



Szociális és
Munkaügyi
Minisztérium



2007 — Egyenlő Esélyek Mindenki Számára Európai Év

Mit tehet egy mikrovállalkozás az esélyegyenlőség előmozdításáért – és megéri-e neki?

Gyakorlati tapasztalatok



seed

Horváth Anna, vállalkozó
2008. június 26., Budapest

Teremts esélyt magadnak és másoknak!



Egy mikroállalkozás története a foglalkoztatás szempontjából

- Tevékenység kezdete: 2005. május;
- Kezdetben: három tulajdonos főállás mellett személyesen működik közre;
- Egy tulajdonos főállásúvá válik a vállalkozásban: 2005. szeptember;
- Első AM-könyves foglalkoztatott: 2005. szeptember;
- Első tartós alvállalkozó: 2005. november - 2006. június;
- Első alkalmazott Munkaügyi Központos támogatással (tartósan inaktív, halmozottan hátrányos helyzetű): 2007. január;
- Távmunka pályázat: 2007. tavasz;
- Távmunkás adminisztrátor munkába áll: 2007. június;
- Kiderül, hogy a távmunka már nem az ideális munkaszervezés (a körülmények állandóan változnak, hiszen növekszik a vállalkozás!): 2007. október;
- Kapcsolat a „Férfimunka? NŐ az esély!” HEFOP-projekttel, több résztvevő kipróbálása AM-könyvvel;



Egy mikroállalkozás története a foglalkoztatás szempontjából

- Alkalmazott „feketén ennél jóval többet tudok keresni” jelszóval egyik reggel eltűnik: 2007. augusztus;
- A vállalkozás szociális alapon munkát ad egy 45 év feletti háromgyerekes anyának, érdemben nem dolgozik, azonnal táppénzre megy, betegszabadságra, szabadságmegváltásra táppénz-hozzájárulásra százezreket fizet ki a cég;
- Újabb alkalmazott felvétele (a „Férfimunka?...” projekt résztvevői közül): 2007. december;
- Részmunkaidős irodavezető keresése a Jól-Lét Alapítványon keresztül (hihetetlen mennyiségű jelentkező);
- Két részmunkaidős irodavezető alkalmazása osztott munkakörben (egyikük GYES mellett, START kártyával): 2008. április;
 - Együttes munkaidejüknek kb. negyedét kiteszi a munkaügyi adminisztráció (és még a könyvelőnek is fizet a cég ezért);
- 2008-ban eddig 16 embernek fizetett a vállalkozás AM-könyvvel (aminek kapcsán érdekes tartalmú leveleket érkeznek az APEH-től);



Tanulságok (mikrovállalkozásoknak)

- Kiválasztásnál nem szabad kizárólag a szociális szempontok alapján dönteni, ne felejtsük el, hogy profitorientált, gazdasági szervezet vagyunk;
- Veszélyes lehet személyes ismeretségi körből választani alkalmazottat (a vállalkozásra és az ismeretségre nézve is): fontos a tudatos kiválasztás;
- A segítő szervezeteken keresztül kiválasztott munkavállalók általában motiváltabbak, mint mások;
- A női munkavállaló tipikusan férfi munkakörben hatásos marketingelem is lehet;
- Ha csak lehet, legyen teljesítményhez kötött eleme a bérnek;
- Fontos, hogy rendszeresen konzultáljunk vállalkozásfejlesztési szakértőkkel.



Tanulságok (mindenkinek)

- A mikroállalkozó elsősorban a rugalmasságából kifolyólag tud segíteni a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásában - és a rugalmasság szükségszerűsége miatt nem, vagy csak nagyon nagy áldozatok árán tud megfelelni a pályázatok, támogatások merev előírásainak;
- A növekedésre (és így foglalkoztatásra) képes mikroállalkozások életében 1-2 év hatalmas idő: egy pályázat megírása vagy egy támogatási szerződés megkötése pillanatában érvényes feltételek nem biztos hogy fennállnak akkor, amikor a szerződéses kötelezettségeket teljesíteni kell;
- A START-kártya ideálisabb támogatási forma bármely korábbinál, mivel gyakorlatilag nem jelent kötöttséget a munkáltatónak;
- Mikroállalkozók esetében nélkülözhetetlen munkaforma az AM-könyves foglalkoztatás, nagy részük számára ez az egyetlen legális lehetőség a foglalkoztatásra;
- A színlelt munkaszerződések elleni küzdelem lehetőleg ne menjen a mikroállalkozók közötti együttműködések rovására.



Mit teszünk az esély- egyenlőség előmozdításáért?

- Munkaerő igény meghirdetése segítő szervezeteknél, munkaügyi kirendeltségeken;
- Kiválasztásnál csak a szaktudás, készségek, tapasztalat számítanak (pl. női karbantartó);
- Béren kívüli juttatások kafetéria rendszerben: tipikus igények az egészségpénztári befizetés, étkezési jegy, BKV-bérlet, üdülési csekk;
- Távmunka (amíg nem volt iroda);
- Rugalmas munkaidő, alkalmi munka;
- Osztott munkakör;
- Szülők szabadságolásánál a gyermekintézmények zárva tartásának figyelembe vétele;
- A foglalkoztatottak között volt/van: pályakezdő, diák, 45 év feletti, 50 év feletti, roma, hajléktalan, büntetett előéletű, háromgyerekes, gyerekeit egyedül nevelő, nő férfiszakmában, GYES-ről visszatérő.