

Változást hozhat, ha a munkaadókat érzékenyebbé tesszük az esélyhátrányban lévő csoportokra

Álláspiaci kerengő

Közvetítők dolgoznak azon, hogy a hátrányos helyzetből induló munkavállalók és a munkáltatók érdekei találkozzanak. A SEED Alapítvány kisvállalkozás-fejlesztéssel foglalkozik, és többek közt mikrovállalkozások vezetőit próbálják érzékenyebbé tenni, hogy az esélyhátrányban lévő nőkre is figyelmet fordítsanak.



Az egészségügyben jelenlévő munkaerőhiány miatt nem lehet eltekinteni a nők és a romák tudásától

– *A mikrovállalkozások vezetői gondolnak arra, hogy hátrányos helyzetű állásnélkülieknek jutna munkalehetőség náluk?*

Horváth Anna (H. A.) ügyvezető igazgató

– Sajnos ritkán, mert a tíz fő alatti vállalkozásokkal nem szokás foglalkozni ebben a kérdésben. Az elfogadott nézet szerint ez a nagyvállalatok feladata. Ugyanakkor a foglalkoztatási potenciál óriási a mikro- és kisvállalkozásokban, hiszen az összes magyarországi vállalkozás 97 százalékát adják, ami több ezer munkahelyet jelenthetne.

– *Az önfoglalkoztatóvá válást segítő projektek során milyen problémákkal találkozunk?*

dr. Laczó Zsuzsanna (L. Zs.) igazgatóhelyettes

– Gyakran találkozunk diszkriminált csoportokkal, és azokkal a mikrovállalkozókkal, akik arról panaszkodnak, hogy nem találnak megfelelő szaktudású, elkötelezett embert. Elmondják, hogy „meg is fizetném a lehetőségeim szerint, ahogy ki tudom termelni a segítségével a munkabére költségeit”.

– *A sok hátrányból induló közül emeljük ki a kisgyermekes anyákat. Hol van a közös érdek a vállalkozókkal?*

L. Zs.: Ahhoz, hogy egymásra találjanak, a vállalkozókban tudatosítani kell, hogy megértheti egy kisgyermekes anyát foglalkoztatni.

Az egyik ok, hogy támogatást kap érte. Még ha nem azonosul a problémával, akkor is pénzt hoz egy ilyen munkatárs felvétele. Sok más előnyhöz is jut emellett, mert ez „munkaerő”, tudva, hogy milyen nehezen talált állást, ott marad, nem néz másik állás után, bevállalja a plusz erőfeszítéseket azért, hogy megmaradjon a munkahelye.

– *Úgy tűnik, hogy támogatással és az említett lojalitással mégsem győzhető meg a legtöbb vállalkozó.*

L. Zs.: A munkaadók azzal nincsenek tisztában, hogy a hátrányos helyzetben lévő célcsoportokhoz tartozó munkaerővel olyan komplex szemlélet, tudás épül be, amitől a vállalkozás új utakat találhat. A megélt tapasztalatok, a tudás hozzájárul a vállalkozóéhoz, aki például nem ismer belülről egy piacot úgy, mint egy kisgyermekes. Egy gyerekkönyveket kiadó vállalkozásnál éppen ezért egy kisgyermekes anya foglalkozik a piaccal, mert jobban érti, ismeri.

– *Az említett csoportról szinte csak negatív beállításban hallani, ha munkáról esik szó.*

H. A.: Nemrég találkoztunk nyolcvan kisvállalkozóval. Többségük sosem foglalkozott ezzel a kérdéssel, azt tapasztaltuk, hogy érzékenyen rámutatva az előnyökre eredményt érhetünk el.

(Folytatás a 4. oldalon)

Álláspiaci kerengő

– Segítenek a vállalkozók?



Horváth Anna a SEED Alapítvány ügyvezető igazgatója, dr. Laczkó Zsuzsanna az igazgatóhelyettese



(Folytatás az 1. oldalról)

L. Zs.: Azok a vállalkozások, amelyek hosszú távon terveznek, beépítik ezeket a lehetőségeket, mert munkaerőhiány van és lesz képzettség-igénylő területeken, ilyen az informatika, az egészségügy. Nem lehet eltekinteni attól a tudástól, amit például a nők, a romák és a megváltozott munkaképességűek behoznak.

– Elég felkészültek a kisvállalko-

lét kockázatos, viszont ráébredhetünk, hogy az alkalmazotti lét is. Ha vállaljuk a felelősséget saját magunkért, ennek egy fajtája az önfoglalkoztatóvá, vállalkozóvá válás.

– Egy kisgyerekes anya „stratégiával” kerülhet újra tartós munkaviszonyba vagy maradhat egy kisvállalkozásnál?

H. A.: A munkavállalóknak is tisztában kell lenniük azzal, hogy

mivel jár egy kisvállalkozásban dolgozni. Ha egy kisgyerekes anya elhelyezkedik egy kisvállalkozásnál, és az adott munkakört csak ő látja el, akkor tudnia kell, hogy bár a törvény szerint heteken át otthon maradhat, de a keletkező bevételkiadás az egész munkahely stabilitását ássa alá. Az esélyegyenlőségre való érzékenység, alapvető információk hiányában nehéz helyzetbe is hozhat egy kisebb céget.

L. Zs.: A nőket érő diszkrimináció egyik forrása, hogy általában csak magukra számíthatnak, ha a gyerek megbetegszik, ha az óvodába kell menni, és ezt a munkaadók jól tudják. Ha a szülők ebben partnerként vennének részt, amire Svédországban van példa, akkor egy kisvállalkozás vezetője is nyugodtabb lehetne. Rossz tapasztalatban nincs hiány, ezért lenne fontos tudatosítani a nőket, ha visszaélnék a helyzetükkel, akkor a nőtársaik helyzetét is rontják a munkaerőpiacon, hiszen a diszkrimináció megélt tapasztalatokból is táplálkozik. Ha egyre több munkaadó élné meg, hogy szakmailag jó, lojális, a kisvállalkozói problémáival azonosulni tudó nő keres és talál munkát náluk, akkor változna a helyzet. Változást hozhat, ha a munkaadókat érzékenyebbé tesszük az esélyhátrányban lévő csoportokra, felhívjuk a figyelmüket az előnyökre, és ha a családok közösen vállalják a terheket, és maguk az érintett nők felelősebben, a hosszú távú előnyöket szem előtt tartva lennének jelen a munkaerőpiacon.

Berta László

zók ahhoz, hogy felismerjék, amit ön mondott?

H. A.: Sajnos nem. Ma a legkisebb vállalkozások is elfogadják azt, hogy szükségük van könyvelőre, de nem keresnek meg egy tanácsadót: hogyan és hol keressenek munkatársat, milyen szempontok alapján válasszanak, mennyibe fog kerülni az alkalmazása stb. Közben, ha rosszul választanak, nem találnak vagy későn vesznek fel valakit, piacokat veszítenek. Ennek a tudásnak a hiányát sok kisvállalkozás nem méri fel. Jó lenne, ha a vállalkozók elfogadnák, hogy tanácsot kérhetnek, képzéseken vehetnek részt.

– Az álláskereső időszakában a legkevésbé lelkes az ember, pedig ekkor kellene a legaktívabbnak lennie. Mit lehet tenni?

L. Zs.: Amikor egy tartósan munkanélküli nő elszánja magát arra, hogy változtatni szeretne az életén, akkor sok erőre és bátorságra van szüksége, miközben az előző években elveszett az önbizalma, megkoptak a kompetenciái. A képzések segíthetnek a kopások lecsiszolásában, a tudás felfrissíthető, erősödhet az önbizalom.

– Mit tehetnek azok a nők, akik magukra maradtak a teendőkkel családjukban?

L. Zs.: Próbáljuk megtanítani őket arra, hogy más útjuk is lehet. Az egyik például az önállóság, a vállalkozóvá válás – ami egy szűkebb kör előtt álló lehetőség, de szinte minden munka nélkül élő kis segítséggel megtanulhatja, hogy önállóság válni jó. Sajnos ma is elterjedt nézet Magyarországon, hogy a vállalkozói

Ezermester

Nőknek hirdettek képzést munkaerőhiánnyal küzdő „férfiszakmákban” egy európai uniós projekt keretében. Lippai Eleonóra jelentkezett, és villanyszerelő végzettséget szerzett. Jelenlegi munkahelyén elsősorban 1-2 óra alatt elvégezhető karbantartásokat old meg, emellett nagyobb lakfelújításokban vesz részt; ért a vízvezeték-szereléshez és a burkoláshoz – egyik sem tipikus női munka, megerősítő, balesetveszélyes stb. Eleonóra szerint pedig ennél jóval veszélyesebb azt gondolni, hogy a nők bizonyos munkákat nem tudnak elvégezni. Az később derült ki, hogy marketingfogásnak sem rossz döntés alkalmazni: a partnerek elégedettek a jól végzett munkával, és senki nem felejt el, hogy a cég egy nőt küldött, aki megoldotta a problémát. Előfordult már, hogy átnéztek a vállá fölött, jön-e villanyszerelő is; de a nők általában nem csodálkoznak, mert kinézik magukból, hogy tudnak annyit, mint a férfiak. Szakmájában előrelépési lehetőséget lát, például mérésügyi szakember lehet belőle.



Lippai Eleonóra villanyszerelő-szakmájában előrelépési lehetőséget lát

Párban visszatérők

Előfordulhat, hogy gyakran beteg a gyerek, ezért jobb rugalmas munkavégzésben megállapodni, hogy átmenetileg otthonról dolgozhasson az anya; illetve amíg intenzív ápolást igényel a gyerek, addig ne dolgozzon. Hogyan oldható meg úgy, hogy közben egy kisgyermekes anya ne essen ki a munkaerőpiacról, és a munkáltató érdekei se sérüljenek? Az osztott munkakör fogalma kevésbé ismert Magyarországon. Egy példa szerint, ha két anyuka félállásban, egymást váltva dolgozik egy munkakörben, abban az esetben egyeztetik az időbeosztásukat, a szabadságukat; például naponta váltják egymást, illetve a nyári hónapokban a két gyereket nevelő kisgyermekes anya dolgozik kevesebbet, a téli vizsgaidőszakban pedig a felsőoktatási intézményben

tanuló egygyermekes anya. Ha kell, hetente újra tárgyalják a munkarendjüket.

A magyar munkáltatók félnék a részmunkaidős foglalkoztatástól, szeretik, ha 8 órában bent ül valaki az irodában. Ha tudatos munkatársválasztással két „összeillő”, megbízható anyukát alkalmaznának részmunkaidőben egy állásra, akik képesek az együttműködésre, ráébrednének, hogy betegség vagy szabadságolás idején egy „fél” munkaerő mindig rendelkezésre áll, adott esetben egy teljes munkaidőben betegeskedő helyett.

A két hölgy ügyvezetői asszisztensként dolgozik egy kisvállalkozónál, az a feladatuk, hogy tehermentesítsék az ügyvezetőt, hogy minél többet foglalkozhasson az üzlet fejlesztésével.

A diszkrimináció visszaszorításán ez is segít, jönnek a tapasztalatok, oldódnak a sztereotípiák.