

Az esélyegyenlőség, mint gazdasági versenyképességet erősítő tényező

Horváth Anna
Veszprém, 2007. november 26.



Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány
1024 Budapest, Rómer Flóris u. 22-24.

Telefon: (1) 212 21 79; Fax: (1) 315 01 95; seed@seed.hu; www.seed.hu

A SEED Alapítvány bemutatása, esélyegyenlőségi szerepe



Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány
1024 Budapest, Rómer Flóris u. 22-24.

Telefon: (1) 212 21 79; Fax: (1) 315 01 95; seed@seed.hu; www.seed.hu

A SEED Alapítvány tevékenységei

- Vállalkozás indításával, működtetésével, fejlesztésével, valamint civil szervezetek fenntarthatóságával kapcsolatos **tanácsadás**.
- **Felnőttképzés**, akkreditált tananyagaink:
 - ✓ Tudnivalók, tanulnivalók, tennivalók – vállalkozónőknek;
 - ✓ Tudnivalók, tanulnivalók, tennivalók – a távmunka;
 - ✓ Az EU-csatlakozással kapcsolatos általános tudnivalók – a vállalkozók felkészítésének speciális programja;
 - ✓ Tréning a társadalmi nemek közötti esélyegyenlőség erősítésére a diszkrimináció ellen.
- **Kutatás**: a vállalkozásfejlesztés tartalmát, szervezeti kérdéseit, a vállalkozók helyzetét, a felnőttképzést, a szociális gondoskodást és az esélyegyenlőség biztosítását érintő, illetve egyéb speciális munkaerőpiaci, foglalkoztatáspolitikai témákban.
- Szakmai **rendezvények**, konferenciák **szervezése**.
- **Szakértői tevékenység**, érdekképviselet.



A SEED Alapítvány története

- 1990. Alapítás (vállalkozói érdekképviselőket, minisztériumok, pénzügyintézetek, felsőoktatási intézmények)
- 1998. Közhasznú minősítés
- 2003. Akkreditált felnőttképzési intézmény
ISO minőségirányítási rendszer
Esélyegyenlőségi oklevél
- 2006. Az esélyegyenlőség ismertsége és érvényesülése Magyarországon című kutatás
- 2007. Esélyegyenlőségi tananyag akkreditáltatása
Részvétel az SZMM esélyegyenlőségi munkacsoportjaiban
„Teremts esélyt magadnak és másoknak” című OFA-projekt (folyamatban)



A SEED Alapítvány kutatása a témában

Az esélyegyenlőség megteremtése az új tagállamokban: magyarországi kísérleti projekt keretében.



Módszertan:

- Meglevő adatok másodelemzése;
- 10 fókuszcsoport beszélgetés (vállalkozások férfi és női vezetőin kívül kisgyerekes anyák, köztisztviselők, egyetemisták, HR-szakemberek, uniós források operatív programjainak horizontális témafelelősei);
- Kérdőíves kutatás – 401 szervezet, 206 for-profit, 103 civil, 92 intézmény;
- Felső-, közép- vagy HR-vezetőt kérdeztünk;
- Nemek aránya: 195 férfi, 206 nő.



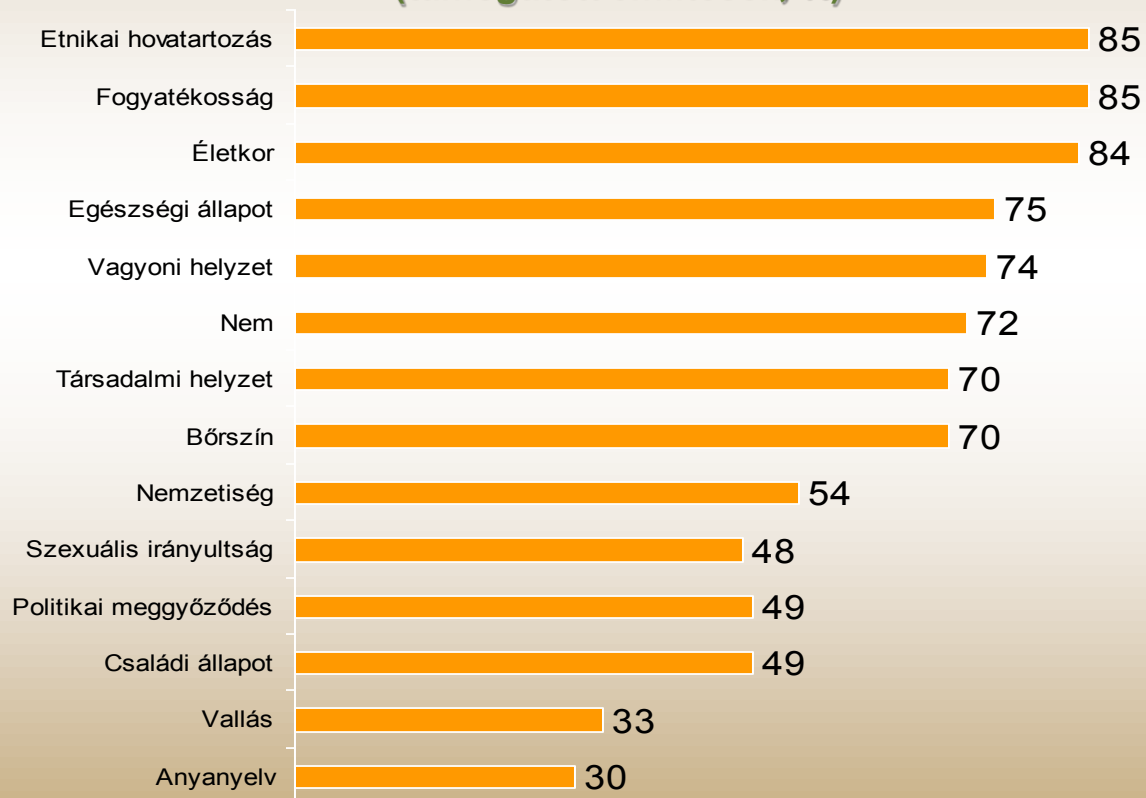
A hátrányos helyzetű célcsoportok a számok tükrében



Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány
1024 Budapest, Rómer Flóris u. 22-24.

Telefon: (1) 212 21 79; Fax: (1) 315 01 95; seed@seed.hu; www.seed.hu

Milyen típusú esélyegyenlőtlenségek léteznek ma Magyarországon? (támogatott említések, %)



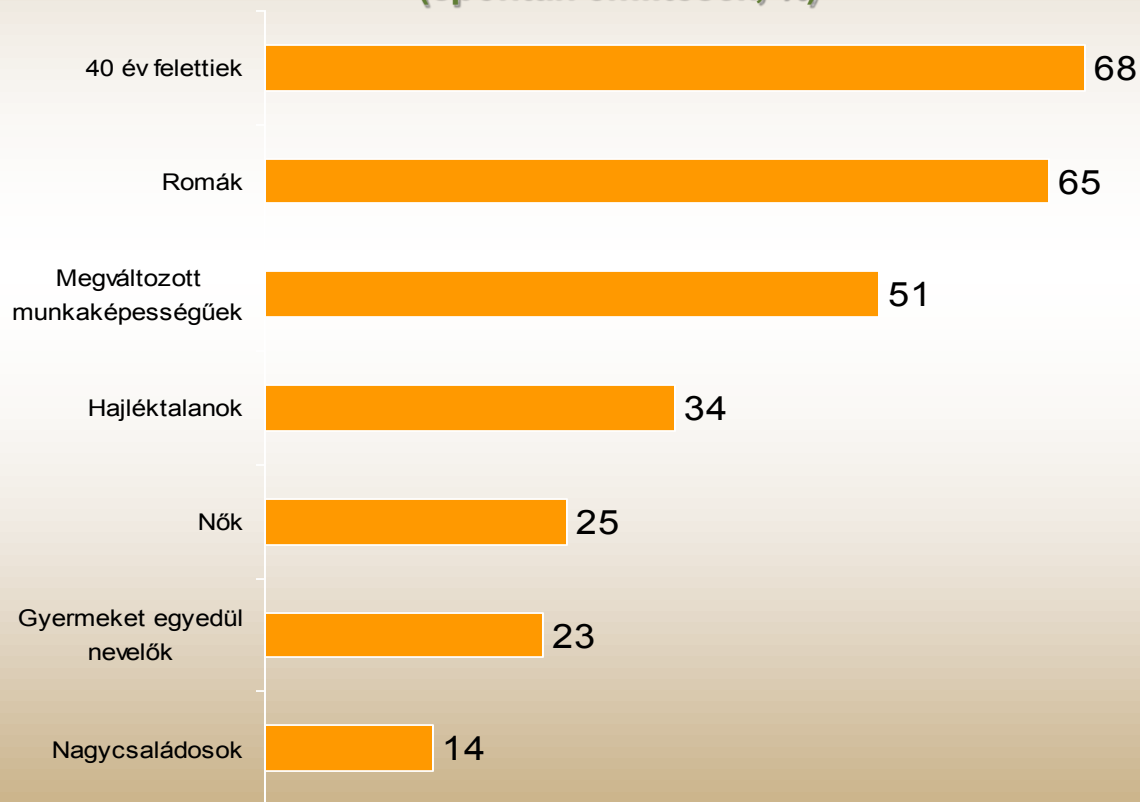
Esélyegyenlőség és munkaerőpiac

Az esélyegyenlőtlenségek egyidősek az emberiséggel, de az egyenlőtlenségek szempontjából legfontosabb tényezők történelmi koronként változtak. Napjainkra a pénz, a vagyon, a jövedelem vált leginkább meghatározóvá. Ma már nem az a legalapvetőbb kérdés, hogy milyen jellegű munkát végez valaki, hanem az, hogy **van-e** egyáltalán **helye a munkaerőpiacon**, és ha igen, mennyire biztos, hogyan fizetett, kapcsolódnak-e hozzá szociális- és munkajogok, valamint tervezhető perspektívák.

Éppen ezért az esélyegyenlőség elemzésekor is a munkaerőpiaci helyzet az egyik legfontosabb vizsgálandó terület.



Kiket ér hátrányos megkülönböztetés a munkaerő-felvételnél? (spontán említések, %)



Alapvető mutatószámok három kiemelt célcsoporttól

	Célcsoport mérete (fő, kb.)	Érettségivel nem rendelkezők aránya (%)	Foglalkoztatottak (%)
Nők	5.292.000	55	51
Romák	500.000	87	30
Fogyatékkal élők	577.000	81	9
Teljes lakosság	10.077.000	57	57

Forrás: KSH: Nők és Férfiak Magyarországon, 2005., a foglalkoztatottsági mutatók alapja a 15-64 éves lakosság
 Kovai Melinda – Zombory Máté: A magyarországi roma népesség foglalkoztatottsága – szakirodalmi kismonográfia,
 Delphoi Consulting, 2000.

Dr. Tausz Katalin, Dr. Lakatos Miklós: A fogyatékos emberek helyzete, Statisztikai Szemle, 82. évfolyam, 2004. 4. szám



Esélyegyenlőség az Európai Unióban



seed

Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány
1024 Budapest, Rómer Flóris u. 22-24.

Telefon: (1) 212 21 79; Fax: (1) 315 01 95; seed@seed.hu; www.seed.hu



2007 az esélyegyenlőség éve az EU-ban

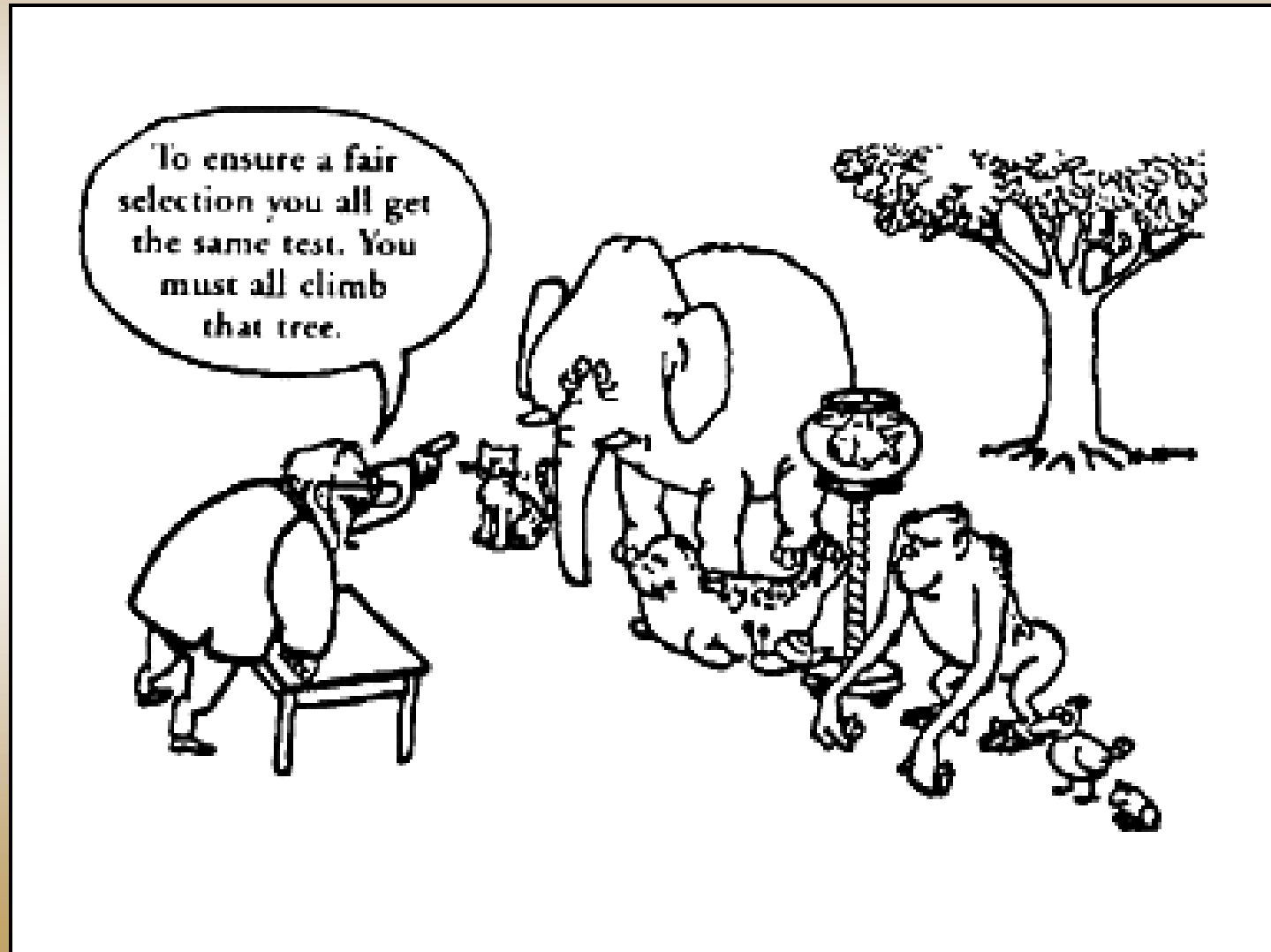
Az „*Egyenlő esélyek mindenki számára európai év 2007*” célkitűzése, hogy az európai társadalom figyelmét az igazságos és összetartó, vagyis a mindenki számára egyenlő esélyeket biztosító társadalom **előnyeire** irányítsa. Ez megköveteli a társadalmi érvényesülést gátló akadályok elmozdítását, valamint egy olyan légkör kialakítását, melyben **Európa sokféleségére a társadalmi-gazdasági életerő forrásaként** tekintenek.



Az esélyegyenlőség története az EU-ban

1957 – 1975	Egyenlő munkáért egyenlő bért (Római Szerződés 119. cikkely)
1975 – 1980-as évek vége	Egyenlő bánásmód a munkavállalás, a szakképzés, a szakmai előmenetel és a munkakörülmények tekintetében (76/207/EGK)
1980-as évek végétől:	Valódi esélyegyenlőség biztosítása (az esélyegyenlőség gyakorlati megvalósulásának biztosítása), pozitív programok, munkaerőpiaci integráció, részpolitikák érvényesítése (Amszterdami Szerződés)





Esélyegyenlőségi direktívák az EU-ban

1. Egyenlő munkáért egyenlő bért;
2. Egyenlő bánásmód (alkalmazás, szakképzés, munkafeltételek);
3. Szociális biztonság;
4. Foglalkoztatáshoz kapcsolódó szociális biztonság;
5. Önfoglalkoztatás;
6. Terhes nőket, frissen szült nőket, szoptató anyákat érintő bánásmód;
7. Munkaidő – pihenő idő szervezése;
8. Gyermekgondozási szabadság a szülők számára;
9. Nemen alapuló közvetlen és közvetett diszkrimináció bármilyen formájának tilalma;
10. Részmunkaidőben dolgozókat érő diszkrimináció tilalma;
11. A különböző szolgáltatásokhoz való hozzáférés, ellátásokból történő részesülés.



Esélyegyenlőségi célok az EU-ban 2007-2013

- A társadalmi nemek azonos gazdasági függetlensége;
- A munka, magánélet és a családi élet közötti egyensúly erősítése;
- A nemek kiegyensúlyozott részvételének elősegítése a döntéshozatalban;
- A nemi alapú erőszak és emberkereskedelem visszaszorítása;
- A nemi alapú sztereotípiák kiiktatása a társadalmi gondolkodásból;
- A társadalmi nemek egyenlőségének erősítése az európai uniós fejlesztési politikákban és az Európai Szomszéd Politikában.



A magyarországi jogi háttér



Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány
1024 Budapest, Rómer Flóris u. 22-24.

Telefon: (1) 212 21 79; Fax: (1) 315 01 95; seed@seed.hu; www.seed.hu

Törvényi háttér Magyarországon – Alkotmány

- Az Alkotmány 70/B § (2) bekezdése szerint „az **egyenlő munkáért** mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, **egyenlő bérhez van joga**”.
- Az Alkotmány 70/E szakasza a **szociális jogokat** minden állampolgár számára biztosítja.



Törvényi háttér Magyarországon – Munka Törvénykönyve

- A Munka Törvénykönyve (Mt.) 5. §-a rögzíti a **diszkrimináció általános tilalmát**, de semmit nem konkrétan. Kivéve: a munkaviszonnyal kapcsolatosan tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a nemre tekintettel.
- A **szülési szabadságot** a Mt. 138.§ (1) bekezdése, a gyermeknevelési (szülői) szabadságot a 138.§ (4) bekezdése biztosítja.
- A 90 § (1) bekezdése foglalkozik a munkaviszony rendes felmondásának tilalmával bizonyos élethelyzetekben.
- A 70/A § **lehetőségként** említi az **esélyegyenlőségi tervet**.



Törvényi háttér Magyarországon – 2003. évi CXXV. tv.

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről.

7§ (1) „**Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését** jelenti ... a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés ... valós vagy vélt **neme, faji hovatartozása**, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, **fogyatékosága**, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhöz való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részeseül más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban



Törvényi háttér Magyarországon – 2003. évi CXXV. tv.

A 11.§ (1) bekezdése szerint ugyanakkor „nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul.”

A 21.§ szerint „Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz.”

A 36.§ az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek számára kötelezővé teszi a Munka Törvénykönyve 70/A.§-ában lehetőségként szereplő esélyegyenlőségi terv elfogadását.





Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány

Esélyegyenlőség

Törvényi háttér Magyarországon – 2003. évi CXXV. tv.

A foglalkoztatáson kívül a törvény megfogalmazza az egyenlő bánásmód követelményét a szociális biztonság és az egészségügy, a lakhatás, az oktatás és képzés, valamint az áruk forgalma és a szolgáltatások igénybe vétele területén.



Egyenlő Bánásmód Hatóság

Feladatai (többek között):

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a jogaiban sértett fél kérelmére, vagy a törvényben meghatározott esetekben hivatalból **lefolytatja a hatósági eljárást** annak megállapítása érdekében, hogy történt-e hátrányos megkülönböztetés.

Kérelem alapján vizsgálatot folytat, hogy **az arra kötelezett munkáltatók elfogadtak-e esélyegyenlőségi tervet**. Ha az arra kötelezett munkáltató elmulasztotta az esélyegyenlőségi terv elfogadását, a hatóság felszólítja a mulasztás pótlására és szankcióval sújthatja.

Közérdekű igényérvényesítés joga alapján **pert indíthat** a jogaiban sértett személyek és csoportok védelmében.



Milyen esélyegyenlőséggel kapcsolatos jogszabályokat ismer?

Munka Törvénykönyve:	53%
Alkotmány:	49%
Törvény az esélyegyenlőségről és egyenlő bánásmódról (2003. CXXV. tv.):	27%
Törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról 1998. évi XXVI. tv.):	9%
Törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról (1991. évi IV. tv.):	14%
A munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről (2004. évi CXXIII. tv.):	11%



Az esélyegyenlőségi terv



Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány
1024 Budapest, Rómer Flóris u. 22-24.

Telefon: (1) 212 21 79; Fax: (1) 315 01 95; seed@seed.hu; www.seed.hu

Az esélyegyenlőségi terv

A tervek lényege, hogy a foglalkoztató a saját munkavállalóinak demográfiai és szociális helyzetét, valamint a szervezet tevékenységét és környezetét figyelembe véve önállóan mérje fel az esélyegyenlőségi problémákat, és **egyedi megoldást** alakítson ki rájuk. A törvény ezért nem tartalmaz megkötéseket, a tervek időtartama sincs meghatározva.



Az esélyegyenlőségi terv javasolt témakörei – I.

- Az esélyegyenlőségi terv célkitűzései, általános alapelvek megfogalmazása (pl. humán rendszerek kialakítása, etikai kódex, szabályzatok, adatkezelés, belső felmérések);
- Munkaerő felvétel (kiválasztás a munkához szükséges készségek, képességek, jártasságok és tapasztalatok alapján, állások széleskörű meghirdetése, korábban ott dolgozó részmunkaidős munkatársak előnyben részesítése);
- Bérezés és juttatások (egyenlő munkáért egyenlő bért, hátrányos helyzetű csoportok támogatása juttatásokkal);
- Munkakörülmények (különös tekintettel az idősebbekre és a fogyatékkal élőkre, képernyős munkavégzés, szabadban, melegben végzett munka, ergonómiai szempontok, egészségmegőrző programok, stb.);



Az esélyegyenlőségi terv javasolt témakörei – II.

- Képzés, előléptetés (folyamatos továbbképzési lehetőségek, nők, GYES-en lévők és részmunkaidősök számára is, alapvető képzési területeken - pl. IT, nyelv - kvóta a hátrányos helyzetűek számára);
- Fizikai és információs akadálymentesítés;
- Kilépés, visszalépés (elbocsátásoknál a hátrányos helyzetűek szempontjainak figyelembe vétele, elkerülhetetlen esetben továbblépésükhöz segítség nyújtása, GYED-ről, GYES-ről visszatérők reintegrálása);



Az esélyegyenlőségi terv javasolt témakörei – III.

- Panaszkezelési rendszer működtetése;
- Kisgyerekesek életét megkönnyítő intézkedések (szülők munkaidő beosztása és szabadsága igazodik a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartásához, rendkívüli munkavégzésnél választéhatóság, juttatásoknál figyelembe veszi a kisgyermeket nevelők többletköltségeit);
- Magánéletbarát intézkedések (részmunka, távmunka, élethelyzethez igazodó juttatások);
- Egyéb (folyamatos tudatformálás, esélyegyenlőségi képzés, kommunikáció, díjak megpályázása).



Vettek részt a munkahelyéről esélyegyenlőséggel kapcsolatos képzésen?

Szervezet típusa	Szervezetek (%)
Vállalkozás	12
Intézmény	47
Civil szervezet	62
Összesen	33



Van-e az Ön szervezeténél esélyegyenlőségi terv?

- 51 szervezet rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel: 4 vállalkozás, 8 civil szervezet és 39 intézmény.
- A mintában szereplő legalább 50 főt foglalkoztató 47 intézmény közül csak 32-nek van esélyegyenlőségi terve.
- További 59 szervezet üdvözléné a terv megalkotását.
- 266 válaszadó szerint nincs szükség esélyegyenlőségi tervre.



Az esélyegyenlőségi terv nyújtotta előnyök (a válaszolók spontán említései alapján)

Előnyök	Terv van (S 51)	Nincs, de üdvöznélne (S 59)
	%	%
A munkatársak ismereteket szereznek / szerezhetnek a témával kapcsolatban	47	25
A dolgozói lojalitás erősödött/erősödhet	33	14
A fluktuáció csökkent/csökkenhet	2	10
A hatékonyság növekedett/növekedhet	20	27
Általános hangulatjavulás történt/történhet a szervezetben	41	20
Konfliktusokat előzhet, illetve oldhat meg	37	27
Javult / javulhat a szervezet imázsa ügyfelei felé	10	8
Nagyobbak az esélyek EU-pályázatokon	20	17
Támogatásokat vettek/vehetnek igénybe hátrányos helyzetűek foglalkoztatásakor	12	12
<i>Semmilyen</i>	<i>10</i>	<i>7</i>



Az esélyegyenlőség, mint gazdasági versenyképességet erősítő tényező



seed

Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány
1024 Budapest, Rómer Flóris u. 22-24.

Telefon: (1) 212 21 79; Fax: (1) 315 01 95; seed@seed.hu; www.seed.hu

Lisszaboni célok (2000-2010)

- Dinamikus...,
- Versenyképes...,
- Tartós gazdasági növekedésre képes...,
- Tudásalapú gazdaság;
- Szociális kohézió erősítése;
- Szegénység csökkentése.

Foglalkoztatási célok:

- Teljes foglalkoztatás;
- A munka minőségének és termelékenységének javítása;
- A társadalmi kohézió és befogadás erősítése.



Lisszaboni stratégia néhány eleme (2000-2010)

- Családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolásának támogatása;
- A nők létszámának növelése a vállalkozások felső- és közép-vezetésében;
- Létesítmények, berendezések akadálymentes hozzáférése;
- Fogyatékosok számára foglalkoztatás bővítés, munkaerő kínálat növelése, kereslet-kínálat összhangját biztosító környezet;
- Romák képzési lemaradását felszámoló, csökkentő munkáltatók;
- Már 8 millió új munkahely jött létre, ebből 6 millió nőknek;



Specifikus foglalkoztatási irányvonalak

1. Aktív és preventív intézkedések a munkanélküli és az inaktív emberek munkaerő-piaci részvételének növelése érdekében;
2. Munkahelyteremtés és vállalkozás;
3. Felkészülés a változásokra, az alkalmazkodóképesség és a munkaerő-piaci mobilitás elősegítése;
4. A humán tőke fejlesztése és az egész életen át tartó tanulás támogatása;
5. A munkaerő-kínálat növelése és az idősebb munkavállalók aktivitásának elősegítése;
6. A nők és a férfiak egyenlősége;
7. A munkaerő-piaci integráció elősegítése és küzdelem a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő emberek diszkriminációja ellen;
8. Ösztönzés a munkavállalásra (hogy megérje dolgozni);
9. A be nem jelentett munkavégzés átalakítása bejelentett munkává;
10. A regionális munkaerő-piaci különbségek csökkentése.



Kinek a feladata tenni az esélyegyenlőség érvényesüléséért?

A válaszok kategóriái	Szervezetek (%)
Állam	91
Önkormányzat	64
Mindenki	61
Érdekképviselői szervek	60
Nyilvánosság, média	58
Civil szervezetek	51
Családok	43
Helyi közösségek	42
Vállalkozások	40



A 15-74 éves népesség munkaerő-piaci státusza (Mo.)

15 - 74 éves népesség: 7.719.700 Fő		
Foglalkoztatottak: 3.942.500 fő	Munkanélküliek: 296.900 fő	Inaktívak: 3.480.300 fő
Alkalmazott: 3.456.200 fő	1 évnél régebben: 148.500 fő	Nyugdíjas: 1.946.000 fő
Szövetkezet tagja: 4.700 fő	1 évnél rövidebb ideje: 141.200 fő	D, GYES, GYET, TGYÁS: 264.300 fő
Vállalkozó: 463.600 fő	90 napon belül új állásban: 7.200 fő	Munkanélküli ellátás: 73.800.000 fő
Segítő családtag: 18.000 fő		Nappali tagozatos tanuló: 846.100 fő
		Egyéb (pl. ápolási díj): 350.100 fő
Részmunkaidős: 161.200 fő		
Teljes munkaidős: 3.781.300 fő		

Ha a nők foglalkoztatottsága Mo.-n elérné az átlagos 57%-ot, az minimálbéren számolva is 100 milliárd Ft plusz járulékbevételt jelentene.



Rugalmas munkavégzési formák Mo.-n és az EU-ban

Részmunka

- EU: 18% (nők esetén 30%, férfiak 6%)
- Magyarország: 2,6%
- Ex-szocialista országok: 9,3 %

Távmunka:

- EU: 13%
- Magyarország: 1,5%



Távlati nemzetgazdasági előnyök – I.

- Extra gazdasági növekedés;
- Versenyképesség javulása;
- Több újszülött;
- Belső kereslet növekedése;
- Több munkahely és több foglalkoztatott;
- Csökkenő szociális kiadások.



Távlati nemzetgazdasági előnyök – II.

- A Német Családügyi Minisztérium számításai szerint, ha 2020-ra a munkavállalók 30%-a a munka és magánélet egyensúlyára figyelő munkahelyen dolgozna, az plusz
 - 248 milliárd € GDP-növekedést;
 - 1,6% versenyképesség növekedést;
 - 221.000 új munkahelyet;
 - kb. 12 € járulékcsökkenést munkavállalónként havonta és
 - 986.000 újszülöttet jelentene Németországban.



Mi előnye származik mindebből a vállalkozásoknak?

- Hozzájárulnak a közterhet fizetők körének szélesítéséhez, ezzel esélyt adnak saját közterheinek csökkentésére.
- Munkatársak kiválasztásánál sokkal nagyobb a merítési lehetőség.
- Lojálisabb, elégedettebb munkaerő nyerhető, a fluktuáció csökkentésével jelentős összeg takarítható meg.
- A sokszínűség kedvezően hat a vállalkozás tevékenységére: ötleteket generál, új termékek fogalmazódnak meg, új rés piacok fedezhetők fel.
- Kedvező társadalmi megítélés.
- Pályázati források elnyerésének feltétele.
- Adó- és járulékkedvezmények.



Tehet valamit egy kis (mikro) vállalkozás* is? – Persze!

- Foglalkoztathat (legálisan!) és a foglalkoztatás során kiemelten figyelhet az esélyegyenlőség szempontjaira.
- Alkalmazhatja az atipikus foglalkoztatási formákat (pl. részmunka, távmunka, alkalmi munka).
- A bérköltségek optimalizálására használhatja az adómentes béren kívüli juttatások széles skáláját - valóban juttatásként és nem a bér egy részének kiváltására.
- Segítheti munkavállalóit munkahelyi és családi kötelezettségeik, valamint magánéletük közötti egyensúly megteremtésében. Figyelemmel lehet munkavállalója egészségi állapotára, szociális igényeire, élethelyzetére, stb..
- Leírhatja és kommunikálhatja (befelé és kifelé egyaránt) az esélyegyenlőséggel kapcsolatos alapelveit (díjakat pályázhat meg).
- Támogathat esélyegyenlőség erősítésével foglalkozó szervezeteket.

* A magyarországi kb. 1,2 millió vállalkozás 97%-a mikrovállalkozás, 3%-a kisvállalkozás!



És miért jó ez a mikrovállalkozásnak? – I.

- Hozzájárul a közterhet fizetők körének szélesítéséhez, ezzel esélyt ad saját közterheinek csökkentésére.
- Munkatársak kiválasztásánál sokkal nagyobb a merítési lehetőség.
- A hátrányos helyzetűek általában reális fizetési igénnyel lépnek fel.
- Lojálisabb, elégedettebb munkaerő nyerhető.
- A sokszínűség kedvezően hat a vállalkozás tevékenységére: ötleteket generál, új termékek fogalmazódnak meg, új rés piacok fedezhetők fel.
- A szélesedik a vállalkozás kapcsolatrendszere pl. az esélyegyenlőséggel kapcsolatos civil szervezetekkel.
- A szükségből erény kovácsolható: távmunka, részmunka, AMK (ha nincs iroda, ha nincs szükség egy állandó, főállású munkavállalóra, de valamilyen segítségre igen).
- A (mikro) vállalkozás elindulhat a növekedés útján.



És miért jó ez a mikrovállalkozásnak? – II.

- Társasági adó alapja csökkenthető:
 - 20 fő alatti vállalkozás esetén, ha legalább 50%-ban megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztat;
 - 5 főnél nem nagyobb mikrovállalkozás esetén, ha bővíti a foglalkoztatotti létszámát.
- Iparűzési adó csökkenthető
 - Minden vállalkozás esetén, ha a statisztikai létszámát növeli.
- START kártyák:
 - Pályakezdő munkanélküliek
 - 50 év feletti munkanélküliek;
 - GYES-ről, GYED-ről, családtag ápolása után a munkaerő-piacra visszatérők
 foglalkoztatása esetén járulékkedvezmény.
- Bértámogatás kérhető a munkaügyi rendszertől.
- Pályázati források elnyeréséhez nélkülözhetetlen.



Konkrét példa (mikrovállalkozás)

- Munkaerő igény meghirdetése segítő szervezeteknél, munkaügyi kirendeltségeken;
- Választásnál csak a szaktudás, készségek, tapasztalat számítanak (pl. női karbantartó);
- Béren kívüli juttatások: egészségpénztári befizetés, meleg étkezési jegy, BKV-bérlet;
- Távmunka;
- Rugalmas munkaidő, alkalmi munka;
- 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.



Az esélyegyenlőség szerepe a pályázatoknál



Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány
1024 Budapest, Rómer Flóris u. 22-24.

Telefon: (1) 212 21 79; Fax: (1) 315 01 95; seed@seed.hu; www.seed.hu

Pályázatok

Minden egyes EU-forrásra pályázó projekt (és a legtöbb hazai forrásra pályázó is) megmérettetik az esélyegyenlőség szempontjából! (1083/2006/EK rendelet)

Az esélyegyenlőség biztosítása az EU projekteken un. horizontális elvárás: minden egyes támogatott projektnek hozzá kell járulnia a:

- nők,
- romák,
- valamint a fogyatékossgal élők

esélyegyenlőségének javításához.



A GOP Esélyegyenlőségi útmutató hat fő területe

1. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése.
2. Nemek – férfiak és nők – közötti esélyegyenlőség megteremtése.
3. Az akadálymentesítés előrehaladása.
4. Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása.
5. Romák esélyegyenlőségének és munkapiaci esélyeinek javítása.
6. Más hátrányos helyzetű célcsoportok munkaerő-piaci esélyeinek javítása.
 - Kiemelt és átlagos jelentőségű esélyegyenlőségi intézmények.
 - A pályázóval szemben elvárás, hogy legalább egy területen vállalja az esélyegyenlőség kultúrájának növelését.



Más, hátrányos helyzetű csoportok

- 25 év alattiak;
- Súlyos testi-lelki betegségből adódó fogyatékossgal élők;
- Migránsok, akik nyelvi képzésre szorulnak;
- Mindenki, aki három év kihagyás után dolgozni kíván;
- Azok, akik nem tudták összeegyeztetni a munkájukat a családi kötelezettségekkel;
- Középfokú végzettséggel nem rendelkező 45 év fölöttiek;
- Egy évnél hosszabb ideje munkanélküliek.



Kiemelt jelentőségű esélyegyenlőségi intézmények

- Esélyegyenlőségi terv, koncepció;
- Nők száma a felső- és középvezetésben;
- K+F területen dolgozó nők száma;
- Részmunkaidős foglalkoztatottak száma;
- Távmunkában foglalkoztatottak száma;
- Akadálymentesített épületek száma;
- Információs akadálymentesítés;
- Fogyatékkal élő alkalmazottak száma;
- Roma foglalkoztatottak száma;
- 50 évnél idősebb, határozatlan időre foglalkoztatottak száma;
- Pályakezdő, határozatlan időre foglalkoztatottak száma;
- A foglalkoztatás terén az elmúlt öt évben nem történt jogsértés;
- A leghátrányosabb helyzetű 48 kistérségben működik;
- Középfokú végzettség nélküli munkatársak szakmai képzése +/- 5 éven belül;
- A projekt terméke/szolgáltatása kedvezően hat a célcsoportok életminőségére.



Átlagos jelentőségű esélyegyenlőségi intézmények

- Bedolgozóként foglalkoztatottak száma;
- Továbbfoglalkoztatott nyugdíjasok száma;
- GYES-ről, GYED-ről, ápolási díjról visszatérők alkalmazása 5 éven belül;
- Rugalmas munkaidő-szervezés lehetősége;
- Törvényben előírtnál több szabadság biztosítása;
- Munkaidő kedvezmény biztosítása továbbképzéshez;
- GYES-en, GYED-en levő munkavállalókkal szervezett kapcsolattartás;
- Vállalati családi rendezvények;
- Szociális juttatások biztosítása a dolgozóknak;
- Gyermekintézmények fenntartása (hozzájárulás a fenntartásukhoz);
- Esélyhátrányos célcsoportok helyzetét javító szervezetek támogatása;
- Egyenlő munkáért egyenlő bért elv érvényesül;
- Esélyegyenlőségi munkatárs alkalmazása;
- Nők száma foglalkoztatottak között.



Végszó



Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány
1024 Budapest, Rómer Flóris u. 22-24.

Telefon: (1) 212 21 79; Fax: (1) 315 01 95; seed@seed.hu; www.seed.hu

25 európai ország versenyképességi rangsora

Helyezés	Ország	Tehetség	Technológia	Tolerancia
1.	Svédország	5	1	1
2.	Finnország	1	2	7
3.	Dánia	4	4	2
4.	Svájc	9	3	5
5.	Hollandia	7	7	3
16.	Olaszország	24	12	13
17.	Csehország	21	15	14
21.	Magyarország	16	16	25



Esélyegyenlőség

A női tulajdonoságok érvényesülése a vállalatvezetés csúcsán a teljes gazdasági szférára jótékony hatású - derült ki April Foley, az USA magyarországi nagykövetének előadásából.



April Foley, a CEU Business School Vezetői párbeszéd című kurzusának keretén belül tartott beszédében hangsúlyozta: a jó vezető legfontosabb tulajdonsága, hogy képes motiválni munkatársait, és képes profitálni az üzleti környezet változásaiból. Bizonyított tény, hogy azok a vállalatok, melyek felső vezetésében az átlagosnál nagyobb arányban található meg nők, jobban teljesítenek más cégeknél. A nők részvétele az üzleti élet csúcsán tehát nem valamiféle feminista ügy, hanem a gazdaság alapvető érdeke – szögezte le előadásában April Foley.

