL Programban a nemek közti esélyegyenlőség szempontjai horizontális elvként érvényesülnek, ami túlmutat az esélyegyenlőség megteremtésére irányuló különálló intézkedéseken („H” téma), és minden területen célul tűzi ki a nők és férfiak esélyegyenlőségét, azáltal, hogy a tervezés és a megvalósítás során figyelembe veszi az intézkedés várható hatását a nők, illetve a férfiak helyzetére és szisztematikusan érvényesíti az esélyegyenlőségi szempontokat (a nemek társadalmi megközelítése).

A magyar EQUAL Program egyaránt támogatja a specifikusan nők munkaerő-piacra jutását és részvételét segítő tevékenységeket, továbbá minden intézkedésen belül kiemelt figyelmet kell fordítani a tevékenységek nőkre gyakorolt társadalmi hatásának felmérésére és az esélyegyenlőség szempontjainak érvényesítésére.

Az Irányító Hatóság gondoskodik arról, hogy a nemek közti esélyegyenlőség szempontjai érvényesüljenek a tervezés, a kiválasztás, a végrehajtás, a fejlesztési partnerségek értékelése során, valamint a bevált gyakorlatok kiválasztása és elterjesztése során. Hazai esélyegyenlőségi szakértők tanácsadást nyújtanak a fejlesztési partnerségeknek, az értékelő bizottságoknak, az Irányító Hatóságnak és az EQUAL Nemzeti Programirodának a nemek közti esélyegyenlőség szempontjainak érvényesítéséhez. Javasolt, hogy a fejlesztési partnerségek a projektek kidolgozásánál vegyék figyelembe a nemek közti esélyegyenlőség szempontjait. A kiválasztás során minden témában előnyt élveznek azok a partnerségek, amelyek előmozdítják az esélyegyenlőség érvényesülését. A Monitoring Bizottság és az EQUAL végrehajtásához kapcsolódó egyéb szervezetek összeállítása során érvényesül a nemek kiegyensúlyozott képviseletére való törekvés. A beavatkozások hatás és eredményindikátorai nemek szerinti bontásban mutatják be az adatokat. A tapasztalatok elterjesztése és szakmapolitikákba való beépítése során, különös figyelmet kell fordítani a nemek közti esélyegyenlőséget előmozdító bevált gyakorlatokra.

7.6.2.3. Fenntartható fejlődés

A fenntartható fejlődés érdekében kiemelten fontos, hogy a Strukturális Alapok programjai ne támogassanak környezetkárosító tevékenységeket, emellett lényeges a rendelkezésre álló pénzügyi erőforrásoknak a sokkal szélesebb körű, pozitív környezeti hatás elérése érdekében történő felhasználása az ipari és a regionális szereplők működésében történő változtatások adaptálásával.

Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés Programdokumentumban nincsenek ugyan önálló környezetvédelmi intézkedések, ám a fenntartható fejlődés horizontális témaként jelen van az EQUAL Közösségi Kezdeményezés egészében az alábbiak szerint:

- A projektek jóváhagyást megelőző környezetvédelmi értékelése a környezetvédelmi szempontok figyelembe vételének biztosítása érdekében;
- A környezetvédelmi szempontból többletet nyújtó, a természeti erőforrásokat ésszerűen felhasználó, a környezeti termékeket és szolgáltatásokat elősegítő stb. projektek nagyobb súlyozása az értékelési rendszerben;
- A barna mezős és a használaton kívüli épületekre irányuló projektek magasabb értékelése;
- Környezetvédelmi útmutató elkészítése a pályázók részére;
- Környezetvédelmi képviselő részvétele a Monitoring Bizottságban;
- Technikai Segítségnyújtás igénybe vétele az alapadatok létrehozásához és az előrehaladás figyelemmel kíséréséhez;
- Jelentéstétel a környezetvédelmi tevékenységekről az éves jelentésekben.

7.6.2.4. Az állami támogatásokra vonatkozó szabályok érvényesítése

Általános keretek

Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés keretében a tevékenységeket fejlesztési partnerségek hajtják végre, amelyek konzorciumi formában működnek vagy önálló jogi személyiséggel rendelkeznek. A fejlesztési partnerséget alkotó szervezetek között gazdasági társaságok is lehetnek. A Strukturális Alapok keretében, a 1260/1999/EK rendelet alapján a végső kedvezményezettek a fejlesztési partnerségek.

Az Európai Közösségek létrehozásáról szóló Szerződés (a továbbiakban: Szerződés) 87. cikke megtiltja, hogy tagállamok közvetlenül vagy egyéb állami forrásokon keresztül bármilyen formában olyan támogatást nyújtsanak, amely a versenyt torzítja vagy torzíthatja bizonyos vállalkozások vagy termékek előállításának előnyben részesítése révén. Mindazonáltal a Szerződés kivételt enged az állami támogatás tilalma alól, abban az esetben, ha a javasolt támogatási rendszernek az EU egészére nézve kedvező hatása van.

Ezért a 1260/1999/EK Tanácsi rendelet 12, 17.1. és 19.2. cikkelyei értelmében az Irányító Hatóság teljes körűen felelős azért, hogy a magyar EQUAL Program keretében támogatott tevékenységek megfeleljenek a Szerződésben szereplő állami támogatásokra vonatkozó szabályoknak.

Az esetek többségében az EQUAL keretében a vállalkozásoknak jutott támogatások nem minősülnek a Szerződés 87(1) cikkében meghatározott állami támogatásnak, mert többségük a *de minimis* szabály alá tartozik⁴⁸. Ha mégis állami támogatásnak minősülnek, az esetek többségében vonatkozik rájuk a KKV-nak⁴⁹ nyújtott, vagy a foglalkoztatási⁵⁰ illetve a képzési támogatások⁵¹ esetében alkalmazott átfogó mentesség, tekintettel arra, hogy a támogatott tevékenységek a munkához jutást segítik, illetve a hátrányos helyzetű emberek munkaerőpiaci kockázatait csökkentik.

Kötelezettségek

A közösségi politikáknak való megfelelés ellenőrzése öt szinten történik:

- 1) Az EQUAL keretében pénzügyi támogatásban részesülő vállalkozások kötelesek nyilvántartani minden közpénzből kapott támogatást (public funding) és a juttatás indokát. Így ők is folyamatosan figyelemmel kísérik a *de minimis* szabálynak való megfelelésüket, amennyiben erre szükség van.
- 2) A támogatások folyósításával és nyilvántartásával foglalkozó szervezet, minden egyes fejlesztési partnerség esetében megvizsgálja, hogy van-e a tagok között vállalkozás, illetve részesül-e pénzbeli támogatásban. Amennyiben igen, összegyűjti a szükséges információt a vállalkozásra vonatkozóan és megvizsgálja az állami támogatásra vonatkozó szabályok alapján (az átfogó mentességek szempontjából) és véleményezi az Irányító Hatóság részére benyújtott pénzügyi javaslatot, valamint a tervezett támogatásokat.

⁴⁸ Commission Regulation (EC) No 69/2001 of 12 January 2001 on the application of the Articles 87 and 88 of the EC Treaty to de-minimis aid

⁴⁹ Commission Regulation (EC) No 70/2001 of 12 January 2001 on the application of the Articles 87 and 88 of the EC Treaty to State aid to small and medium-sized enterprises

⁵⁰ Commission Regulation (EC) No 2204/2002 of 5 December 2002 on the application of Articles 87 and 88 of the EC Treaty to State aid for employment

⁵¹ Commission Regulation (EC) No 68/2001 of 12 January 2001 on the application of the Articles 87 and 88 of the EC Treaty to training aid

- 3) Az Irányító Hatóság, az 1260/1999/EK Tanácsi rendelet 34(1)(g) cikkében előírtak alapján biztosítja, hogy fejlesztési partnerség csak abban az esetben részesül támogatásban, ha megfelel az alábbi feltételeknek:
- a) A fejlesztési partnerség rendelkezésre bocsátotta az ellenőrzéshez szükséges összes információt a pályázat pénzügyi részében, vagy a támogatási szerződés módosítására vonatkozó kérelmében;
 - b) A támogatás megítélésének feltételei megfelelnek a KKV-nak nyújtott, a foglalkoztatási és a képzési állami támogatásokra, vagy a *de minimis* szabályokra vonatkozó előírásoknak, vagy az intézkedés keretében nyújtott támogatást hivatalosan létező állami támogatásként hagyták jóvá a Csatlakozási Szerződés IV.3-as mellékletében meghatározott eljárás, vagy a Bizottság állami támogatásként hagyta jóvá a Szerződés 88. cikke és a 659/1999/EK rendelet értelmében;
 - c) Amennyiben a *de minimis* szabály kerül alkalmazásra, a támogatás odaítéléséről szóló értesítésben jelezni kell az érintett vállalkozásnak, hogy a támogatás kifizetésére a *de minimis* alapján kerül sor és ezért a vállalkozásnak igazolnia kell, hogy a *de minimis* szerint kapott támogatások teljes összege az adott hároméves időszakban a vonatkozó jogszabályok által megállapított küszöbérték alatt marad. Az Irányító Hatóságnak ellenőriznie kell, hogy az EQUAL keretében történő kifizetéssel együtt az adott vállalkozás számára *de minimis* támogatásként nyújtott támogatások teljes összege nem emelkedik a küszöbérték fölé.
- 4) Az Irányító Hatóság a monitoring rendszer részeként folyamatosan információt gyűjt a vállalkozásoknak nyújtott támogatásokra vonatkozóan a *de minimis* szabálynak és a átfogó mentességeknek való megfelelés folyamatos ellenőrzése érdekében. Amennyiben az átfogó mentességek nem alkalmazhatóak, vagyis az egyedi támogatás a Szerződés 87(1) cikke értelmében állami támogatásnak minősül, az adott támogatást állami támogatásként kell regisztrálni és az Európai Bizottságnak jóváhagyás céljából megküldeni.
- 5) Az Irányító Hatóság ezenkívül formális konzultációs eljárást alakít ki az állami támogatásokat vizsgáló magyar hivatallal, amely az állami támogatások nemzeti szintű ellenőrzésére kijelölt hatóság, és amely az állami támogatások halmozódásának ellenőrzésére megfelelő eljárásokat hoz létre.

Az EQUAL keretében vállalkozások részére kifizetett támogatások, amelyekre nem vonatkoznak a mentességi szabályok, vagy amelyeket a Bizottság nem hagyott jóvá, törvényellenesnek minősülnek és az állami támogatásra vonatkozó eljárási szabályokban meghatározott következményeket vonják maguk után. A támogatáshoz kifizetett nemzeti hozzájárulás a 1260/1999/EK Tanácsi rendelet 38. és 39. cikke értelmében rendellenes kifizetés.

Következésképpen, a Bizottság nem fogad el olyan, a rendelet 32. cikke alapján benyújtott időközi és végső kifizetési kérelmeket, amelyeknek a nemzeti társfinanszírozását – akár támogatási rendszer keretében akár egyedi eset alapján történt – új vagy megváltozott támogatásnak minősítik az állami támogatásra vonatkozó eljárási szabályok, mindaddig, amíg az adott támogatást be nem jelentik és Bizottság hivatalosan jóváhagyja.

Vonatkozó állami támogatási szabályok

A következő táblázat összefoglalja a fontosabb szabályokat, amelyek alapján eldől, hogy egy adott támogatás állami támogatásnak minősül-e. A táblázat csak egy rövid áttekintést ad, a részletes szabályok a fent hivatkozott jogszabályokban találhatóak.

Átfogó mentesség	A vállalat jellemzői	Terület és a mentességet élvező EQUAL-specifikus tevékenységek	Mentességet élvező maximális támogatási intenzitás a Magyar EQUAL programban	A mentességet élvező támogatás felső összeghatára	A mentesség további feltételei
<i>De minimis</i> szabály	Minden vállalat, kivétel a közlekedési vállalatok, és bizonyos élelmiszerek vagy halászati termékek előállításával, feldolgozásával vagy értékesítésével foglalkozó vállalatok.	Nincs korlátozás	100%	100 000 euró folyamatos három éves időszakonként	Nem szükséges a Bizottságnak bejelenteni. Magyarországnak létre kell hoznia egy nyilvántartást, melyben nyomon követi a <i>de minimis</i> szabály szerinti kifizetéseket., továbbá tájékoztatnia kell a vállalkozásokat és ellenőrizni, hogy a kifizetett támogatás miatt nem lépik-e túl a <i>de minimis</i> határt.
Képzési támogatás	Minden vállalat	Képzéshez kapcsolódó tevékenységek, amelyek a vállalatok képzési költségeit csökkentik. Támogatható költségek: képzők személyi juttatásai, a képzők és a képzésben résztvevők útiköltségei, egyéb folyó kiadások (irodaszerek, segédanyagok stb.), a kizárólag a képzéshez használt eszközök értékcsökkenése, tanácsadás, konzultáció és a képzésben résztvevők személyi juttatásai.	Specifikus képzés: 35% További mentesség KKV-k részére: 10% Hátrányos helyzetű munkavállalók részére:10% Általános képzés: 60 % További mentesség KKV-k részére: 20% Hátrányos helyzetű munkavállalók:10%	1 000 000 euró	A Bizottságot 20 munkanapon belül tájékoztatni kell.

Átfogó mentesség	A vállalat jellemzői	A mentességet élvező EQUAL-specifikus tevékenységek	Mentességet élvező maximális támogatási intenzitás a Magyar EQUAL programban	A mentességet élvező támogatás felső összeghatára	A mentesség további feltételei
Foglalkoztatási támogatás	Minden vállalat	<p>Munkahelyteremtés, hátrányos helyzetű vagy fogyatékos emberek toborzása, fogyatékos emberek foglalkoztatása (csak a pluszköltségekre)</p> <p>Hátrányos helyzetűnek minősülnek a 25 év alatti fiatalok vagy azok a akik két évnél rövidebb ideje fejezték be nappali tagozatos tanulmányaikat, migráns munkavállalók, etnikai kisebbségek, tartós munkanélküliek, szakképzetlen és alacsony iskolai végzettségűek, idősebb korosztályok, inaktív nők, büntetés-végrehajtási intézményből szabadulók.</p> <p>A feltételek magukba foglalják az álláshelyek számának növekedését és a támogatás folyósításának maximális időtartamát.</p>	<p>Munkahelyteremtés: regionális támogatási plafon</p> <p>Hátrányos helyzetű emberek toborzása: 50%</p> <p>Fogyatékos emberek toborzása: 60%</p> <p>Fogyatékos emberek foglalkoztatásának pluszköltségeinek támogatása: 100%</p>	Egy vállalkozás maximum 15 000 000 eurót kaphat 3 éves időszakon belül.	<p>A Bizottság 20 munkanapon belül tájékoztatni kell. .</p> <p>Egyéb foglalkoztatási támogatások nem élveznek mentességet (munkakör-megosztás támogatása, egyéb hátrányos helyzetű munkavállalók támogatása stb.)</p>
KKV-k támogatása	250 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató KKV-k	<p>Materiális javakba történő beruházás (földvásárlás, épület, üzem/gépek) és immateriális beruházások (technológia átvételéhez kapcsolódó költségek) és KKV-k puha támogatása. A külső tanácsadók szolgáltatásainak költségei és az első vásáron vagy szakkiállításon való megjelenés költségei szintén támogathatók.</p>	<p>Külső szakértők szolgáltatásai és kiállításokon, vásárokon való részvétel: max. 50%-ig</p> <p>Beruházás:</p> <p>Regionális támogatás plafon+ 15%;</p> <p>Maximum támogatási intenzitás: 75%</p>		<p>A Bizottság 20 munkanapon belül tájékoztatni kell.</p>

Állami támogatások táblázata

A magyar EQUAL Közösségi Kezdeményezés keretében támogatások kifizetése történik. Amennyiben a fejlesztési partnerségekben vállalkozások is részt vesznek partnerként, az Irányító Hatóság gondoskodik arról, hogy a részükre kifizetett vissza nem térítendő támogatások megfelelnek az alábbi táblázatban felsorolt állami támogatási szabályoknak.

Az intézkedés leírása	Átfogó mentességek			Egyéb esetek	
	Foglalkoztatási támogatás	Képzési támogatás	Kis- és középvállalatok	<i>De minimis</i>	Létező támogatási eszköz
„A” téma (1. intézkedés): A munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetű emberek munkaerőpiacra való belépésének vagy visszailleszkedésének segítése;	Foglalkoztatási támogatás	Képzési támogatás	Kis- és középvállalatok	<i>De minimis</i>	Létező támogatási eszköz
„E” téma (2. intézkedés): Az egész életen át tartó tanulás és az olyan „befogadó” munkahelyi gyakorlatok támogatása, amelyek a munkaerő-piaci diszkrimináció és egyenlőtlenségek szempontból érintett emberek álláshoz jutását és munkában maradását segítik;	Foglalkoztatási támogatás	Képzési támogatás	Kis- és középvállalatok	<i>De minimis</i>	Létező támogatási eszköz
„H” téma (3. intézkedés): A nemek közötti munkaerő-piaci különbségek és a foglalkozási szegregáció csökkentése	Foglalkoztatási támogatás	Képzési támogatás	Kis- és középvállalatok	<i>De minimis</i>	Létező támogatási eszköz
„I” téma (4. intézkedés): Menedékkérők társadalmi és munkaerő-piaci integrációjának támogatása	Foglalkoztatási támogatás	Képzési támogatás	Kis- és középvállalatok	<i>De minimis</i>	Létező támogatási eszköz

A 1260/1999/EK Tanácsi rendelet 34(1)(g) cikkében meghatározott feladataival összhangban az Irányító Hatóság gondoskodik a fenti táblázat folyamatos aktualizálásáról és bármilyen változásról értesíti a Bizottságot.

7.7. JELENTÉSI KÖTELEZETTSÉG

A 1260/1999/EK Rendelet 34 (2) cikkelye értelmében minden tagállam megállapodik az Európai Bizottsággal a záró jelentések és az éves jelentések benyújtási ütemtervéről és a jelentések tartalmáról. Az éves és záró jelentéseket az EQUAL Közösségi Kezdeményezés Monitoring Bizottsága hagyja jóvá, majd ezt követően az EQUAL Irányító Hatóság megküldi azokat az Európai Bizottságnak.

A végrehajtáshoz kapcsolódó, a minimálisan előírt, kvantitatív adatokat tartalmazó adatlapot a 2. melléklet tartalmazza. Ezt az adatlapot kell az EQUAL Központi Adatbázis (ECDB) számára kitöltve elküldeni az éves jelentés benyújtásával egyidejűleg. Minden más releváns, a végrehajtás eredményeit bemutató hatás- vagy eredmény-indikátor, amelyet a Programdokumentum tartalmaz, szintén az éves jelentéshez csatolandó.

Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés projektciklusa sajátos és a végrehajtás rendszere rugalmas, ezért az éves jelentésekhez előzetesen nem lehet általánosan érvényes formátumot kialakítani. Az Európai Bizottság az EQUAL Irányító Hatósággal szoros együttműködésben minden évben a benyújtási határidő előtt megfelelő időben elfogadja az éves jelentések egységes formátumát. Ez az elfogadott egységes formátum semmilyen formában nem zárja ki annak a lehetőségét, hogy az EQUAL Irányító Hatóság vagy a Monitoring Bizottság bármilyen, relevánsnak tartott kiegészítést tegyen az éves jelentéshez.

7.8. INFORMÁCIÓS ÉS TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉG

Az EQUAL Irányító Hatóság felelős az EQUAL Közösségi Kezdeményezés kapcsán az információk terjesztésére alkalmas rendszer létrehozásáért, a 1260/1999/EK rendelet és a 1159/1999/EK rendelet alapján. Ezért az EQUAL Irányító Hatóság együttműködve az EQUAL Nemzeti Programirodával az előzetesen kidolgozott Kommunikációs Stratégia alapján biztosítja a pályázók előzetes, folyamatos és utólagos tájékoztatását a pályázatkezelés rendszerében, eleget téve ezáltal a nyilvánosság követelményének.

Minden megjelenő dokumentumban és kommunikációs csatornán egységes és elfogadott nyelvi és vizuális eszközökkel meg kell jeleníteni a magyar EQUAL Közösségi Kezdeményezés identitását. Ezt az előírást részletesen a Kommunikációs Stratégia és a fejlesztési partnerségi megállapodások tartalmazzák.

A pályázatás során az előzetes, folyamatos és utólagos tájékoztatás megvalósításával az EQUAL Irányító Hatóság biztosítja az információkhoz való egyenlő hozzáférés és átláthatóság elveinek tiszteletben tartását. Az EQUAL Nemzeti Programiroda felel a támogatott és a nem-támogatott pályázók írásban történő értesítéséért a pályázatok értékelésének és elbírálásának tényéről (beleértve az elért pontszám közlését), illetve a beadott pályázati anyaggal kapcsolatos további lehetőségeikről.

Az információs és tájékoztatási tevékenység további részleteit, megvalósítási rendjét, beleértve a részletes EQUAL Kommunikációs Stratégiát, a Program-kiegészítő Dokumentum tartalmazza.

7.9. EGYÜTTMŰKÖDÉS HARMADIK ORSZÁGOKKAL

Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés megvalósítása során megengedett az együttműködés olyan harmadik országok hasonló projektjeivel is, amelyek a PHARE, TACIS, MEDA vagy CARDS programok támogatási rendszerébe tartoznak.

8. PÉNZÜGYI FORRÁSOK

8.1. PÉNZÜGYI TERV

A 2004-2006 közötti időszakban Magyarország az EQUAL közösségi kezdeményezés keretében 30,3 millió euró ESZA forrást használ fel, amelyet 10,1 millió euró hazai társfinanszírozás egészít ki.

A pénzügyi források indikatív felosztását prioritásonként és témánként a 4.3. fejezet tartalmazza.

A részletes pénzügyi tábla az 1. sz. mellékletben található. A pénzügyi táblában szereplő összegek minden esetben kötelezettségvállalási szintet jelentenek, a tényleges kifizetések a programok, projektek megvalósításának ütemétől függenek.

8.2. HAZAI TÁRSFINANSZÍROZÁS

Magyarország hét régiója közül mindegyik a Strukturális Alapok 1. célkitűzése alá tartozik 2006 végéig. Ennek megfelelően a hazai társfinanszírozás aránya a program minden prioritása esetében 25%. A hazai társfinanszírozás teljes összegét a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium biztosítja (külön költségvetési soron) és a fejlesztési partnerségeknek az ESZA forrásokkal együtt folyósítja. A fejlesztési partnerségek részéről a programban való részvételhez önerő biztosítása nem feltétel.

8.3. TÁMOGATHATÓ TEVÉKENYSÉGEK

Az Európai Szociális Alapból támogatható tevékenységek körét az 1784/99/EK rendelet 3. cikkelye határozza meg. Mindazonáltal, az egyes tevékenységek megfelelő hatékonyságának biztosítása érdekében az EQUAL keretében támogató tevékenységek köre az ESZA által támogatható tevékenységeken túl kiterjedhet az ERFA, EMOGA Orientációs része, illetve a HOPE által támogatott tevékenységekre is.

A gazdasági és társadalmi kohézió megerősítése és fenntartható munkahelyek teremtése érdekében az EQUAL keretében támogatható tevékenységek köre kiterjed az ERFA és EMOGA által támogatott területekre is:

- Helyi fejlesztési és foglalkoztatási kezdeményezések, valamint kis- és közepes vállalkozások támogatása:
 - Infrastruktúra beszerzésével, a helyi igények által indokolt mértékben;
 - Új munkahelyek létrehozása helyi, közösségi szolgáltatások támogatásával;
- Az épített környezet akadálymentesítése;
- A munka és a családi élet összehangolását segítő infrastruktúra vagy szolgáltatások létrehozása illetve fejlesztése;
- Hátrányos helyzetű emberek foglalkoztathatóságát javító munkaerő-piaci és szociális szolgáltatások fejlesztése;
- Az oktatási és szakképzési infrastruktúra fejlesztése;

- Munkahelyek teremtése és megőrzése vidéki térségekben, például⁵²:
 - Szolgáltatások létrehozása a vidéki gazdaság és népesség számára (például informatikai szolgáltatások fejlesztése);
 - Alternatív jövedelemforrások teremtése a vidéki népesség számára a mezőgazdasági és a mezőgazdasághoz kapcsolódó tevékenységek körének bővítése által;
 - Kézműves tevékenységek támogatása.

A fenti tevékenységek finanszírozásának támogatásáról az Irányító Hatóság dönt az adott projekt értékelése után. Az EQUAL által finanszírozott projekteknél elsősorban az ESZA által támogatott tevékenységeknek kell hangsúlyt kapniuk. Az ERFA-ból és az EMOGA-ból kiegészítő jellegű tevékenységek finanszírozhatóak, amelyek a projekt szempontjából világos hozzáadott értéket képviselnek.

⁵² A mezőgazdasági ágazathoz kapcsolódó tevékenységeknél a 1257/1999-es Tanácsi rendeletben és a 445/2002-es Bizottsági rendeletben foglaltaknak megfelelően járnak el.

9. ADATGYŰJTÉS

9.1. AZ ADATOK ÖSSZESÍTÉSE KÖZÖSSÉGI SZINTEN

Magyarország részt vesz a közös elektronikus adatgyűjtésben, melyet az Európai Bizottság indított az EQUAL Közösségi Kezdeményezés összehangolt irányítása és nyomon követése céljából. Az EQUAL Közös Adatbázis megkönnyíti a fejlesztési partnerségek nemzetközi együttműködését, a programok európai szintű koordinációját és adatokat szolgáltat a projektek monitoringjához és értékeléséhez.

A Bizottság és tagállamokkal együttműködve pontos és részletes listát⁵³ készített a közös adatbázisba küldendő kvantitatív adatokról⁵⁴ (lásd 2. melléklet). A Közösségi szinten gyűjtött adatokon kívül, a fejlesztési partnerségeknek a program irányításához szükséges kiegészítő adatokat is kell szolgáltatni tagállami szinten a 7.2 fejezetben leírtak szerint. Az európai-szintű adatbázisba kerülő adatokat 2. melléklet tartalmazza.

A nyitott kérdésekre (szöveges mezők) adott válaszok esetében az Irányító Hatóság gondoskodik arról, hogy a magyar mellett legalább angolul is megjelenjenek a válaszok az adatbázisban.

Az adatokat az Irányító Hatóság gyűjti össze a meghatározott módszer alapján, majd ezeket a programra vonatkozó adatokkal együtt továbbítja az EQUAL Közös Adatbázisba, a Bizottság által meghatározott technikai előírások szerint. Az adatokat az Irányító Hatóság folyamatosan frissíti és legalább heti rendszerességgel, továbbítja az Európai Bizottsághoz.

Az éves jelentésre vonatkozó adatok legalább évente egyszer elküldésre kerülnek, legkésőbb az adott évet követő év június 30-ig.

A Bizottság, megfelelő technikai háttér biztosításával, az Interneten keresztül elérhetővé teszi a tagállamoktól származó adatokat⁵⁵.

⁵³ Kivétel a *Strukturális Alapok terv és programozási dokumentumainak vademecumában* szereplő pénzügyi információt, melyeket a Strukturális Alapok közös adatbázisa fog begyűjteni.

⁵⁴ Ez a lista a programdokumentum elfogadásával kerül véglegesítésre. A végrehajtástól és az értékelés kezdeti időpontjától függően, bizonyos változtatások lehetnek szükségesek. Ezeket azonban csak a technikai szempontok figyelembe vételével és az Irányító Hatóságok jóváhagyásával lehet végrehajtani.

⁵⁵ Közös megállapodás alapján bizonyos adatokhoz való hozzáférés korlátozható.

10. ÉRTÉKELÉS

A Közösség 1261/1999/EK rendelet 40-43. cikkelyeinek értelmében el kell végezni a magyar EQUAL Program értékelését. A programdokumentum értékelésének tükröznie kell a Közösségi Kezdeményezés kísérleti megközelítését, ezért az általános dimenzióik, vagyis a relevancia, hatékonyság, hatásosság, hasznosság és fenntarthatóság szempontjai mellett az értékelésnek ki kell térnie a folyamatok, szakmai segítségnyújtás és a végrehajtást támogató rendszerek elemzésére is.

10.1. EX ANTE ÉRTÉKELÉS

A Közösség 1260/1999/EK rendelet 41. cikkelyének megfelelően sor került az EQUAL program dokumentum ex ante (előzetes) értékelésére.

Az ex-ante értékelés tartalmazza a program logikájának, tartalmának és megalapozottságának az értékelését és bírálatát, és lehetővé teszi a tervezett program várható hatásainak elemzését. A helyzetelemzésből kiindulva értékelte a stratégiát, a prioritások sorrendiségét, és a program külső és belső koherenciáját, valamint vizsgálta, hogy az egyes intézkedések mennyire járulnak hozzá a célok teljesüléséhez. Az ex-ante értékelés azt is megvizsgálta, hogy az intézkedések koherens egységet képeznek-e, és ezáltal felbecsülte az elfogadott prioritások és célkitűzések társadalmi-gazdasági megalapozottságát.

Az értékelés pontos tartalmi követelményeit és a megrendelő elvárásait tartalmazó feladatmeghatározást az EQUAL Irányító Hatóság francia szakértőkkel együttműködve dolgozta ki egy PHARE Twinning program keretében. (A francia szakértők a programdokumentum tervezését is értékes észrevételekkel segítették.)

Az ex ante értékelés célja az volt, hogy támogatást nyújtson a tervezés és a programdokumentum elkészítésének folyamatához. Az értékelést független (külső és belső) értékelők végezték az EQUAL program kidolgozásával egyidejűleg. Az értékelők folyamatos visszajelzést adtak a dokumentumtervezet szerkezetével és tartalmával kapcsolatban. Az ex ante értékelés eredményei beépültek a programdokumentum végső tervezetbe. Az értékelés tartalmazta:

- a helyzetelemzés helytállóságának vizsgálatát;
- a program külső és belső koherenciájának vizsgálatát;
- a témaválasztás, valamint
- a pénzügyi allokáció értékelését.

Az magyar EQUAL Program ex ante értékelését a Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Intézete végezte. A menedékkérőkre vonatkozó rész értékelését egy a területtel foglalkozó szakértő készítette. Az értékelők mindvégig kapcsolatban álltak a programdokumentum tervezőivel, az EU Tervezési Önálló Osztály munkatársaival. Az értékelők rendelkezésére állt az ex ante értékelés elvégzéséhez szükséges összes információ.

10.2. IDŐKÖZI ÉRTÉKELÉS

A Közösség 1260/1999/EK rendelet 42. cikkelyének értelmében a tagállamok az EQUAL Közösségi Kezdeményezés időközi értékelését két szakaszban végzik el.

Tekintettel arra, hogy az időközi értékelés első részére 2003-ban, azaz a csatlakozást megelőzően kerül sor, az új tagállamok – köztük Magyarország - nem kötelesek elvégezni az időközi értékelést az első, rövidebb programozási időszakban. Mindazonáltal, az Irányító Hatóság úgy döntött, hogy lefolytatja az időközi értékelést, mert annak ellenére, hogy a monitoring rendszeren keresztül folyamatosan érkeznek adatok a program végrehajtásáról, más jellegű adatokra is szükség van a következő programozási időszak stratégiai terveinek elkészítéséhez, illetve a program megfelelő végrehajtásához.

Az időközi értékelés végrehajtásáért az Irányító Hatóság felelős. Az értékelés lebonyolítása a 1260/1999/EK rendelet 42. cikkelye, valamint az IH eljárási rendje és értékelési terve alapján történik. Az értékelés pontos tartalmi követelményeit és a megrendelő elvárásait a feladat-meghatározás fogja tartalmazni. Az értékelés módszertanát az értékelés tartalmi követelményeihez és az Irányító Hatóság elvárásaihoz kell igazítani.

10.3. FOLYAMATOS ÉRTÉKELÉS

Az EQUAL Programban kidolgozott és kipróbált jó gyakorlatok azonosítása, széles körű elterjesztése és szakpolitikákba való beépítése érdekében szükség van a folyamatos értékelésre a program végrehajtása során. Ezért egyrészt a fejlesztési partnerségeknek megfelelő módszereket és eljárásokat kell kidolgozniuk, beleértve mérhető indikátorok meghatározását, amelyek számszerűsítik a projekt céljainak megvalósulását, hatását és eredményeit, a fejlesztési partnerség valamint a nemzetközi együttműködés keretében végzett tevékenységek folyamatos értékeléséhez. Másrészt, az Irányító Hatóság az EK rendelet követelményein túl, programszintű folyamatos és független értékelési rendszert hoz létre az innováció, a tapasztalatok átadása és a fenntarthatóság figyelemmel kísérése érdekében.

Az EQUAL program elsősorban a tanulásról szól. A program Magyarországon új szakaszt nyit a szakmapolitikai kérdések alakításában és a szakmai irányításban. A folyamatos értékelés segít abban, hogy a program eredményei valamennyi érdekelt szereplőhöz eljussanak, és ezáltal hozzájárul a szektor kapacitásainak megerősödéséhez. Egy olyan nemzetközi kísérleti programban, mint amilyen az EQUAL, fontos felhasználni a 2004-2006-os időszak lehetőségeit a kapacitások megerősítésére, a tapasztalatok értékelésére és összegzésére, valamint a 2007-2013-as tervezési időszakra való felkészülésre.

A folyamatos ellenőrzést az Irányító Hatóság tervezi meg és hajtja végre, kiemelt figyelmet fordítva a kapacitások megerősítésével, a hálózati együttműködéssel, az esélyegyenlőségi szempontok érvényesítésével, a kisebbségek társadalmi befogadásával, valamint a nemzetközi együttműködéssel kapcsolatos tapasztalatokra. Az értékelés részletes szempontjait a Program-kiegészítő dokumentum tartalmazza.

Annak érdekében, hogy a tagállami és az EU-szintű értékelések közötti szinergia érvényesüljön, az Irányító Hatóság a folyamatos értékelés feladat-meghatározásában érvényesíti az EQUAL monitoringjára és értékelésére vonatkozó irányvonalakat⁵⁶,

⁵⁶ Irányvonalak az EQUAL Közösségi Kezdeményezés monitoring és értékelési rendszereihez a 2000-2006 közötti időszakra. Foglalkoztatási és Szociális Főigazgatóság, 2000. július; Frissítve az időközi értékelés kiemelt területeivel a tagállamokban, Foglalkoztatási és Szociális Főigazgatóság, 2001. szeptember 3.

összehangolja a teljesítési időpontokat, követi a közös módszertani megközelítést illetve a kiemelt területeket.

Az értékelésnek vizsgálnia kell a szakmapolitikai oldalt, nevezetesen a program hatását a munkaerő-piaci környezetre, foglalkoztatáspolitikai stratégiára és eszközökre, a munkaerő-piaci gyakorlatokra, és a végrehajtás hatékonyságát. A fejlesztési partnerségek értékelésének tapasztalatai fontos információforrást jelentenek a folyamatos értékeléshez.

A programszintű folyamatos értékelés első lépése, a programdokumentumban szereplő bázisadatok aktualizálása. A folyamatos értékelés középpontjában az irányítási rendszerek, a programvégrehajtás dinamikája, a monitoring rendszerek, a kiválasztási folyamatok és az előkészítő szakasz végrehajtása áll, amelyekről 2005 végéig egy beszámoló készül. Az EQUAL első meghirdetésében részt vett tagállamok értékeléssel kapcsolatos tapasztalatai hasznosak lehetnek Magyarország számára is.

A folyamatos értékelést független, külső szakértők fogják végezni, akiket az Irányító Hatóság a hazai és az EU előírásainak megfelelő közbeszerzési eljárás során választ ki. A közbeszerzési felhívást az Irányító Hatóság teszi közzé, közvetlenül azt követően, hogy az Európai Bizottság jóváhagyta a programdokumentumot és a program-kiegészítő dokumentumot.

Az Irányító Hatóság felelős az előkészítő szakasszal, a projektek végrehajtásával és a tapasztalatátadással kapcsolatos adatgyűjtésért a fejlesztési partnerségektől. Ezeket az adatokat az IH az értékelők rendelkezésére bocsátja.

Az Irányító Hatóság az értékelési folyamat és az eredmények nyomon követésére létrehoz egy nemzeti szintű úgynevezett Értékelési Irányító Csoportot. Ennek tagjai az IH, a programban érdekelt szervezetek és a Monitoring Bizottság képviselői, valamint a foglalkoztatáspolitikai és társadalmi befogadás területének elismert szakértői. A csoport munkájában együttműködő félként részt vesz az Európai Bizottság is. A csoport feladatai, hatásköre és pontos összetétele a program-kiegészítő dokumentumban szerepelnek. Ugyancsak itt kerülnek bemutatásra az értékelés tematikus súlypontjai, mérföldkövei, a főbb beszámolási időpontok, valamint a kapcsolódási területek és összefüggések a fejlesztési partnerségek és az EU szintjén folyó értékelésekkel.

10.4. EX-POST ÉRTÉKELÉS

Az előzetes értékelések rendelkezésre álló eredményei alapján, a Bizottság felelőssége, hogy minden tagállamban elkészüljön a programok utólagos (ex post) értékelése.⁵⁷ A magyar EQUAL Program ex post értékelését külső szakértők fogják végezni, együttműködve az Irányító Hatósággal. Az utólagos értékelésnek a program befejezését követő három éven belül el kell készülnie.

Az ex post értékelés megvizsgálja a források hasznosítását, a támogatás hatékonyságát, hatásosságát, valamint annak hatásait. Következtetéseket fogalmaz meg a gazdasági és társadalmi kohéziós politikát illetően. Számításba veszi mindazon tényezőket, amelyek a végrehajtás sikereiért és kudarcaiért voltak felelősek, valamint az elért eredményeket, hatásokat, beleértve a fenntarthatóság vizsgálatát is.

⁵⁷ Lásd. 1260/1999/EK rendelet 43. cikke

Az ex post értékelés fő célja annak megítélése, hogy a program milyen hatásokat váltott ki, és ezek mennyire állnak összhangban a programban foglalt célkitűzésekkel.

MELLÉKLETEK

1. MELLÉKLET: INDIKATÍV PÉNZÜGYI TÁBLA

euró, folyó ár

Prioritás/év	Összes költség (2+9)	Összes közzsféra hozzájárulás (3+4)	ESZA hozzájárulás	Nemzeti közzsféra hozzájárulás					Magán forrás
				Összesen (5+6+7+8)	Központi költségvetés	Regionális	Helyi	Egyéb	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. prioritás ('A' téma) 42%									
Összesen	16 963 596	16 963 596	12 722 696	4 240 900	4 240 900	0	0	0	0
2004	4 018 854	4 018 854	3 014 140	1 004 714	1 004 714	0	0	0	0
2005	5 675 859	5 675 859	4 256 894	1 418 965	1 418 965	0	0	0	0
2006	7 268 883	7 268 883	5 451 662	1 817 221	1 817 221	0	0	0	0
2. prioritás ('E' téma) 39%									
Összesen	15 751 910	15 751 910	11 813 933	3 937 977	3 937 977	0	0	0	0
2004	3 731 793	3 731 793	2 798 845	932 948	932 948	0	0	0	0
2005	5 270 440	5 270 440	3 952 830	1 317 610	1 317 610	0	0	0	0
2006	6 749 677	6 749 677	5 062 258	1 687 419	1 687 419	0	0	0	0
3. prioritás ('H' téma) 8%									
Összesen	3 231 161	3 231 161	2 423 371	807 790	807 790	0	0	0	0
2004	765 496	765 496	574 122	191 374	191 374	0	0	0	0
2005	1 081 116	1 081 116	810 837	270 279	270 279	0	0	0	0
2006	1 384 549	1 384 549	1 038 412	346 137	346 137	0	0	0	0
4. prioritás ('I' téma) 3%									
Összesen	1 211 685	1 211 685	908 764	302 921	302 921	0	0	0	0
2004	287 061	287 061	215 296	71 765	71 765	0	0	0	0
2005	405 419	405 419	304 064	101 355	101 355	0	0	0	0
2006	519 205	519 205	389 404	129 801	129 801	0	0	0	0
5. prioritás (Szakmai segítségnyújtás) 8%									
Összesen	3 231 161	3 231 161	2 423 371	807 790	807 790	0	0	0	0
2004	765 496	765 496	574 122	191 374	191 374	0	0	0	0
2005	1 081 116	1 081 116	810 837	270 279	270 279	0	0	0	0
2006	1 384 549	1 384 549	1 038 412	346 137	346 137	0	0	0	0
Összes költség éves bontásban									
2004	9 568 700	9 568 700	7 176 525	2 392 175	2 392 175	0	0	0	0
2005	13 513 950	13 513 950	10 135 462	3 378 488	3 378 488	0	0	0	0
2006	17 306 863	17 306 863	12 980 148	4 326 715	4 326 715	0	0	0	0
Összesen	40 389 513	40 389 513	30 292 135	10 097 378	10 097 378	0	0	0	0

Az intervenciós ráta 2004-2006 között végig 75%. A szakmai segítségnyújtás intervenciós rátája szintén 75%.

2. MELLÉKLET: ADATGYŰJTÉS AZ EQUAL KÖZÖS ADATBÁZIS RÉSZÉRE

A. General information (ongoing information)

FIELDS		Type of data / Items...
A1.	Id Codes	European = Country + national ID <i>Each DP receives a unique code at European level. It is made up of a maximum of 4 letters identifying the Member State and x characters as decided by the Member State.</i>
A2.	Status of the application	<i>Indicate the status of the application in MS</i> Multiple choice Action 1 and/or Action 2 <input type="checkbox"/> in selection process <input type="checkbox"/> approved for action 1 <input type="checkbox"/> approved for action 2 <input type="checkbox"/> project ended

B. Action 1 : Set up of the Development partnership (ongoing information)

B1.	Dates	<input type="checkbox"/> Application date : date field <input type="checkbox"/> Selection date for action 1 : date field
B2.	Title of the DP' project National language	Text field – max 80 characters <i>Simple & short Can be modified during action 1</i>
B3.	Title of the DP' project International characters	Text field – max 80 characters <i>Latin alphabet without accented letters...</i>
B4.	Partners to be involved	<i>For each Item, click in the list of the members</i> Concerns DP initiators <input type="checkbox"/> Partner 1 <input type="checkbox"/> Partner 2 <input type="checkbox"/> Partner ...n
B5.	DP's managing organisation	One choice in the table of the partners <i>Concerns the partner who has administrative and financial responsibility within the DP. If the DP has its own legal constitution, that structure will be identified in the list of partners. Click in the list of the members</i>
B6.	Other responsibilities – contacts	<i>For each item, click in the list of the members</i> <input type="checkbox"/> Design of the project <input type="checkbox"/> Co-ordination of experimental activities <input type="checkbox"/> Monitoring, data collection <input type="checkbox"/> Evaluation <input type="checkbox"/> Transnational partnership
B7.	EQUAL Theme – Measure	Max 1 choice

		<input type="checkbox"/> Employability - Access to the labour market <input type="checkbox"/> Employability - Combating racism <input type="checkbox"/> Entrepreneurship - Business creation <input type="checkbox"/> Entrepreneurship - Social economy <input type="checkbox"/> Adaptability - Life long learning <input type="checkbox"/> Adaptability - Information technology <input type="checkbox"/> Equal opportunities – Reconciling family and professional life <input type="checkbox"/> Equal opportunities - Reducing gender gaps <input type="checkbox"/> Asylum seekers
--	--	---

B8.	Sub-themes	<p>This field is foreseen in the ECDB. The content and the codification will be developed in a second step according to sub-themes coming up from practice. The codification could be set up manually, with help of each NSS.</p> <p>This field is not a compulsory part of the national database</p>
-----	-------------------	---

B9.	Geographical/sectoral	<p>Max 1choice</p> <p><i>Size of the geographical area linked with a Nuts table</i></p>
	If geographical	<input type="checkbox"/> Rural area <input type="checkbox"/> Urban area <input type="checkbox"/> Town, city <input type="checkbox"/> Travel to work area <input type="checkbox"/>
	If sectoral	<p>Max 1choice</p> <ul style="list-style-type: none"> • Economic sector : <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Agriculture <input type="checkbox"/> Industrial <input type="checkbox"/> Services • <input type="checkbox"/> Specific discrimination and inequality problems

B10.	DP's status	Max 1 choice
	Legal form	<input type="checkbox"/> Association without legal form <input type="checkbox"/> Non-profit making organisation <input type="checkbox"/> Consortium <input type="checkbox"/>
	Pre-existing partnership (before Equal)	<p>Max 1choice</p> <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ≤ 2 years <input type="checkbox"/> > 2 years
		Text field : explanation of the pre-existing partnership

B11.	DP linguistic skills	4 Scroll down menus
		1° Choice : en/fr/de/it/es/pt/sv/fi/da/nl/el/hu/pl/cz/sk/... 2° Choice : en/fr/de/it/es/pt/sv/fi/da/nl/el/hu/pl/cz/sk/... 3° Choice : en/fr/de/it/es/pt/sv/fi/da/nl/el/hu/pl/cz/sk/... 4° Choice : en/fr/de/it/es/pt/sv/fi/da/nl/el/hu/pl/cz/sk/...

B12.	DP's background in CI	Max 1choice
		<input type="checkbox"/> One partner involved in ADAPT/EMPLOYMENT <input type="checkbox"/> Two and more partners involved in ADAPT/EMPLOYMENT <input type="checkbox"/> Nobody involved in ADAPT/EMPLOYMENT

B13.	Rationale for the DP	§33 Rationale for the partnership, diagnosis of the problem to be addressed and explanation of how the needs of all the potential beneficiary groups will be taken into account Text field: Max 3 000 character.
		Text field: Translation in English and optionally in other(s) language(s) (provided by DP or Member state).

B14.	Objectives of the DP	Response to the rationale; objectives of the partnership Text field : Max 2 000 character.
		Text field: Translation in English and optionally in other(s) language(s) (provided by DP or Member state).

B15.	Nature of the experimental activities to be implemented	Multiple choice.				
			+	++	++ +	++ ++
	<input type="checkbox"/> Assistance to persons <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Training <input type="checkbox"/> Reception, orientation <input type="checkbox"/> Guidance and counselling <input type="checkbox"/> Work placement <input type="checkbox"/> employment aids (+ for self-employment) <input type="checkbox"/> Assistance to structure and systems and accompanying measures <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Employment creation and support <input type="checkbox"/> Training of teachers, trainers and staff <input type="checkbox"/> Improvement of employment services <input type="checkbox"/> Conception for training programmes <input type="checkbox"/> Anticipation <input type="checkbox"/> Awareness raising, information, publicity <input type="checkbox"/> Studies and analysis of discrimination features <input type="checkbox"/> ... 					

B16.	Innovation	Multiple choice				
			+	++	++ +	++ ++
	<input type="checkbox"/> Process-oriented <input type="checkbox"/> Goal-oriented <input type="checkbox"/> Context oriented					
		Text field				

B17.	Beneficiaries	Multiple choice in each section	<i>In percentage</i>			
	<input type="checkbox"/> Assistance to persons		M	F		
	<input type="checkbox"/> Unemployed <input type="checkbox"/> Employed <input type="checkbox"/> Others (without status, social beneficiaries...)		100	100		
	<input type="checkbox"/> Migrants <input type="checkbox"/> Ethnic minorities <input type="checkbox"/> Gypsies, travellers <input type="checkbox"/> Asylum seekers <input type="checkbox"/> Others		100	100		
	<input type="checkbox"/> Physical Impairment <input type="checkbox"/> Mental Impairment <input type="checkbox"/> Mental Illness <input type="checkbox"/> Others		100	100		
	<input type="checkbox"/> Substance abusers <input type="checkbox"/> Homeless <input type="checkbox"/> (Ex-)prisoners <input type="checkbox"/> Other discriminated (religion, sexual orientation) <input type="checkbox"/> Others		100	100		
	<input type="checkbox"/> < 25 year <input type="checkbox"/> 25 – 50 year <input type="checkbox"/> > 50 year		100	100		
	<input type="checkbox"/> Assistance to structure and systems and accompanying measures		+	+	+	+
				+	+	+
					+	+
						+

		<input type="checkbox"/> Unemployment <input type="checkbox"/> Discrimination and inequality in employment <input type="checkbox"/> Racial discrimination <input type="checkbox"/> Asylum <input type="checkbox"/> Disabilities <input type="checkbox"/> Low qualification <input type="checkbox"/> Gender discrimination <input type="checkbox"/> Other discriminations					
--	--	---	--	--	--	--	--

B18.	Empowerment dimension	
	1° National partners	Text field: max 800 character Text field: optionally, translation in English
	2° Beneficiaries	Multiple choice
		<input type="checkbox"/> Promoting individual empowerment <input type="checkbox"/> Developing collective responsibility and capacity for action <input type="checkbox"/> Participation in the project design <input type="checkbox"/> Participation in running and evaluating activities <input type="checkbox"/> Changing attitudes and behaviour of key actors
		Text field: max 800 character
		Text field: optionally, translation in English

B19.	ESF budget requested	Max. one choice
		Total requested Budget for action 1 and 2 for the duration of the DP (ESF + national) <input type="checkbox"/> < 250 000 € <input type="checkbox"/> 250 000 – 500 000 € <input type="checkbox"/> 500 000 – 1 000 000 € <input type="checkbox"/> 1 000 000 – 1 500 000 € <input type="checkbox"/> 1 500 000 – 2 000 000 € <input type="checkbox"/> 2 000 000 – 5 000 000 € <input type="checkbox"/> > 5 000 000 €
		% of total budget for transnational activities

B20.	Searching transnational partners	Max one choice
		<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No

B21.	Transnational co-operation intended or searched	Multiple choice				
		- Exchange of information and experiences - Parallel development of innovative approaches - Import, export or adoption of new approaches - Joint development - Exchange of trainees/trainers/staff				
		Text field				
		Text field: Translation in English and optionally in other(s) language(s) (provided by DP or Member state).				

B22.	Transnational co-operation – Preferences	Multiple choice
		<input type="checkbox"/> Bfr <input type="checkbox"/> Bnl <input type="checkbox"/> Dk <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> EL <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> Irl <input type="checkbox"/> I <input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> NI <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> Fin <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> Ukgb <input type="checkbox"/> Ukni <input type="checkbox"/> candidate countries <input type="checkbox"/> other countries <input type="checkbox"/> no preferences

B23.	Last update on action 1	<input type="checkbox"/> Date field
-------------	--------------------------------	-------------------------------------

C. Members of the DP (ongoing information)

C1.	Name	Text field
C2.	Acronym	(not compulsory) Text field
C3.	Address	Text field <i>link with postcode (nuts) and country</i>
C4.	Tel	Text field
C5.	Fax	Text field
C6.	Email	Text field
C7.	Web site	Text field

C8.	Type of organisation	Max one choice
		<input type="checkbox"/> Public authority (national, regional, local) <input type="checkbox"/> Enterprise <input type="checkbox"/> Employers' organisation <input type="checkbox"/> Trade Union <input type="checkbox"/> Financial institution <input type="checkbox"/> Chamber of commerce/industry/crafts <input type="checkbox"/> Organisation providing support and guidance for disadvantaged groups <input type="checkbox"/> Employment services <input type="checkbox"/> Social economy enterprise <input type="checkbox"/> Social services <input type="checkbox"/> Education / training organisation <input type="checkbox"/> University / Research organisation <input type="checkbox"/> Consortium created for managing the DP <input type="checkbox"/> Other

C8b	Type of organisation	Description who the national partners are, what they do, their clients, the aim of the partner organisations, methodologies used etc... (not compulsory)
		Text field
		Text field: Translation in English and optionally in other(s) language(s) (provided by DP or Member state).

C9.	Legal status	Max one choice
		<input type="checkbox"/> Public organisation <input type="checkbox"/> Non-profit private organisation (including NGO...) <input type="checkbox"/> Semi-public organisation <input type="checkbox"/> Union, Confederation... <input type="checkbox"/> Co-operative <input type="checkbox"/> Private <input type="checkbox"/> Without legal status

C10.	Contact person	For each responsibility taken by the member			
			Name	Email	Tel
		<input type="checkbox"/> Administration and finance <input type="checkbox"/> Design of the project <input type="checkbox"/> Co-ordination of experimental activities <input type="checkbox"/> Monitoring, data collection <input type="checkbox"/> Evaluation <input type="checkbox"/> Transnational partnership <input type="checkbox"/> ... (open field) <input type="checkbox"/> ... (open field) <input type="checkbox"/> ... (open field)			

C11.	Size of the organisation	Max one choice
		<input type="checkbox"/> staff < 10 <input type="checkbox"/> staff 10 – 50 <input type="checkbox"/> staff 50 – 250 <input type="checkbox"/> > 250 <i>Permanent staff</i>

C12.	Date of joining DP	Date field
C13.	Date of leaving DP	Date field

C14.	Last update on the DP's	Date field
------	--------------------------------	------------

	member	
--	--------	--

D. Action 2 : Implementation of the work programme (ongoing information)

D1.	Dates	<input type="checkbox"/> approval date for Action 2
D2.	Title of the DP' project	See Action 1
D3.	Title of the DP' project (en)	
D4.	Partners involved	<i>For each Item, click in the list of the members</i>
		DP members <input type="checkbox"/> Partner 1 <input type="checkbox"/> Partner 2 <input type="checkbox"/> Partner ...n
D6.	DP's managing organisation	
D7.	Other responsibilities – contacts	See Action 1
D8.	EQUAL Theme – Measure	See Action 1
D9.	Sub-themes	See Action 1
D10.	Geographical/sectoral	See Action 1
D11.	DP's status	See Action 1
D12.	DP linguistic skills	See Action 1
D13.	DP's background in CI	See Action 1
D14.	Rationale for the DP	See Action 1
D15.	Objectives of the DP	See Action 1
D16.	Nature of the experimental activities to be implemented	See Action 1
D17.	Innovation	See Action 1
D18.	Targeted ultimate beneficiaries	See Action 1
D19.	Empowerment dimension	See Action 1
D20.	ESF budget	See Action 1

D21.	DP Agreement	Text field : Summary of the DP agreement in max 1000 characters and, optionally, DP agreement in annexe.
------	---------------------	--

D22.	Transnational partners	Multiple choice <i>Click in the list of the Development partnerships (cf. Id Code)</i> <input type="checkbox"/> Transnational partner 1 <input type="checkbox"/> Transnational partner 2 <input type="checkbox"/> Transnational partner ...n
------	-------------------------------	--

D23.	Transnational co-operation partnerships	<i>Click in the European list of the transnational co-operation partnerships (section E)</i>
------	--	--

D24.	Last update on action 2	<input type="checkbox"/> date field
------	--------------------------------	-------------------------------------

E. Transnational co-operation partnerships (European level information)

E2.	Name of the Transnational co-operation partnership	To be developed
E1.	Transnational Co-	To be developed

	operation agreement	
E3.	DP assuring the secretariat	<i>Click in the list of the Development partnerships (cf. Id Code)</i>
E4.	State of validation	To be developed
E5.	...	

F. Action 3 : Thematic networking (ongoing information)

F1.	Participation in networking	
	Participating in National networking	Multiple choice <input type="checkbox"/> Thematic field/network 1 <input type="checkbox"/> Thematic field/network 2 <input type="checkbox"/> Thematic field/network n
	Participating in European networking	Multiple choice <input type="checkbox"/> Thematic field/network 1 <input type="checkbox"/> Thematic field/network 2 <input type="checkbox"/> Thematic field/network n

F2.	Interest in networking	Text field max 1000 character
-----	-------------------------------	-------------------------------

F3.	Events	Multiple choice + text field This field is foreseen in the ECDB. The content and the codification will be developed in a second step.
-----	---------------	--

F4.	Products	Multiple choice + text field This field is foreseen in the ECDB. The content and the codification will be developed in a second step.
-----	-----------------	--

F5.	Last update on action 3	<input type="checkbox"/> date field
-----	--------------------------------	-------------------------------------

G. Other information for monitoring at DP level (annually consolidated information)

G.1	Beneficiaries	Total number of beneficiaries during the year : <i>alphanumeric field</i> This field needs a standardised way of counting beneficiaries : number of persons, number of persons/duration of action ... To be decided.		
		<i>In percentage</i>		
		<input type="checkbox"/> Assistance to persons	M	F
		<input type="checkbox"/> Unemployed <input type="checkbox"/> Employed <input type="checkbox"/> Others (without status, social beneficiaries...)	100	100
		<input type="checkbox"/> Migrants <input type="checkbox"/> Ethnic minorities <input type="checkbox"/> Gypsies, travellers <input type="checkbox"/> Asylum seekers <input type="checkbox"/> Others	100	100
		<input type="checkbox"/> Physical Impairment <input type="checkbox"/> Mental Impairment <input type="checkbox"/> Mental Illness <input type="checkbox"/> Others	100	100
		<input type="checkbox"/> Substance abusers <input type="checkbox"/> Homeless <input type="checkbox"/> (Ex-)prisoners <input type="checkbox"/> Other discriminated (religion, sexual orientation) <input type="checkbox"/> Others	100	100
		<input type="checkbox"/> < 25 year <input type="checkbox"/> 25 – 50 year <input type="checkbox"/> > 50 year		

			100	100		
		<input type="checkbox"/> Assistance to structure and systems and accompanying measures	+	+	+	+
				+	+	+
					+	+
						+
		<input type="checkbox"/> Unemployment <input type="checkbox"/> Discrimination and inequality in Employment <input type="checkbox"/> Racial discrimination <input type="checkbox"/> Asylum <input type="checkbox"/> Disabilities <input type="checkbox"/> Low qualification <input type="checkbox"/> Gender discrimination <input type="checkbox"/> Other discriminations				

G2.	Expenditures	Evaluation by the DP of the total amount (ESF and national) spent during the year (rounded 1 000 €):
		Alphanumeric field

G3.	Breakdown of expenditures by experimental activities		<i>Percentage</i>
		I. National activities	
		<input type="checkbox"/> Assistance to persons <ul style="list-style-type: none"> - Training - Reception, orientation - Guidance and counselling - Work placement - Employment aids (+ for self-employment) <input type="checkbox"/> Assistance to structure and systems and accompanying measures <ul style="list-style-type: none"> - Employment creation and support - Training of teachers, trainers and staff - Improvement of employment services - Conception for training programmes - Anticipation - Awareness raising, information, publicity - Studies and analysis of discrimination features - ... 	
		II. Transnational activities	
		<ul style="list-style-type: none"> - Exchange of information and experiences - Parallel development of innovative approaches - Import, export or adoption of new approaches - Joint development - Exchange of trainees/trainers/staff 	
		Total	100 %

G4.	Breakdown of expenditures by action		
		Action 1	
		Action 2	
		Action 3	
		Total	100 %

G5.	Transnational work	Text field max 1000 character
-----	---------------------------	-------------------------------

G6.	National networking	Text field max 1000 character
-----	----------------------------	-------------------------------

G7.	European level networking	Text field max 1000 character
-----	----------------------------------	-------------------------------

H. Other information for monitoring at Programme level (annually consolidated information)

H1.	Total expenditure actually paid out during the year (actions 1, 2, 3)	Amounts have to be consistent with the declaration in the SFC			
			Action 1	Action 2	Action 3
		<input type="checkbox"/> Employability - Access to the labour market <input type="checkbox"/> Employability - Combating racism <input type="checkbox"/> Entrepreneurship – Business creation <input type="checkbox"/> Entrepreneurship – Social economy <input type="checkbox"/> Adaptability - Life long learning <input type="checkbox"/> Adaptability – Information technology <input type="checkbox"/> Equal opportunities - Reconciling family and professional life <input type="checkbox"/> Equal opportunities - Reducing gender gaps <input type="checkbox"/> Asylum seekers			

H2	Total expenditure actually paid out during the year (technical assistance)	Priority technical assistance (TA) - Action 4 Amounts have to be consistent with the declaration in the SFC		
			Amounts	
		<input type="checkbox"/> Equal specific support actions <input type="checkbox"/> Basic administrative and financial TA activities <input type="checkbox"/> Complementary TA activities		

3. MELLÉKLET: MUNKAERŐ-PIACI ADATOK

1. tábla *Gazdasági fejlődés Magyarországon, 1992-2002*

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
GDP-mutatók (1989=100)	82,4	81,9	84,3	85,5	86,6	90,6	95,1	99,1	104,3	108,3	111,9
GDP-növekedés (%) *	-3,1	-0,6	2,9	1,5	1,3	4,6	4,9	4,2	5,2	3,7	3,3
Ipari termelés növekedése (%) *	-9,7	4,0	9,6	4,6	3,4	11,1	12,5	10,7	18,3	4,0	2,6
Fogyasztói árak növekedésének mutatója (%)*	23,0	22,5	18,8	28,2	23,6	18,3	14,3	10,0	9,8	9,2	5,3
Munkanélküliségi ráta (ILO)	9,8	11,9	10,7	10,2	9,9	8,7	7,8	7,0	6,4	5,7	5,8
Foglalkoztatottak száma (%)*	-	-2,3	-2,0	-1,9	-0,8	-0,1	1,4	3,1	1,0	0,3	0,0
Munkaerő termelékenysége (%)a) *	-	-1,7	5,0	3,5	2,1	4,7	3,5	1,1	4,2	3,7	3,3
Bruttó reálbér növekedése (%) *	1,7	-0,5	5,1	-8,9	-2,6	3,4	3,5	5,5	3,4	8,1	12,3
Nettó reálbér növekedés *	-1,4	-3,9	7,2	-12,2	-5,0	4,9	3,6	2,5	1,5	6,4	13,6

Forrás: Központi Statisztikai Hivatal (KSH)

* előző év=100%

a) GDP / munkavállaló

2. tábla Magyarország munkaező-piaci mutatók, 1992-2002 (éves átlagok, ezer fő)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2001*	2002*
Férfiak												
Össznéesség (január 1.)	4960,5	4943,4	4922,9	4903,7	4883,9	4863,3	4841,9	4817,6	4791,8	4864,0	4851,2	4839,1
Néesség (15-64)	3383,4	3383,6	3370,2	3374,2	3359,9	3369,4	3346,6	3334,5	3332,9	3336,2	3339,9	3337,7
Gazdaságilag aktív (15-64)	2449,4	2364,8	2304,9	2291,1	2264,1	2245,7	2217,3	2259,9	2268,1	2262,5	2244,8	2238,2
Foglalkoztatottak (15-64)	2184,6	2051,4	2033,0	2030,7	2021,4	2033,2	2029,7	2089,2	2108,8	2119,8	2102,4	2100,3
Nők												
Össznéesség (január 1.)	5376,7	5366,8	5354,0	5342,0	5328,4	5311,2	5293,5	5274,2	5251,4	5333,0	5349,5	5339,5
Néesség (15-64)	3514,9	3512,1	3515,3	3517,2	3517,5	3507,1	3485,1	3468,2	3451,5	3456,1	3511,4	3512,0
Gazdaságilag aktív (15-64)	2015,3	1929,3	1851,3	1769,4	1756,2	1727,4	1771,4	1813,8	1819,9	1811,9	1838,9	1850,5
Foglalkoztatottak (15-64)	1838,4	1730,8	1679,3	1615,5	1601,1	1594,2	1649,3	1699,9	1716,9	1721,9	1747,4	1750,0
Összesen												
Össznéesség (január 1.)	10337,2	10310,2	10277,0	10245,7	10212,3	10174,4	10135,4	10091,8	10043	10097	10200,7	10178,6
Néesség (15-64)	6898,5	6895,7	6885,5	6891,4	6877,4	6876,5	6831,7	6803,1	6784,4	6792,3	6851,3	6849,7
Gazdaságilag aktív (15-64)	4464,7	4294,1	4156,2	4060,5	4020,3	3973,1	3988,7	4073,7	4088,2	4074,4	4083,7	4088,7
Foglalkoztatottak (15-64)	4022,9	3782,2	3712,3	3646,2	3622,5	3627,4	3679,0	3789,1	3825,7	3841,7	3849,8	3850,3

Forrás: A munkaező-felmérés, KSH

*Átsúlyozott adatok a 2001. évi Népszámláláson alapuló néesség-továbbvezetés alapján.

3. tábla Magyarország munkaező-piaci mutatók (százalékban), 1992-2002

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2001*	2002*
Összesen												
Aktivítási ráta (15-64)	64,7	62,3	60,4	58,9	58,5	57,8	58,4	59,9	60,3	60,0	59,6	59,7
Foglalkoztatási ráta (15-64)	58,3	54,8	53,9	52,9	52,7	52,8	53,9	55,7	56,4	56,6	56,2	56,2
Munkanélküliségi ráta	9,9	11,9	10,7	10,2	9,9	8,7	7,8	7,0	6,4	5,7	5,7	5,8
Ifjúsági munkanélküliségi ráta	17,5	21,3	19,4	18,6	18	15,9	13,5	12,4	12,1	10,8	11,2	12,6
Férfiak												
Aktivítási ráta (15-64)	72,4	69,9	68,4	67,9	67,4	66,6	66,3	67,8	68,1	67,8	67,2	67,1
Foglalkoztatási ráta (15-64)	64,6	60,6	60,3	60,2	60,2	60,3	60,6	62,7	63,3	63,5	62,9	62,9
Munkanélküliségi ráta	10,8	13,3	11,8	11,4	10,7	9,5	8,5	7,5	7,0	6,3	6,3	6,1
Ifjúsági munkanélküliségi ráta	19,3	23,6	21,5	20,7	18,0	17,4	14,8	13,2	13,0	11,5	12,2	13,2
Nők												
Aktivítási ráta (15-64)	57,3	54,9	52,7	50,3	49,9	49,3	50,8	52,3	52,7	52,4	52,4	52,7
Foglalkoztatási ráta (15-64)	52,3	49,3	47,8	45,9	45,5	45,5	47,3	49,0	49,7	49,8	49,8	49,8
Munkanélküliségi ráta	8,8	10,3	9,3	8,7	8,8	7,7	6,5	6,3	5,6	5,0	5,0	5,4
Ifjúsági munkanélküliségi ráta	15,0	18,2	16,65	15,6	16,4	14,5	11,6	11,3	10,9	9,8	10,0	11,9

Forrás: A munkaező-felmérés, KSH

*Átsúlyozott adatok a 2001. évi Népszámláláson alapuló népesség-továbbvezetés alapján.

4. tábla *Magyarországi foglalkoztatási ráta korcsoportonként, 1992-2002*

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2001*	2002*
Összesen												
15-64	58,3	54,8	53,9	52,9	52,6	52,7	53,9	55,7	56,4	56,6	56,2	56,2
15-59	62,4	58,9	58,0	56,9	56,6	56,5	57,4	59,3	60,1	60,3	60,1	60,1
15-24	37,3	33,5	32,9	31,3	30,4	31,4	35,3	35,7	34,3	32,3	30,7	28,5
25-39	75,8	72,8	72,3	70,8	70,5	70,2	71,0	72,4	73,3	73,8	73,8	73,3
40-59	65,8	62,5	61,5	61,3	61,6	61,4	60,6	63,3	64,4	64,5	64,6	65,5
60-64	13,7	9,9	8,5	7,6	7,1	7,2	7,1	7,6	8,0	8,9	8,9	9,6
Férfiak												
15-64	64,6	60,6	60,3	60,2	60,1	60,3	60,6	62,6	63,3	63,5	62,9	62,9
15-59	68,5	64,4	64,2	64,0	64,1	64,0	64,0	66,0	66,7	67,0	66,6	66,5
15-24	40,7	36,6	36,1	35,3	35,4	36,2	39,6	40,0	38,7	36,8	34,4	31,2
25-39	83,3	80,6	80,8	81,0	81,4	81,7	80,8	82,4	83,6	84,3	84,3	84,0
40-59	72,6	68,2	68,1	68,3	68,3	68,2	66,4	69,1	69,9	69,6	69,8	70,6
60-64	17,5	13,4	11,8	11,5	8,9	9,9	10,0	10,4	11,7	13,2	13,1	14,4
<i>Nők</i>												
15-64	52,3	49,3	47,8	45,9	45,5	45,4	47,3	49,0	49,7	49,8	49,8	49,8
15-59	56,5	53,5	51,9	49,9	49,3	49,2	51,1	52,8	53,6	53,7	53,8	53,9
15-24	33,6	30,3	29,5	27,0	25,2	26,2	30,9	31,1	29,7	27,8	26,9	25,8
25-39	68,1	65,0	63,7	60,4	59,5	58,6	61,0	62,2	62,8	62,8	63,2	62,4
40-59	59,6	57,3	55,4	55,0	55,4	55,3	55,3	57,8	59,4	59,8	59,9	60,9
60-64	10,7	7,1	5,9	4,5	5,6	5,1	5,0	5,5	5,1	5,6	5,5	6,0

Forrás: *A munkaerő-felmérés, KSH*

*Átsúlyozott adatok a 2001. évi Népszámláláson alapuló népesség-továbbvezetés alapján.

5. tábla *Magyarországi munkanélküliségi ráta korcsoportonként, 1992-2002*

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2001*	2002*
	%											
	Összesen											
15-64	9,9	11,9	10,7	10,2	9,9	8,7	7,8	7,0	6,4	5,7	5,7	5,8
15-59	1,0	12,0	10,7	10,3	10,0	8,8	7,8	7,0	6,5	5,7	5,8	5,9
15-24	17,5	21,3	19,4	18,6	18,0	15,9	13,5	12,4	12,1	10,8	11,2	12,6
25-39	9,9	11,6	10,5	10,1	9,8	8,5	7,7	7,3	6,4	6,0	6,0	6,1
40-59	7,3	9,0	7,8	7,5	7,5	6,6	5,8	5,0	4,8	4,2	4,2	4,1
60-64*	4,7	7,2	5,7	4,1	3,7	2,1	5,2	1,1	1,3	2,4	2,3	1,2
	Férfiak											
15-64	10,8	13,3	11,8	11,4	10,7	9,5	8,5	7,5	7,0	6,3	6,3	6,2
15-59	10,9	13,4	11,9	11,5	10,8	9,6	8,5	7,6	7,1	6,4	6,4	6,2
15-24	19,3	23,6	21,5	20,7	19,0	16,9	14,8	13,2	13,0	11,5	12,2	13,2
25-39	10,6	12,3	11,0	10,8	10,3	9,0	8,0	7,7	6,7	6,2	6,3	6,2
40-59	8,0	10,4	9,0	8,5	8,3	7,4	6,4	5,4	5,4	4,9	4,9	4,5
60-64*	4,4	5,3	3,3	3,8	1,4	1,3	4,7	1,4	1,8	2,7	2,6	1,8
	Nők											
15-64	8,8	10,3	9,3	8,7	8,8	7,7	6,9	6,3	5,6	5,0	5,0	5,4
15-59	8,9	10,3	9,3	8,7	8,9	7,8	6,9	6,3	5,7	5,0	5,0	5,5
15-24	15,1	18,2	16,6	15,6	16,4	14,5	11,6	11,3	10,9	9,8	10,0	11,9
25-39	9,1	10,7	9,7	9,2	9,1	7,9	7,3	6,7	6,0	5,6	5,6	6,0
40-59	6,5	7,3	6,4	6,3	6,6	5,7	5,1	4,5	4,0	3,4	3,4	3,7
60-64*	4,9	10,0	9,2	4,7	6,5	3,2	6,0	0,6	0,5	1,9	1,8	0,0

Forrás: A munkaerő-felmérés, KSH

*Átsúlyozott adatok a 2001. évi Népszámláláson alapuló népesség-továbbvezetés alapján.

6. tábla Magyarországi foglalkoztatási ráta főbb ágazatonként és nem-foglalkoztatotti ráta, 1992-2002

(15-64 éves korosztály)

	Mező-gazdaság	Ipar	Szolgáltatás	Nem foglalkoztatottak
	Összesen			
1992	6,6	20,4	31,3	41,7
1993	5,0	18,5	31,3	45,2
1994	4,7	17,8	31,4	46,1
1995	4,2	17,2	31,4	47,1
1996	4,4	17,2	31,1	47,3
1997	4,2	17,5	31,1	47,2
1998	4,1	18,4	31,4	46,1
1999	3,9	18,9	32,8	44,3
2000	3,7	19,0	33,7	43,6
2001	3,5	19,2	33,8	43,4
2001*	3,5	19,3	33,4	43,8
2002*	3,5	19,2	33,5	43,8
	Férfiak			
1992	9,2	26,1	29,2	35,4
1993	7,2	24,1	29,3	39,4
1994	6,9	23,5	29,9	39,7
1995	6,4	23,3	30,4	39,8
1996	6,8	23,2	30,2	39,8
1997	6,4	23,9	30,1	39,7
1998	6,3	25,0	29,4	39,4
1999	6,1	25,9	30,7	37,4
2000	5,7	25,8	31,8	36,7
2001	5,4	26,0	32,1	36,5
2001*	5,4	26,1	31,4	37,1
2002*	5,3	26,3	31,3	37,1
	Nők			
1992	4,0	15,0	33,3	47,7
1993	2,9	13,1	33,2	50,7
1994	2,6	12,3	32,9	52,2
1995	2,1	11,4	32,4	54,1
1996	2,1	11,4	32,0	54,5
1997	2,0	11,3	32,1	54,5
1998	1,9	12,1	33,3	52,7
1999	1,9	12,3	34,9	51,0
2000	1,8	12,5	35,5	50,3
2001	1,7	12,8	35,7	49,8
2001*	1,8	12,7	35,3	50,2
2002*	1,8	12,4	35,6	50,2

Forrás: A munkaerő-felmérés, KSH

*Átsúlyozott adatok a 2001. évi Népszámláláson alapuló népesség-továbbvezetés alapján.

7. tábla A 15-64 éves korosztályba tartozók foglalkoztatási rátája régióként, 1992-2002

Régiók	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2001*	2002*
KÖZÉP- MAGYARORSZÁG	62,7	58,8	57,6	57,5	57,2	57,0	57,	59,8	60,6	60,9	60,6	60,9
Közép-Dunántúl	58,0	55,6	54,8	53,4	53,0	53,8	56,1	58,7	59,3	59,9	59,3	60,0
Nyugat-Dunántúl	62,4	60,9	60,3	59,0	59,7	60,1	61,8	63,2	63,5	63,3	63,1	63,7
Dél-Dunántúl	57,6	53,3	52,8	49,1	50,6	50,2	51,6	52,9	53,7	52,6	52,3	51,6
Észak-Magyarország	52,5	49,6	48,0	46,6	46,0	45,9	46,3	48,2	49,5	49,7	49,7	50,3
Észak-Alföld	52,8	48,7	47,9	46,7	45,8	45,4	46,6	48,9	49,1	49,7	49,5	49,3
Dél-Alföld	58,2	53,8	53,4	53,4	53,1	53,9	54,3	52,4	56,1	56,3	55,8	54,2
Összesen	58,3	54,8	53,9	52,9	52,7	52,7	53,9	55,7	56,4	56,6	56,2	56,2

Forrás: A munkaerő-felmérés, KSH

*Átsúlyozott adatok a 2001. évi Népszámláláson alapuló népesség-továbbvezetés alapján.

8. tábla A foglalkoztatottak és a munkanélküliek a legmagasabb iskolai végzettség szerint, 1999-2002(%)

	1999		2000		2001		2001*		2002*	
	Foglalkoztatottak	Munkanélküliek	Foglalkoztatottak	Munkanélküliek	Foglalkoztatottak	Foglalkoztatottak	Foglalkoztatottak	Munkanélküliek	Foglalkoztatottak	Munkanélküliek
<i>Férfiak</i>										
ISCED 1+2(<=8 osztály)	16,8	34,0	16,0	32,9	15,7	36,8	15,6	36,5	14,6	36,7
ISCED 3+4 (szakközépfiskola, gimnázium)	68,3	63,3	68,3	63,7	68,7	60,3	68,8	60,7	69,5	60,0
ISCED 5+6 (felsőoktatás)	14,9	2,7	15,7	3,4	15,6	2,9	15,6	2,8	15,9	3,3
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Nők</i>										
ISCED 1+2(<=8 osztály)	20,5	34,8	19,1	31,8	19,0	33,3	19,1	33,6	18,5	33,2
ISCED 3+4 (szakközépfiskola, gimnázium)	61,0	61,4	61,7	63,1	61,6	60,6	61,6	60,3	61,7	58,4
ISCED 5+6 (felsőoktatás)	18,5	3,8	19,2	5,1	19,4	6,1	19,3	6,1	19,8	8,4
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Férfiak és nők együtt</i>										
ISCED 1+2(<=8 osztály)	18,5	34,3	17,4	32,4	17,2	35,4	17,2	35,4	16,4	35,2
ISCED 3+4 (szakközépfiskola, gimnázium)	65,0	62,5	65,4	63,5	65,5	60,5	65,5	60,5	66,0	59,3
ISCED 5+6 (felsőoktatás)	16,5	3,2	17,2	4,1	17,3	4,1	17,3	4,1	17,6	5,5
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: A munkaerő-felmérés, KSH

*Átsúlyozott adatok a 2001. évi Népszámláláson alapuló népesség-továbbvezetés alapján.

9. tábla Segélyezettek jövedelemtámogatási rendszer szerint, 1995-2002

(a munkaképes korú lakosság százalékában)*

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Munkanélküliségi biztosítás	3,0	2,8	2,3	2,1	2,3	2,1	1,9	1,8
Munkanélküliségi támogatás (jöv. pótló)	3,5	3,5	3,3	3,0	2,4	2,1	0,9	0,1
Aktív korú munkanélküli segélyezett							1,1	1,6
Átképzési tanfolyamokon résztvevők	0,4	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3
Rokkantsági nyugdíj	4,9	5,2	5,3	5,6	6,3	6,2	6,5	6,6
Egyéb rokkantsági támogatás	4,2	4,7	5,1	5,3	5,5	5,4	5,2	5,0
Táppénz	2,5	1,8	1,7	1,7	1,7	1,8	1,8	1,9
Betegszabadság	0,6	0,7	0,7	0,6	0,7	0,6	0,6	0,5
Korkedvezményes nyugdíjazás	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7
Korai nyugdíjazás	0,7	0,6	0,6	0,5	0,3	0,2	0,2	0,1
Előnyugdíj	0,7	0,8	0,9	0,8	0,5	0,2	0,0	0,0
GYES	1,7	1,8	2,7	3,4	3,6	3,1	3,1	2,6
GYED	1,9	1,7	0,8	0,0	0,0	0,9	0,9	1,1
Összesen:	24,6	24,4	24,3	24,0	24,3	23,4	23,2	22,3

Forrás: Munkaerő-felmérés, KSH, FMM-FH, ESZCSM

*éves átlagok, az év végi korkedvezményes nyugdíjba vonulás adatai

10. tábla Iskolázási arányok a nappali tagozaton nemenként

	1990/91			1995/96			1998/99			1999/2000			2000/2001		
	Fiú	Leány	Összes	Fiú	Leány	Összes	Fiú	Leány	Összes	Fiú	Leány	Összes	Fiú	Leány	Összes
A 3-5 éves népességből óvodás gyermek **	87.1	84.0	85.5	88.0	86.3	87.2	86.3	86.8	86.5	87.0	87.6	87.3	86,0	86,8	86,4
A 6-13 éves népességből általános iskolai tanuló **	99.4	98.8	99.1	97.7	97.1	97.4	97.2	98.4	97.7	97.3	98.7	98.0	100,0	100,0	100,0
A 14-16 éves népességből szakmunkásképző és szakiskolai tanuló **	37.1	23.1	30.3	31.5	21.4	26.6	26.9	18.0	22.5	24.4	15.3	20.0			93,6
A 14-17 éves népességből középiskolai tanuló **	32.5	48.4	40.2	45.5	60.5	52.8	53.7	68.0	60.7	54.0	66.9	60.3			
A középiskolai oktatásban résztvevő tanulók aránya a népességből a képzésre jellemző korcsoportba tartozók között ***			42.4			61.0			77.5			76.7			80,0
A 18-22 éves népességből egyetemi és főiskolai hallgató **	7.9	9.2	8.5	10.7	13.1	11.9	13.5	17.2	15.3	15.4	19.6	17.4	15,8	24,2	20,0
A felsőoktatásban résztvevő hallgatók aránya a népességből a képzésre jellemző korcsoportba tartozók között ***			10.5			15.0			19.9			23.0			25,0
A 3-22 éves népességből tanulók összesen ****	71.8	71.2	71.5	70.3	71.8	71.0	73.1	76.0	74.5	75.5	77.3	76.4	76,0	83,2	79,6

* a nem szerinti összetétel a népességnek az adott korcsoportra jellemző nem szerinti összetétele alapján

**nettó beiratkozási arány: az azonos korcsoportba tartozó népesség és tanulólétszám aránya

***bruttó beiratkozási arány: a képzésre jellemző korcsoportba tartozó népesség és az összes, az adott képzésben résztvevő tanuló (hallgató) aránya

**** a jelzett korcsoportba tartozó valamennyi tanuló

Forrás: Oktatási adatok, KSH

11. tábla Keresetek alakulása a költségvetési és versenyszférában nemek szerint (%), 1999-2002

	1999				2000				2001				2002			
	Összesen	Férfi	Nő	Nő/Férfi =100,0	Összesen	Férfi	Nő	Nő/Férfi =100,0	Összesen	Férfi	Nő	Nő/Férfi =100,0	Összesen	Férfi	Nő	Nő/Férfi =100,0
Költségvetési szféra	62,5	68,9	60,2	87,4	65,0	73,5	61,9	84,2	64,6	72,5	62,0	85,5	71,4	79,9	68,4	85,6
Versenyszféra	100,0	105,0	92,1	87,7	100,0	105,1	92,2	87,7	100,0	105,3	91,9	87,3	100,0	105,0	91,9	87,5

Versenyszférában férfi és nő együtt=100

Forrás: Foglalkoztatási Hivatal, Egyéni keresetek adatfelvétel

Megjegyzés: Az információ forrása az egyéni keresetekről éves gyakorisággal készített, május hónapra vonatkozó, reprezentatív adatfelvétel. Az adatok a költségvetési szférában valamennyi szervezetre, a versenyszférában a legalább 10 főt (1995-2000), illetve legalább 5 főt (2001-től) foglalkoztató vállalkozásokra vonatkozik.

12. tábla *Keresetek régiók szerint összehasonlítható munkakörökben,%*

	1992	1994	1996	1998	1999	2000	2001	2002
Közép-Magyarország	121,0	120,7	122,3	124,5	125,1	126,9	127,6	126,7
Közép-Dunántúl	98,7	97,7	98,1	98,4	95,8	96,4	97,3	94,0
Nyugat-Dunántúl	93,4	92,1	93,7	93,1	92,3	92,6	92,9	90,8
Dél-Dunántúl	88,6	89,6	90,4	87,5	86,6	82,3	84,4	83,8
Észak-Magyarország	92,2	89,7	87,1	87,0	87,5	85,9	85,8	86,9
Észak-Alföld	87,1	87,4	86,7	83,9	84,8	81,7	81,9	83,3
Dél-Alföld	89,2	87,9	86,6	84,3	84,3	81,4	82,0	82,8
Összesen (=100)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Összesen (Ft/fő/hó)	22 465	35 620	47 559	69 415	81 067	90 196	104 687	117 672
Max/min	138,9	138,1	141,2	148,4	148,4	155,9	155,8	153,0

Forrás: Foglalkoztatási Hivatal, Egyéni kereseti adatfelvétel

Megjegyzés: Az adatok a költségvetési szférában valamennyi szervezetre, a versenyszférában a legalább 20 főt (1992-1994), a legalább 10 főt (1999-2000), illetve legalább 5 főt (2001-) foglalkoztató vállalkozásokra vonatkoznak.

13. tábla *Keresetek iskolai végzettség szerint,%*

Legmagasabb iskolai végzettség	1995	1997	1999	2000	2001	2002
Általános iskola (= 100)	100	100	100	100	100	100
Szakiskola, szakmunkásképző iskola	116	121	124	121	119	115
Szakközépiskola	143	151	156	152	149	148
Gimnázium	143	149	157	152	147	148
Technikum	185	203	210	201	193	193
Főiskola	200	207	219	225	217	235
Egyetem	291	331	356	375	349	358
Összesen	146	152	161	161	157	159

Forrás: Foglalkoztatási Hivatal, Egyéni kereseti adatfelvétel

Megjegyzés: Az adatok a vezetők keresetét is tartalmazzák. Az adatok a költségvetési szférában valamennyi szervezetre, A versenyszférában a legalább 10 főt (1995-2000), illetve legalább 5 főt (2001-) foglalkoztató vállalkozásokra vonatkoznak.

14. tábla *Aktív és passzív foglalkoztatási intézkedésekre fordított kiadások, 1992-2002*

(milliárd forintban, millió ECU-ben/euróban, illetve a GDP %-ában)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Összes kiadás											
milliárd forintban	82,8	99	79,9	74	77,4	91,4	101,6	110,1	112,8	124,7	149,9
millió ECU-ben/euróban	810,9	920,9	640,7	455,1	405	433,3	421,7	435,5	433,8	485,7	617,0
GDP %-ában	2,81	2,79	1,83	1,33	1,13	1,07	1,01	0,96	0,86	0,84	0,90
Passzív intézkedések											
milliárd forintban	65	75,6	53,1	50,4	51,8	68,6	62,4	64,5	61,7	56,6	63,2
millió ECU-ben/euróban	636,6	703,2	425,8	309,9	271	325,2	259	255,1	237,2	220,5	260,1
GDP %-ában	2,21	2,13	1,22	0,92	0,76	0,63	0,62	0,56	0,47	0,39	0,38
Munkanélküliségi segély	2,15	2,02	1,07	0,72	0,6	0,46	0,45	0,47	0,44	0,38	0,38
Korkedvezményes nyugdíjazás	0,05	0,11	0,15	0,19	0,16	0,17	0,16	0,09	0,04	0,01	0,00
Aktív intézkedések											
milliárd forintban	17,8	23,4	26,8	23,7	25,5	37,8	39,3	45,7	51,0	68,1	86,7
millió ECU-ben/euróban	174,3	217,6	214,9	145,7	133,4	179,2	163,1	180,7	196,1	265,3	356,8
GDP %-ában	0,61	0,66	0,61	0,43	0,37	0,44	0,39	0,4	0,39	0,46	0,52
ÁFSZ és adminisztráció	0,15	0,15	0,15	0,13	0,11	0,13	0,12	0,11	0,11	0,11	0,12
Képzés	0,15	0,23	0,19	0,13	0,08	0,08	0,07	0,07	0,07	0,07	0,06
Támogatott foglalkoztatás	0,31	0,28	0,27	0,17	0,18	0,23	0,2	0,22	0,22	0,27	0,34
Aktív intézkedések részaránya a kiadási főösszegben (%-ban)	22	24	33	32	33	41	39	42	45	55	58

Forrás: Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium

4. MELLÉKLET: AZ EQUAL PROGRAMMAL KAPCSOLATOS KIFEJEZÉSEK JEGYZÉKE

Angol kifejezés	Magyar fordítás	Meghatározás
Action 1	Előkészítő szakasz	Az EQUAL program végrehajtásának első, legfeljebb 6 hónapos szakasza, melynek során a fejlesztési partnerségek véglegesítik hazai és nemzetközi munkaprogramjukat. Ez a szakasz a fejlesztési partnerségek megállapodásának és a nemzetközi együttműködési megállapodások megkötésével zárul. Közvetlenül ezután születik döntés a fejlesztési partnerségek második szakaszban való részvételéről.
Action 2	projektvégrehajtás szakasza	18-36 hónapos időszak, melynek során a fejlesztési partnerségek végrehajtják munkaprogramjukat.
Action 3	tapasztalatátadás (folyamatos)	Témánkénti hálózati együttműködés, az eredmények és a tapasztalatok közzététele valamint becslésének a szakpolitikákba és gyakorlatba tagállami szinten, melyet hasonló tevékenységek egészítenek ki európai szinten. Folyamatos a program ideje alatt.
Action 4	szakmai segítségnyújtás	Az EQUAL program végrehajtásához és nyomon követéséhez nyújtott szakmai segítség.
Actions	az EQUAL programciklus elemei	Az EQUAL végrehajtásához kapcsolódó különböző szakaszok vagy tevékenységek, amelyekhez valamilyen finanszírozás kapcsolódik. Az 1. és 2. tevékenységek időben egymást követő szakaszokat jelentenek, míg a 3. és 4. tevékenység folyamatos a program végrehajtása során.
Associated Partners	társult partnerek	Olyan partnerszervezetek, amelyek részei a nemzetközi együttműködési partnerségnek de nem EQUAL forrásból kapják a finanszírozást. Ezek általában harmadik országbeli szervezetek, amelyek hasonló projekteket hajtanak végre Phare, TACIS vagy MEDA forrásból illetve, kivételes esetben, olyan EU-s partnerek, amelyek az EQUAL keretében nem kapnak támogatást, viszont jelentős hozzáadott értéket képviselnek a nemzetközi együttműködés szempontjából.
Asylum seekers	menedékkérők	Az EQUAL fő célterületként kezeli a menedékkérők támogatását. A célcsoport három kategóriát foglal magába: 1. a 'klasszikus' értelemben vett menedékkérőket, akiknek menekült státusz iránti kérelmét illetően még nem született jogerős döntés; 2. Akik átmeneti védelmet élveznek (a magyar terminológiában ez a menedékes státusz), vagy humanitárius át- vagy kitelepítési programok révén kerültek valamely uniós tagállam területére; 3. Akik nem kaptak ugyan menekült státuszt, de valamilyen más kiegészítő védelemben azért részesülnek. (Magyarországon a befogadottak, vagy újabban a humanitárius tartózkodási engedéllyel rendelkezők sorolhatók ide.)
Community Initiative Programme (CIP) EQUAL	EQUAL programdokumentum	Az a dokumentum, amely a tagállamnak az EQUAL közösségi kezdeményezéshez kapcsolódó stratégiáját, választott prioritásait, intézkedéseit és pénzügyi tervét tartalmazza. A programdokumentumot a Bizottság a tagállammal folytatott tárgyalást követően hagyja jóvá.
Development partnership agreement (DPA)	A fejlesztési partnerség megállapodása	Egy adott fejlesztési partnerség minden hazai tagja által elfogadott közös stratégia (helyzetleírás, célkitűzések, munkaterv, stb.). A megállapodás megkötésére az előkészítő szakasz (1. tevékenység) végén kerül sor.

Development partnership (DP)	Fejlesztési partnerség (FP)	Az EQUAL közösségi kezdeményezés működési egysége. A fejlesztési partnerség olyan stratégiai alapon szerveződő partnerség, amelyet állami és/vagy magánszervezetek az EQUAL valamely témájához kapcsolódóan, egy közös kísérleti projekt végrehajtására hoznak létre. A tagok a döntéshozatalban egyenrangúan vesznek részt. A tagok közül egy az adminisztrációs és pénzügyi koordinációt biztosítja.
Dissemination	eredmények és tapasztalatok közzététele	A tapasztalatok és eredmények átadása strukturált keretek között a rendszer egyéb szereplőinek.
ECDB (EQUAL Common Database)	EQUAL Központi Adatbázis	Az Interneten keresztül elérhető európai adatbázis, amely tartalmazza az EQUAL fejlesztési partnerek adatait (célkitűzések, tevékenység, stb.), hazai vagy nemzetközi partnereinek adatait (pl. elérhetőség). Az Európai Közös Adatbázist kiegészítik egyrészt a tagállamok nemzeti adatbázisai, másrészt a nemzetközi együttműködést segítő Internetes alkalmazás.
Empowerment	Részvétel elve	A részvétel az EQUAL egyik alapelve, ami azt jelenti, hogy kiegyensúlyozott erőviszonyok biztosításával törekedni kell arra, hogy a fejlesztési partnerek minden egyes tagja részt vehessen a folyamatokban.
ESF	Európai Szociális Alap (ESZA)	Az ESZA a 4 strukturális alap egyike, az EU pénzügyi eszköze a humán erőforrások fejlesztésére, több és jobb munkahely létrehozására a tagállamokban.
ETCIM (EQUAL Transnational Co-operation Internet Module)	ETCIM (EQUAL Nemzetközi Együttműködési Internet Modul)	Az internetes adatbázis a nemzetközi együttműködési partnerek és a nemzetközi együttműködési megállapodások adataival. Az adatbázishoz való hozzáférés korlátozott, csak a résztvevő fejlesztési partnerek és igazgatási szervek használhatják.
European employment strategy EES(EES)	Európai Foglalkoztatási Stratégia	Közös európai válasz a foglalkoztatási gondokra, ami a tagállamokat a foglalkoztatáspolitikai koordinációjára ösztönzi a négy pillér alapján: foglalkoztathatóság, vállalkozás, alkalmazkodóképesség, nemek közti esélyegyenlőség. A stratégia magába foglalja foglalkoztatási irányvonalak éves elfogadását és nemzeti foglalkoztatási akciótervek készítését.
Final beneficiaries	Végső kedvezményezettek	Az EQUAL esetében a végső kedvezményezettek a fejlesztési partnerek. A kifejezés nem összekeverendő a legvégső kedvezményezettekkel, az intézkedések célcsoportjával.
Gender mainstreaming	A nemek közti társadalmi esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése	A nemek közti esélyegyenlőség elvének beépítése és szisztematikus érvényesítése a szakpolitikákban és a gyakorlatban.
Horizontal mainstreaming	Tapasztalatátadás az adott területen, témában működő szervezeteknek	A projekt megvalósítása során szerzett tapasztalatok és eredmények átadása hasonló szervezeteknek. Ez lehet specifikus (pl. egy konkrét eszköz) vagy általános (pl. általános gyakorlatváltás).
Innovation	Innováció	Az innováció az EQUAL egyik legfontosabb eleme. A program célja újszerű megközelítések kikísérletezése a foglalkoztatáshoz kapcsolódó területeken. Az innováció mindig relatív, az aktuális gyakorlattal és rendszerrel összefüggésben értelmezhető csak. Tehát ami egy adott környezetben újszerű, nem biztos, hogy az egy másikban is. Különösen értékes az innováció abban az esetben, ha megismételhető és szélesebb körben elterjeszhető, a szakpolitika és az általános gyakorlat részévé tehető. Ez utóbbi is alapvető fontosságú az EQUAL Programban.

Job desegregation	férfiak és nők foglalkozási szegregációjának csökkentése	Intézkedések a férfiak és nők egy-egy szakmán, foglalkozáson belüli túlzott koncentrációjának az ellensúlyozására. A horizontális szegregáció a nemek szakmák közötti elkülönülésére utal, míg a vertikális szegregáció az úgynevezett 'üvegplafon' jelenségre, vagyis a nők jelentős alulreprezentáltságára a vezető pozíciókban.
Key principles of EQUAL	Az EQUAL alapelvei	Az EQUAL hat alapelve: 1. Tematikus megközelítés, 2. Partnerség, 3. Részvétel, 4. Nemzetközi együttműködés, 5. Innováció, 6. Tapasztalatok elterjesztése és beépítése a szakpolitikákba
Mainstreaming	A tapasztalatok átadása és beépítése a szakpolitikákba.	A projekt megvalósítása során szerzett tapasztalatok és eredmények elterjesztése és beépítése a gyakorlat és szakpolitika főáramába, az EQUAL egyik alapelve. Ez magába foglalja a tapasztalatok összegzését, a folyamat elemzését és értékelését, az eredmények ellenőrzését és a tapasztalatok közzétételét.
Managing Authority	Irányító Hatóság	Az EQUAL Közösségi Program irányításával megbízott közigazgatási szerv (általában a Munkaügyi Minisztérium).
Measure	Intézkedés	Az intézkedések a választott prioritáson belüli egységek melyekhez a finanszírozás kapcsolódik.
Monitoring Committee	Monitoring Bizottság	Az EQUAL Program végrehajtását felügyelő, tagállami szinten működő bizottság. Tagjai az érintett terület fontos szereplői.
Networking	Hálózati együttműködés	Fejlesztési partnerségek és a terület fontos szereplőinek az együttműködése, ami hozzájárul az eredmények és tapasztalatok elterjesztéséhez és beépítéséhez az egyes szakpolitikákba.
Priority	Prioritás	Az EQUAL prioritásai: az Európai Foglalkoztatási Stratégia négy pillére (foglalkoztathatóság, vállalkozókészség, alkalmazkodóképesség, férfiak és nők esélyegyenlősége) és ötödikként a menedékkérők. A prioritásokhoz kapcsolódnak a célok és a források.
Programming complement (CIP)	Program-kiegészítő Dokumentum	Program-kiegészítő dokumentum, amely a végrehajtás részletes szabályait tartalmazza.
Pull mechanism		Folyamat, melynek során döntéshozók, a szakpolitika alakítói és egyéb kulcsszereplők figyelemmel kísérik bizonyos kísérleti tevékenységeket a tapasztalatok későbbi felhasználása céljából.
Push mechanism		Tevékenységek, melyekkel a fejlesztési partnerségek igyekeznek felhívni a figyelmet projektjeik eredményére, azzal a céllal, hogy később más szervezetek is hasznosíthassák azokat.
Social economy	Szociális gazdaság	A <i>szociális gazdaság</i> kifejezés olyan szervezetekre - szövetkezetek, egyesületek, alapítványok stb. - utal, amelyek a piacgazdaság elvei alapján szociális célok érdekében tevékenykednek (pl. társadalmi kirekesztés ellen lépnek föl stb.). Egy másik meghatározás szerint a szociális gazdaság olyan szolgáltatásokat szervez "foglalkozássá", amelyek korábban nem voltak részei a fizetett munka világának, vagy azért, mert túlzottan új, vagy pedig azért mert olyan szükségleteket elégítenek ki, amelyeket előzőleg a potenciális fogyasztók saját maguk végeztek.
social inclusion	társadalmi beilleszkedés elősegítése/befogadás	A 2000. évi lisszaboni Európai Tanács ülésen elindított folyamat a szegénység és a kirekesztés fől számolására. Ennek keretében minden tagállam akciótérvet készít, melyben megfogalmazza a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem prioritásait és céljait.

Technical assistance	Szakmai segítségnyújtás	A szakmai segítségnyújtás egyrészt jelenti magát az intézményrendszert (szolgáltató szervezet), másrészt a forrásokat, melyek az EQUAL program végrehajtását támogatják - például a fejlesztési partnereknek nyújtott segítség, a témaközpontú hálózatok létrehozása stb.
Thematic approach	Tematikus megközelítés	Az EQUAL nemzeti programok kilenc téma köré épülnek. A tematikus megközelítés célja, hogy a hagyományos célcsoport-szerinti megközelítés helyett újszerű módon kezelje a diszkrimináció és egyenlőtlenségek különböző típusaihoz kapcsolódó problémákat.
Transnational co-operation agreement (TCA)	Nemzetközi Együttműködési Megállapodás	A nemzetközi együttműködési megállapodás a nemzetközi együttműködési partnerek keretét adja. Aláírására az előkészítő szakasz végén kerül sor a partnerségben résztvevő fejlesztési partnerek és az esetleges társult partnerek között. A dokumentum rögzíti a nemzetközi együttműködés kereteit, időbeosztását, a tervezett költségvetést, a partnerek feladatait, stb.
Transnational co-operation partnership (TCP)	Nemzetközi Együttműködési Partnerség	A nemzetközi együttműködési partnerség az EQUAL egyik alapvető együttműködési formája - a fejlesztési partnerek mellett - amely legalább kettő, különböző tagállamból származó fejlesztési partnerség között jön létre adott tevékenységek közös végrehajtása céljából. Például közös képzés, kutatás, tapasztalatcsere, tanulmányutak stb.
Transnational co-operation	Nemzetközi Együttműködés	A nemzetközi együttműködés az EQUAL Kezdeményezésben alapvető fontosságú; új ötletek és újszerű megközelítések forrása. A fejlesztési partnerek vonatkozásában ez egyrészt a nemzetközi együttműködési partnerségben való részvételt, másrészt a tagállami valamint európai tematikus hálózatokban való részvételt jelenti. A tagállamok és az EU vonatkozásában pedig a jó gyakorlat példáinak elterjesztését, átadását.
Vertical mainstreaming	Tapasztalatok és eredmények beépítése a szakpolitikákba és a gyakorlatba	A projektek eredményeinek és tapasztalatainak beépítése a szakpolitikákba és az intézményi, politikai, szabályozási és adminisztratív eljárásokba, gyakorlatokba.