

# Esélyegyenlőségi kézikönyv mikrovállalkozások számára

(Segítség a foglalkoztatáshoz, segítség a növekedéshez)



SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány  
2008.



Szerzők:  
Gárdián Szilvia  
Horváth Anna  
Dr. Laczkó Zsuzsa  
Sellei Anna  
Dr. Soltész Anikó

Szerkesztő: Takács Ágnes

Kiadja a SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány  
Felelős kiadó: Horváth Anna, ügyvezető igazgató

Nyomda: FHM Nyomda

Megjelenik 1.000 példányban

Budapest, 2008.

A könyv létrejöttéért köszönetet mondunk 2008. februári szegedi, budapesti, debreceni és szombathelyi workshopjaink résztvevőinek, valamint mindazoknak, akik a [www.seed.hu](http://www.seed.hu) honlap Esélyegyenlőségi fórumán megosztották velünk a témával kapcsolatos gondolataikat, tapasztalataikat.

Köszönjük Takács Ágnes, Graczka Sylvia, Vas Judit és Prépost Hajnalka szervező munkáját, a Dél-Alföldi Teleházak Közhasznú Egyesülete, a Család, Gyermek, Ifjúság Kiemelten Közhasznú Egyesület, a debreceni Pálma Étterem, Vas Megye és Szombathely Város Regionális Vállalkozásfejlesztési Alapítványa, valamint a Jól-Lét Közhasznú Alapítvány segítségét.

A kiadvány borítóján található képek rendelkezésre bocsátásáért köszönetet mondunk azok tulajdonosának, a Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Irodának.

SEED Alapítvány

A kiadvány a „Teremts esélyt magadnak és másoknak!” program keretében jelenik meg, amelynek megvalósulását az Egyenlő Esélyek Mindenki Számára Európai Év és az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatta.

# Tartalomjegyzék

I. Bevezetés: Mikroállalkozások és esélyegyenlőség?.....	5
II. Kik a hátrányos helyzetűek és mit tudunk róluk?.....	5
II.1. A nők.....	6
II.2. A fogyatékossgal élők .....	6
II.3. A romák.....	7
III. Az Európai Unió irányelvei és a magyar jogszabályi környezet .....	7
III.1. A Lisszaboni stratégia .....	7
III.2. A Strukturális Alap és az Európai Szociális Alap .....	8
III.3. A magyar jogi környezet.....	8
Az Egyenlő Bánásmód Hatóság.....	8
Az Esélyegyenlőségi terv .....	8
Pályázati szempontok.....	10
IV. Lehetséges esélyegyenlőségi „intézkedések” mikroállalkozásoknál .....	11
IV.1. Esélyegyenlőséggel kapcsolatos filozófia deklarálása .....	11
IV.2. Hátrányos helyzetűeket segítő szervezetek támogatása (anyagilag vagy termékkel, szolgáltatással).....	11
IV.3. Munkaerőtoborzásnál- és kiválasztásnál az esélyegyenlőségi szempontok figyelembevétele .....	11
IV.4. Rugalmas foglalkoztatási formák (táv munka, rész munka, rugalmas munka, osztott munkakör, alkalmi munka).....	11
IV.5. Rugalmas szabadságolási gyakorlat .....	12
IV.6. Esélyegyenlőséget szem előtt tartó bérezés.....	12
IV.7. Dolgozói elégedettségmérés.....	13
IV.8. Esélyegyenlőségi pontozólap .....	13
V. És miért jó mindez egy mikroállalkozásnak? .....	13
V.1. Emberi erőforrás menedzsment.....	13
V.2. Marketing, kommunikáció.....	13
Termék vagy szolgáltatás .....	13
Ár .....	14
Eladási hely.....	14
Kommunikáció.....	14
V.3. Adózás és pénzügy.....	15
V.4. Forrásszerzés .....	15
VI. Mire kell figyelnem, ha mikroállalkozóként foglalkoztatni szeretnék? .....	15
1. sz. melléklet: Kifejezések magyarázata .....	17
2. sz. melléklet: Gazdaságfejlesztéssel foglalkozó szervezetek és weboldalaik .....	18
3. sz. melléklet: Hátrányos helyzetűeket segítő szervezetek és weboldalaik .....	19
4. sz. melléklet: Esélyegyenlőségi önértékelő lap mikroállalkozások számára .....	20

# I. Bevezetés: Mikrovállalkozások és esélyegyenlőség?

„Biztos, hogy nekem kell előmozdítanom az esélyegyenlőséget? Hiszen kicsi vállalkozóként magam is esélyhátrányban vagyok a nagyobbak között...” – kérdezi (részben) joggal a Kedves Olvasó. Ennek ellenére arra kérjük, gondolja végig a következőket:

A magyar vállalkozások 97%-a 10 főnél kevesebbet foglalkoztató mikrovállalkozás. Ha ők nem tesznek semmit az esélyegyenlőség területén, akkor lehetetlen eredményt elérni. A nagyvállalatok jó példával járhatnak elől, de önmagukban nem tudják megoldani a foglalkoztatásbővítés problémáját.

Magyarországon csak a lakosság 40%-a (kb. 3,9 millió fő) foglalkoztatott (alkalmazott vagy vállalkozó), ami azt jelenti, hogy nekik, illetve munkáltatóiknak kell eltartani a fennmaradó 60%-ot. Ennek köszönhető a magas adó- és járulékkerhek, amelyek csökkentésének reális gazdasági alapját csak a közterhet fizetők körének szélesítése, azaz a foglalkoztatottság bővítése tudja megteremteni.

A mikrovállalkozások növekedési pályára állásának első lépése az alkalmazottak felvétele, vagy azok számának növelése. A munkaerő-felvétel mindig komoly döntés egy mikrovállalkozó számára. Általában nem tud olyan magas fizetést kínálni, mint a nagyobb cégek, ugyanakkor számára arányaiban nagyobb költség és több idő egy új munkatárs megkeresése, kiválasztása és betanítása. Ha ezek után a kolléga hamar tovább áll, az nagy veszteség. Ezért a megbízható, lojális, reális fizetési igényű és jól dolgozó munkavállaló hatalmas kincs ebben a szektorban. Minél nagyobb merítésből választ a vállalkozó, annál nagyobb esélye van arra, hogy ilyen munkatársat talál. Nem szabad az esélyhátrányban lévőket kihagyni a válogatásból, hiszen akkor csak azok közül választhat, akik egy nagyvállalatnál, magasabb fizetésért is el tudnak helyezkedni. Hátrányos helyzetű munkavállaló foglalkoztatása esetén ráadásul általában segítségre is számíthat, mind anyagi, mind szakmai értelemben, ha tájékozott és tudja, hogy hova forduljon.

Uniói pályázatokon (de sok magyar forrást használó pályázaton is) csak olyan szervezet nyerhet támogatást, amely fel tud mutatni valamilyen intézkedést az esélyegyenlőség területén. Nem kivételek ez alól a mikrovállalkozások sem.

Mindezek alapján úgy gondoljuk, elérkezett az idő, hogy Önnek, a mikrovállalkozónak is bemutassuk az esélyegyenlőségre érzékeny vállalkozásban rejlő lehetőségeket.

Az életből vett példák sora mutatja, hogy ezen a területen nemcsak központi intézkedések, hanem emberi módszerekkel a mikrovállalkozások is nagy segítségére lehetnek a hátrányos helyzetű munkavállalóknak. Ez gyakran csupán a rugalmas gondolkodáson múlik, amely sokszorosan megtérül: eredménye egy elkötelezett, lojális és hatékony munkatársi csapat a vállalkozásnál.

## II. Kik a hátrányos helyzetűek és mit tudunk róluk?

A **2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről** a következő jellemzőket nevesíti, mint amelyek alapján mindenféle diszkrimináció szigorúan tilos: **nem**, nemzetiség, **etnikai hovatartozás**, bőrszín, anyanyelv, vallás, világnézet, politikai meggyőződés, társadalmi helyzet, vagyoni helyzet, családi állapot, életkor, egészségi állapot, **fogyatékos**, szexuális irányultság.

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, az 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.

Az **Európai Unió 68/2001/EK** rendelete alapján hátrányos helyzetű munkavállaló mindenki, aki:

- 25. életévét nem töltötte be és még nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban;
- súlyos testi, szellemi vagy lelki betegségből fakadó fogyatékossgal él, de ennek ellenére képes belépni a munkaerőpiacra;
- a Közösség területére munkavégzés céljából beköltözött vagy ott letelepedett migráns munkavállaló, aki nyelvi képzésre szorul;
- legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván – különösen azok, akik munkájukat a családi élet és a hivatás összeegyeztetésének nehézségei miatt adták fel – a munkába állás utáni félév végéig;
- 45. életévét betöltötte és nem szerzett középfokú vagy azzal egyenértékű képesítést;
- hosszú távon, azaz megszakítás nélkül 12 hónapig munkanélküli, a munkába állás utáni félév végéig.

A magyar esélyegyenlőségi törvény felsorolásában szereplő három kiemelt célcsoport (a nők, a fogyatékossgal élők és a romák) sokkal nagyobb eséllyel kerülnek az EU irányelv által hátrányos helyzetűnek minősített munkavállalói csoportokba, így az európai uniós források, és ezek nyomán a magyar pályázati kiírások is jellemzően rájuk koncentrálnak.

## II.1. A nők

Esélyhátrányuk elsősorban az évezredes történelmi hagyományokból következnek. A magyar kultúrában mélyen gyökerezik a hagyományos családmodell és az ezáltal felosztott nemi szerepek. A férfiak és a hozzájuk rendelt feladatok, szerepek, értékek még a mai magyar társadalomban is sok szempontból magasabbra értékelték, mint a nők és a hozzájuk rendelt szerepek. A társadalmat férfiorientált torzulás jellemzi: a férfi normák a társadalom egészének normáit adják.

Jellemző adat, hogy az aktív korú nőknek kb. 51%-a foglalkoztatott, míg az aktív korú férfiakra ugyanez a mutató 63%. (Egyébként ez utóbbi mutató is nagyon alacsony.) Bár több nő végez egyetemet, főiskolát, mint férfi, mégis 25%-al több férfi vesz részt posztgraduális és doktori képzésen, a női egyetemi tanárok aránya pedig 15% alatt van. A kutatóknak kb. harmada, a Magyar Tudományos Akadémia tagjainak elhanyagolható része nő.

A nők egyes speciális csoportjai az átlagnál is rosszabb helyzetben vannak. Ők a kisgyermeket nevelők, a sokgyermekes családanyák, a gyermeküket egyedül nevelők és a 45 év feletti. Csak egyetlen elgondolkodtató adat: az EU-tagállamok között Magyarországon a legalacsonyabb a kisgyermekes anyák foglalkoztatottsága.

A foglalkoztatottságban mutatkozó különbségek elsősorban a nők munkahelyi és családi kötelezettségeinek összeegyeztetésével kapcsolatos nehézségekre vezethetők vissza:

- Az okok egyik része szemléletbeli: a tradicionális családi szerepfelfogás szerint a nő helye nem a munkaerőpiacon, hanem a családi tűzhely mellett van.
- Egy másik ok, hogy a munka világa nem alkalmazkodik a nők igényeihez: megoldatlan a gyermekfelügyelet, illetve a gyermekintézmények nyitva tartásához illeszkedő munkabeosztás.
- Nem elhanyagolható harmadik ok, hogy a kisgyermekes női munkaerő egyértelműen többletköltséget jelent a munkaadónak egy férfi vagy egy gyermektelen női alkalmazotthoz képest.

A statisztikák azt bizonyítják, hogy minél tovább van távol egy anya a munkaerőpiactól, annál nagyobb nehézségek árán tud csak oda visszatérni. Ezért különösen fontosak a kisgyerekek mellett is működő munkavégzési formák: a rugalmas és rész-munkaidős foglalkoztatás, esetleg a távmunka.

További nehézségeket okoz, hogy a nők és a férfiak eltérő gazdasági ágakban koncentrálnak, de ha ugyanabban a szektorban dolgoznak is, a nők más munkakörben, mint a férfiak. A közszolgáltatásokban a nők aránya magasabb, miközben a piaci szolgáltatásokból kiszorultak. A tipikusan női állásokat alacsony keresetek jellemzik. Ennek eredményeképpen a nők bruttó keresete átlagosan 16%-kal alacsonyabb, mint a férfiaké. A vezető beosztásban dolgozó nők 17%-kal, a diplomások 24%-kal, a szakképzettséget nem igénylő foglalkozásokat űző nők pedig 7%-kal alacsonyabb fizetésért végzik ugyanazt a munkát, mint férfi kollégáik.

*Gyakori sztereotípiák a kisgyerekes anyákkal kapcsolatban:*

- állandóan beteg a gyerekük;
- nem elég rugalmasak, nem terhelhetőek, nem a munkájuk a legfontosabb az életükben;
- alkalmazkodniuk kell az óvodai és iskolai szünethez;
- három évig mindenképpen otthon maradnak;
- a GYES alatt beszűkülnek, tudásuk elavul.

*Ezzel szemben:*

A kisgyerekes anya általában megbízható munkaerő, megbecsüli a munkahelyét, elkötelezett és ritkán vált, mert sokat kockáztat. Egy családot irányító nő jó szervezőkészséggel, hatékony időgazdálkodási képességgel rendelkezik, mert megtanulta, hogy feladataival időben kell végeznie. Egyszerre többfelé képes figyelni, ahogyan azt otthon is teszi. Az otthon töltött idő alatt felgyülemlik benne az energia, a bizonyítási vágy.

*Gyakori sztereotípiák a 45 év felettiakkal szemben:*

- nem értnek a számítógéphez;
- elavult a szaktudásuk;
- rugalmatlanok
- nem tudnak lépést tartani a változó világgal.

*Ezzel szemben:*

A 45 feletti nők általában jól terhelhetőek, biztos pontot jelentenek a munkahelyen – korukkal együtt magasabb a felelősségérzetük, tapasztaltabbak, higgadtabbak, megalapozottabban hoznak döntéseket. Szervezőkészség, lojalitás, fiatalokkal való együttműködési képesség jellemzi őket.

## II.2. A fogyatékossgal élők

A társadalmi javakhoz való azonos esélyű hozzáférés biztosítása alapvető emberi, állampolgári jog. A fogyatékossgal a megváltozott egészségi állapottal összefüggő, abból következő tartós társadalmi hátrány (esélyegyenlőtlenség) megnevezése.

A fogyatékossgal élő személy mozgás- vagy érzékszervi, értelmi vagy kommunikációs képességeit a társadalom egyéb tagjaitól eltérő mértékben birtokolja, és ebből az állapotból adódóan a hétköznapi életvezetésében, illetve az őt mindenki mással azonos módon megillető jogainak gyakorlása közben kénytelen más személyek és/vagy technikai eszközök segítségét igénybevenni.

A fogyatékoság kategóriái: értelmi fogyatékoság (enyhétől az igen súlyosig), látássérültség (gyengénlától a vakig), hallássérültség (nagyothallótól a siketig), mozgáskorlátozottság, beszéd fogyatékoság, autizmus.

Ma kb. 577 000 ezer ember él Magyarországon valamilyen fogyatékosággal, ami a lakosság 5,7%-a. Többségük fogyatékosága nem születési, hanem szerzett. Közülük sokan többszörösen hátrányos helyzetűek, hiszen 51%-uk nő, a 60 év feletti korosztályban felülreprezentáltak, sokan kistelepülésen élnek, és a 62 ezer fogyatékosággal élő gyermeket nevelő család egyharmada egyszülős.

A fogyatékosággal élők foglalkoztatottsága mindössze 9 százalék, ami drámaian alacsony arány. Ennek egyik nagyon súlyos oka az alacsony iskolai végzettségük: legtöbbjük csupán általános iskolát végez vagy azt sem, és alig 5 százalékuk szerez felsőfokú végzettséget.

Foglalkoztatási esélyegyenlőségük javításának – az oktatáshoz való hozzáférésük javításán túli – eszközei a munkahelyek akadálymentesítése és az egészségi állapotuknak megfelelő munkakörök kialakítása. A fogyatékosággal élők alkalmazásával kapcsolatban különösen fontos szerepet játszik a munkatársak felkészítése, hogy mire kell odafigyelniük, hogyan segíthetik fogyatékkal élő munkatársukat.

Emellett viszont számos téves elképzelés, előítélet (mint pl. hogy gyakran van szükségük orvosi, egészségügyi kezelésekre, vagy kisebb a fizikai terhelhetőségük) nehezíti az elhelyezkedésüket. Mindezekkel szemben a fogyatékosággal élő emberek motivált, tudatos, felkészült munkavállalók. Megbecsülik, hogy van munkájuk, munkahelyükön szeretnének bizonyítani, ritkábban váltanak munkahelyet. Az utóbbi időben speciális, a fogyatékos személyek igényeit figyelembevevő képzési programok indultak a munkáltatói igények kiszolgálására.

Bár a fogyatékosággal élők alkalmazása az egyedi igényeknek megfelelő kialakítást kíván, ezért cserébe egyes területeken speciálisan jó képességű munkavállalókkal gazdagodunk. Bizonyos munkakörökben (pl. termékösszeállító, gondnoki, kiegészítő, portás, árufeltöltő, címkéző munkakörök) jól hasznosíthatóak a fogyatékosággal élők képességei a precíz munkavégzésben: alaposak, munkájukat igényesség, tisztaság- és rendszeret, jó rendszerező képesség jellemzi. Az átlagosnál magasabb a monotonitűrésük, mechanikus munkavégzésre való alkalmasságuk. Emellett jó fizikai állóképességgel, ülőmunka végzésre való alkalmassággal bírnak.

### **II.3. A romák**

A roma lakosság létszáma Magyarországon kb. 500 000 főre tehető. Munkahelyi esélyegyenlőtlenségük legfőbb oka alulképzettségük, megfelelő szakképzettségük hiánya. A 18 év feletti roma lakosság kétharmadának legfeljebb általános iskolai végzettsége van, de egyharmadának még az sincs. A másik oldalon pedig rendkívül alacsony a legalább középfokú végzettségűek, ezen belül különösen a felsőfokú végzettségűek aránya.

Ezzel összefüggésben foglalkoztatottsági mutatóik is messze elmaradnak az országos értékektől, mindössze 30 százalékuk foglalkoztatott. Elhelyezkedésüket nagyon sok negatív sztereotípiára nehezíti, holott a valóságban számos területen remek adottságokkal és hagyományokkal rendelkeznek. Kultúrájuk mélyen gyökerező, általában többgyermekes családokban, közösségekben élnek. A gyermekekkel a roma nők ösztönösen foglalkoznak, így integrálhatók például gyermekfelügyelőként is a kisebb korosztálynál, de a művészetekkel kapcsolatos és ápolási szakmákban is számíthatunk szakértelmükre.

Az említett közösségi összetartás nagyon erős, ami így a befogadó vállalkozás termékének/szolgáltatásának vásárlóerejét is megnövelheti.

## **III. Az Európai Unió irányelvei és a magyar jogszabályi környezet**

Az egyenlő esélyek biztosítása az Európai Unió egyik legfontosabb politikai célja, amely az európai integráció kezdete óta a Közösség napirendjén szerepel. Kezdetben (1957 és 1975 között) a Közösség kizárólag az **egyenlő munkáért egyenlő bér** elvének megvalósítására törekedett – kevés sikerrel. 1975 és az 1980-as évek vége között fokozatosan a közösségi szociálpolitika legkidolgozottabb és legsikeresebb részévé vált az egyenlő bánásmód tagállami szabályainak harmonizálása, amely újabb és újabb területeken érezhető hatását. A 80-as évek végétől napjainkig egyre markánsabban megjelenő esélyegyenlőségi koncepció túllép az egyenlő bánásmód garantálásán, és pozitív programokkal, pozitív diszkriminációval (előnyben részesítéssel) igyekszik **valódi esélyegyenlőséget** biztosítani a hátrányos helyzetűek számára.

### **III.1. A Lisszaboni stratégia**

2000-ben az Európai Unió egy ambiciózus reformprogramot indított útjára, amely célul tűzte ki, hogy az Európai Unió a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudásalapú gazdaságává váljon. Legyen képes a fenntartható gazdasági fejlődés érdekében több és jobb munkahelyet, szorosabb társadalmi összetartást, valamint a környezet tiszteletben tartását biztosítani. Az időközben megújult lisszaboni stratégia középpontjában a **növekedés és a munkahelyek** állnak.

Ennek érdekében biztosítani kell, hogy:

- Európa befektetési és munkavégzési szempontból még vonzóbbá váljon;
- a tudás és az innováció legyen az európai növekedés mozgatórugója;
- úgy alakítsuk szakpolitikáinkat, hogy azok által **üzleti vállalkozásaink több és jobb minőségű munkahelyet teremthessenek.**

### **III.2. A Strukturális Alap és az Európai Szociális Alap**

Magyarországon az európai uniós csatlakozással 2004. május 1-én gazdasági és társadalmi változások sora indult el. Ezek mindegyike azt célozta, hogy csökkenjenek a tagállamok közötti gazdasági, valamint a lakosaik közötti vagyoni, szociális és életkörülménybeli különbségek. Az Európai Unió **Strukturális Alapjaiból** elsősorban azt finanszírozzák, hogy megtörténjen a gazdasági szerkezet átalakítása, amely csökkenti a termelékenység és a hatékonyság jelentős eltéréseit, megteremti a felzárkózás, majd a felhalmozás feltételeit, és a közkiadások mérséklésével kialakítja az államháztartás egyensúlyát. Az emberi viszonyok jobbá tételét, a társadalmi kohéziót szolgáló intézkedések forrása az **Európai Szociális Alap**.

Bármelyik alapból finanszírozott programok megvalósítása során fontos uniós alapelv, hogy a fejlesztések ne járjanak a természeti környezet indokolatlan, a jövő nemzedék életésélyeit csökkentő kizsákmányolásával. Az irányelvek másik része a különböző társadalmi csoportok közötti országon belüli különbségek mérséklésének lehetőségeit, a leszakadás megszüntetésének feltételeit keresi. A fenntarthatóság és az esélyegyenlőség biztosítása megjelentek az uniós pályázatok **horizontális célkitűzései** között.

### **III.3. A magyar jogi környezet**

2004. január 27-én lépett hatályba az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, amelynek már megtörtént az első átfogó módosítása is, a 2006. évi CIV. törvény. A joganyag kettős feladatot próbál megoldani: tenni az esélyegyenlőségért és hatékony jogvédelmet biztosítani a hátrányos megkülönböztetést elszenvedőknek. Azokról az emberi jogokról van szó, amelyeket alapvetően az Alkotmány és a Munka Törvénykönyve is biztosítanak, de mégis fontos ezeket külön jogszabállyal és új intézményekkel megerősíteni.

#### *Az Egyenlő Bánásmód Hatóság*

A Hatóság 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. Közérdekű igényérvényesítés joga alapján pert indíthat a jogaiban sértett személyek és csoportok védelmében. Továbbá véleményezi az egyenlő bánásmódot érintő jogszabályok és egyéb jogi eszközök, valamint jelentések tervezeteit, javaslatot tesz kormányzati döntésekre és jogi szabályozásra. Rendszeresen tájékoztatja a közvéleményt és a kormányt az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatos helyzetről, az érintetteket pedig az igényérvényesítés lehetőségeiről.

#### *Az Esélyegyenlőségi terv*

A munkáltatók számos – később részletezendő – államilag finanszírozott programmal találkozhatnak, amelyek a foglalkoztatás ösztönzésével hozzájárulnak az esélyegyenlőség javításához. Ezek a programok többnyire a pályakezdő munkanélkülieket, a 45 év felettieket, a kisgyerekes anyákat, a fogyatékossgal élőket és a romákat segítik.

Az ötven főnél többet foglalkoztató, többségi állami tulajdonban levő vállalatok számára ún. esélyegyenlőségi terv készítését is kötelezővé teszi a már hivatkozott 2003. évi CXXV. törvény. Az esélyegyenlőségi terv a megalkotására kötelezett vállalatoknál a törvény végrehajtásával kapcsolatos rövidtávú, éves-, esetenként hosszabbtávú tervek foglalata. Elkészítésében részt vesznek az ún. szociális partnerek, nagyobb szervezeteknél külön esélyegyenlőségi bizottság irányítja a jó terv elkészítéséhez szükséges előzetes dolgozói felmérést.

A következőkben bemutatjuk egy jó esélyegyenlőségi terv fő fejezeteit abból a célból, hogy a későbbiekben legyen mihez viszonyítanunk: mi minden valósítható meg ezen intézkedések közül egy mikrovállalkozásnál is.

#### *a. Bevezető*

A bevezető általában hitvallás az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód fontossága mellett, valamint az elkötelezettség kifejezése ezek gyakorlati, minden dolgozót érintő alkalmazására. Az esélyegyenlőségi terv másik alappillére a munka és a családi élet összeegyeztetése. Napjainkban az így kialakuló konfliktusok főleg a fiatal nők esetében fordulnak elő, az elhelyezkedés, a munkavégzésben támasztott követelményeknek való megfelelés, vagy a tanulás, továbbképzés lehetőségeihez való hozzáférés során.

További fontos elem a munkavállalók egészségét nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülmények, amelyek megteremtése a munkáltató kötelezettsége.

Az esélyegyenlőségi terv a pozitív diszkrimináció elvét alkalmazza a múltból hozott minden olyan örökség felszámolása érdekében, amelyek a munkavállalók közötti különbségek előidézői a foglalkoztatás, a fejlesztés, az előmenetel vagy a javaldalmazás terén.

A bevezető végén még a többségi állami tulajdonú vállalatok is deklarálják, hogy a tervezett intézkedések végrehajtása gazdasági helyzetük és a tulajdonosi elvárások alakulásának függvénye.

A terv további fejezetei a következők lehetnek:

*b. Az egyenlő bánásmód betartása érdekében szükséges eljárásrendek kialakítása*

- Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál nem, nemzetiség, családi állapot stb. szempontjából nem tesz különbséget, kivéve a foglalkoztatás jellegéből következő szükségszerű megkülönböztetést.
- A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi.
- Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél olyan megfontolásból nem utasítja el a negyven év feletti pályázatát, hogy ezek képzése és betanítása korukból következően már nem kifizetődő befektetés.
- Lehetőséget biztosít a panasztételre, annak elbírálásánál szükség szerint közvetítőt alkalmaz.

*c. Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén*

- A munkáltató törekszik az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elv megvalósítására.
- Minden évben áttekinti a bérezési feltételeket, felülvizsgálja a juttatások, kedvezmények rendszerét, fokozatosan arra törekszik, hogy megszűnjön a hátrányos megkülönböztetés.
- A hátrányos helyzetű csoportokat juttatásokkal támogatja (például speciális nyugdíj-előtakarékosság, iskolakezdési támogatás, egészségpénztári befizetés).

*d. Munkakörülmények javítása, különös tekintettel az 50 év feletti és a fogyatékossgal élő munkavállalók helyzetére*

- A munkáltató a gazdálkodási, fejlesztési forrásai figyelembevételével kiemelt figyelmet fordít a kedvezőtlen munkakörülmények javítására.
- Odafigyel a képernyős munkahelyek követelményeinek biztosítására.
- Fejleszti a szabadban, hideg-meleg munkakörnyezetben történő munkavégzés feltételeit.
- Egészségmegőrző programja keretében szűrővizsgálatokat tervez.

*e. A szakmai előmenetelben való esélyegyenlőség biztosítása*

- A munkaerő-felvétel során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét.
- Az álláshirdetéseket és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál a kor, a nem, a nemzeti vagy nemzetiségi hovatartozás, az egészségügyi- vagy családi állapot nem szerepel, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés esetén.
- A hangsúlyt a jelöltek képességeire, készségeire helyezi.
- Az álláshirdetéseket többféle tájékoztató eszközt igénybevéve, lehetőleg mindenki számára hozzáférhető módon (pl. az írott sajtón túl rádióban, Interneten is), a célcsoportok minél nagyobb hányada számára elérhetővé teszi.
- A megüresedett álláshelyek betöltésénél előnyt biztosít a részmunkaidőben már ott dolgozók számára.
- Az előmenetel szempontjából fontos szakmai gyakorlati idő számításánál a gyermekszülés, gyermekgondozás miatti, illetve képzés miatti távollét idejét figyelembe veszi.
- Létszámbővítésnél és leépítésnél figyelembe veszi a családos állapotot.
- A munkáltató törekszik elősegíteni a nők szakmai előmenetelét, vezető pozícióba kerülését.
- Biztosítja a részmunkaidőben dolgozók szakmai előmenetelét.
- Az elbocsátásban, létszámleépítésben érintett, hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét segíti, programot alakít ki az elbocsátás előtt álló munkavállalók felkészítésére.

*g. Oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése*

- A munkáltató a munkavállalók számára egyenlő eséllyel biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét.
- Valamennyi munkavállaló számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést.
- A képzéseket a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartási idejében szervezi.
- Bizonyos képzésekben (pl. számítógépes képzés, idegen nyelvi képzések), részvételi kvótákat állapít meg a hátrányos helyzetű csoportok számára.
- Rugalmas képzési rendszert alakít ki (pl. nyelvi képzés a munkahelyen).
- GYES-en lévőknek is biztosítja a képzésekben való részvételt.

*h. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése*

- A munkáltató a munkaidő kialakításánál – lehetőség szerint – figyelembe veszi a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását.
- A munkaidő-beosztás – lehetőség szerint – alkalmazkodik a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartásához.
- A munkaszervezéshez igazodva a kisgyermekesek számára felajánlja a rugalmas munkakezdés, a rugalmas munkaidő vagy a munkaidőcsökkentés lehetőségét.
- Ahol megoldható, kisgyerekes munkaidőt alakít ki.
- Szabadságolásoknál az iskolai, óvodai, bölcsődei szüneteket lehetőség szerint figyelembe veszi.
- A juttatási rendszerek kialakításánál figyelembe veszi a kisgyermekes munkavállalók többletköltségeit/igényeit.
- Lehetőséget biztosít a családi okok miatti soron kívüli szabadságolásra.
- Munkahelyi családos rendezvényeket szervez.
- A dolgozók gyermekei szakmai gyakorlaton vehetnek részt a szervezetben, valamint segítséget kapnak a diplomamunkájuk elkészítéséhez.



- A gyermekszületési/gyermekgondozási szabadságon lévő alkalmazottakat egyenrangú munkavállalónak tekinti.

#### *i. Egyéb intézkedések*

- Helyzetfeltárás, a szükséges elemzések elkészítése.
- Szemléletformálás, esélyegyenlőségi blokk a munkahelyi képzésekben.
- Kommunikáció: a munkáltató a vállalati kommunikációs csatornákat felhasználja az esélyegyenlőség ügyének megismertetésére. Évente beszámol az esélyegyenlőségi terv megvalósulásáról, és azt a vállalati belső újságban is közzé teszi. A cégismertető kiadványokban és a vállalati honlapon megjeleníti az esélyegyenlőség témakörét, az elért eredményeket.

#### *Pályázati szempontok*

Ha Ön vállalkozása fejlesztéséhez uniós támogatás igénybevételére készül, több más mellett nyilatkoznia kell arról is, hogy a vállalkozása nem folytat olyan tevékenységet, amely sértené az egyenlő bánásmódról szóló törvény rendelkezéseit.

Az Új Magyarország Fejlesztési Terv pályázataiban a korábbinál nagyobb hangsúlyt kaptak az esélyegyenlőség előmozdítását segítő tevékenységek. Ezekre összesen öt pontot kaphat, de egyet mindenképpen szereznie kell ahhoz, hogy pályázata egyáltalán versenyben maradjon. Ezt hívják jogosultsági kritériumnak.

A Nemzeti Fejlesztési Ügynökség honlapján megtalálható a GOP-hoz (Gazdaságfejlesztési Operatív Programhoz) készült **Esélyegyenlőségi útmutató**, amely hosszú felsorolást tartalmaz az ún. kiemelt fontosságú és az átlagos fontosságú esélyegyenlőségi intézményekről. Az olvasó számára megnyugtatóan írja le, hogy mit jelentenek konkrétan a felkapott, de nem mindig jól értelmezett fogalmak. Összesen 34 intézményről olvashat, és rögtön eldöntheti, hány pontot kapna a pályázatára. (Ha többnek is megfelel, a felső határ akkor is öt pont.) Ennek alapján meghatározhatja esélyegyenlőségi erősségeit és gyengeségeit, valamint kiderül, hogy mely területeken van a legtöbb teendője.

#### *Kiemelt 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 történt-e jogsértés;
- a leghátrányosabb helyzetű 48 kistérségben működik-e;
- középfokú végzettség nélküli munkatársak szakmai képzése +/- 5 éven belül;
- a projekt terméke/szolgáltatása kedvezően hat-e a célcsoportok életminőségére.

#### *Átlagos 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 a foglalkoztatottak között.

Az esélyegyenlőségi helyzet, mint kiinduló állapot rögzítése és a változásokkal kapcsolatos ígérek összhangja nagyon fontos: amit a vállalkozás a horizontális célkitűzéseknél leír, annak a projekt végéig fenn kell maradnia. Döntsen megfontoltan az esélyegyenlőségi területek fejlesztéséről, és tartsa mindvégig szem előtt, hogy vállalkozása biztosan megtérülő fejlesztéséről dönt!

## IV. Lehetséges esélyegyenlőségi „intézkedések” mikrovállalkozásoknál

A fenti, nagyvállalatokra kidolgozott esélyegyenlőségi terv elemei, illetve a GOP pályázatok esélyegyenlőségi intézményei jelentős részben mikrovállalkozói környezetben is megvalósíthatók. Nem hangsúlyozhatjuk ugyanakkor elégszer, hogy az esélyegyenlőségi intézkedéseknek is racionalitáson kell alapulni, hiszen egy mikrovállalkozás gazdaságilag jóval kevésbé stabil, mint egy nagyobb cég, egyetlen hibás döntés is megrendítheti anyagilag. Nem javasoljuk például, hogy egy mikrovállalkozó a törvényileg előírtnál több fizetett szabadságot adjon alkalmazottainak, olyan mértékű juttatásokat finanszírozzon, amelyet az alkalmazott, illetve a vállalkozás nem tud kitermelni, vagy olyan munkarendet engedélyezzen, amely nem felel meg a mikrovállalkozás ügyfeleinek. Ugyanakkor ezekkel nagyjából ki is merült azoknak az intézkedéseknek a sora, amelyek a 10 fő alatti vállalkozás racionális gazdasági működését akadályozhatják. Szinte valamennyi egyéb intézkedés minimális költséggel megvalósítható, természetesen a kicsi cég viszonyaihoz adaptálva.

### IV.1. Esélyegyenlőséggel kapcsolatos filozófia deklarációja

Nem kell feltétlenül a fentebb részletezett komplett esélyegyenlőségi tervet kidolgozni. Elegendő egy esélyegyenlőségi filozófia, hitvallás megfogalmazása, és annak elhelyezése a vállalkozás kommunikációs anyagaiban, weboldalán. Ezzel a cég tesz egy picit lépést az esélyegyenlőség-központúság terjedéséért, hiszen mindazokra hatnak ezek a gondolatok, akik találkoznak a kommunikációs anyagokkal. Ugyanakkor a vállalkozás profitálhat is belőle, mivel szimpatikussá teheti magát az ügyfelei, vevői előtt, erősítheti az imázsát. Szerencsére ma már Magyarországon is egyre több embernek fontos, hogy felelős vállalkozókkal álljon kapcsolatban, ilyen cégnek adjon megbízást.

### IV.2. Hátrányos helyzetűeket segítő szervezetek támogatása (anyagilag vagy termékkel, szolgáltatással)

Ez az egyik legegyszerűbb módja annak, hogy a mikrovállalkozás tegyen valamit az esélyegyenlőség előmozdításáért. Akár már akkor is, amikor még nincsenek alkalmazottai. Amennyiben közhasznú vagy kiemelten közhasznú szervezetet támogat, az adománnyal csökkenthető a társasági adó alapja. Természetesen érdemes olyan szervezetet támogatni, amellyel egyéb együttműködés is kialakulhat. Például foglalkoztatást segítő szervezettel való kapcsolat esetén lesz kihez fordulni, ha később munkaerőigény merül fel.

### IV.3. Munkaerőtoborzásnál- és kiválasztásnál az esélyegyenlőségi szempontok figyelembevétele

Ha a mikrovállalkozó álláshirdetést ad fel, természetesen ugyanúgy nem tehet bele diszkriminatív kitételeket, mint ahogy egyetlen másik munkaadó sem. De ennek a törvényi előírásnak a formális betartásán túl célszerű kimondottan törekedni a hátrányos helyzetűek foglalkoztatására. Ugyanis a mikrovállalkozó általában nem tud olyan fizetést és juttatáscsomagot kínálni, mint egy nagyvállalat, ezért saját magát hozza versenyhátrányba, ha csak olyan munkaerőben gondolkozik, amelyik a nagyvállalatok munkaerőpiacán is keresett. A hátrányos helyzetű célcsoportokat bemutató fejezetben szerepelt, hogy közülük nagyon sokan kimondottan erősek olyan készségekben, amelyek jól hasznosíthatók egy kis cégnél. Az anyáknak a család menedzselése során fejlődő készségei nagyon jól kamatoztathatók egy „család-méretű” mikrovállalkozás szervezési feladatainak elvégzése közben. Ugyancsak jól hasznosítható egyes fogyatékossgal élők monotóniatűrőse vagy a társadalom perifériájára került, hosszú ideje fizikai munkából élő emberek jártassága a kétféle tevékenységek területén.

A gyakorlat ugyanakkor az, hogy a mikrovállalkozók nem feltétlenül hirdetik meg munkaerőigényüket nyilvánosan, hanem inkább ismeretségi körükben keresnek embert. Tehát már azzal is tesznek az esélyegyenlőség előmozdításáért, ha ezen a gyakorlatukon változtatnak. Gondolják végig, hogy a szükséges munkaerő lehet-e bármilyen szempontból hátrányos helyzetű csoport tagja. Ha igen, akkor próbáljanak ilyen embernek lehetőséget adni. Az egyik leghatékonyabb (ingyenes) hirdetősi forma, ha az adott célcsoportot segítő civil szervezetnél teszik közzé a munkaerőigényt.

### IV.4. Rugalmas foglalkoztatási formák (távmunka, részmunka, rugalmas munka, osztott munkakör, alkalmi munka)

Ha munkaerőigény merül fel a vállalkozásánál, gondolja végig, hogy megoldható-e az adott munka rugalmas munkavégzési formában. Az is előfordulhat, hogy csak atipikus módon végezhető. Ha Önnek még nincs irodája, de valamilyen formában már szüksége van adminisztratív segítségre, akkor munkatársát csak távmunkában tudja foglalkoztatni.

Ha egy főállású emberre még nincs szüksége, de ahhoz már sok a munka, hogy egyedül győzze, akkor felvehet egy részmunkaidős munkavállalót. Mindkét foglalkoztatási forma ideális lehet egy kisgyerekes szülő számára. Az utóbbinak külön előnye, hogy amint a vállalkozása és munkavállalója gyermeke is növekszik, előbb-utóbb kölcsönös igény merülhet fel a munkakör főállásúvá válására.

A távmunka ugyanakkor a kisgyerekes szülőknél kívül előnyös lehet a családtagot ápolók, vagy a valamilyen fogyatékossgal, betegséggel élők számára is. Amennyiben kisgyerekes férfi jelentkezik egy távmunkában betölthető munkakörre, nyugodtan ajánlja fel számára, hogy dolgozzon otthonról. Így ki tudja venni a részét a családi munkamegosztásból, és a felesége hamarabb vagy könnyebben térhet vissza a munkaerőpiacra.

Mikrovállalkozások esetében a rugalmas munkaidő majdhogynem alapszabály. Az ekkora cégeknek többnyire az a fő versenyelőnye, hogy testreszabott szolgáltatást, ügyfélkezelést tudnak nyújtani. Ez nagyfokú rugalmasságot vár el nemcsak a tulajdonostól, hanem az alkalmazottól is. Természetes, hogy ez nem mehet a munkatárs magánéletének rovására, de egy más szempontjainak kölcsönös figyelembevétele esetén nagyon könnyen található olyan munkarend, amely munkaadónak és a munkavállalónak egyaránt kedvezőbb, mint a klasszikus napi 8 óra.

Magyarországon csaknem teljesen ismeretlen az állásmegosztás, idegen kifejezéssel a „job sharing”. A Munka Törvénykönyve egyáltalán nem ismeri, nálunk két részmunkaidős munkaszerződéssel és megfelelően összeállított munkaköri leírással működhet. Lényege, hogy egy főállású munkakört két részmunkaidős munkatárs tölt be azonos felelősségi körrel, vállalva, hogy ketten együtt teljes értékű munkát végeznek. Időbeosztásukat, a cég által rögzített kereteken belül maguk határozzák meg. Válthatják egymást félnaponta (délelőtt-délután), naponta, hetente vagy akár rendszertelenül is. Ha ez a foglalkoztatási forma Magyarországon egyáltalán fellelhető, szinte csak nagyvállalatnál. Pedig több olyan speciális előnye is van, amelyek vonzóvá tehetnék mikrovállalkozások számára is. Az egyik, hogy egy mikrovállalkozásban általában megoldhatatlan probléma a helyettesítés, hiszen egy munkakörre legfeljebb egy ember jut. Osztott munkakör esetén ugyanakkor legalább félüzemben folyamatosan halad a munka. A másik előny, hogy egy mikrovállalkozásban nemcsak a tulajdonosnak, hanem az alkalmazottnak is nagyon sokoldalúnak kell lenni. Tipikus helyzet, hogy az adminisztratív munkaerő feladata a pénzügyi és munkaügyi adminisztráció mellett a telefonos ügyfélkommunikáció is. Ezekben a feladatokban különböző embertípusok szoktak erősek lenni. Két munkakör kialakítására ugyanakkor természetesen nincs lehetőség, nem tudná a cég kitermelni. Az osztott munkakör remek megoldás lehet erre az esetre, amennyiben a két munkatárs egyike inkább a számok világában van otthon, a másik pedig szervezni és kommunikálni szeret.

Mikrovállalkozások esetében nagyon gyakori a szezonális munkaerőigény, amely legalisan alkalmi munkavállalói könyvvel (AM-könyv) oldható meg. Az AM-könyves foglalkoztatás is tipikusan az esélyhátrányban lévőkön segít, hiszen azok az emberek szoktak, hajlandók ilyen módon munkát vállalni, akiknek nincs esélyük a tartós foglalkoztatásra. Tipikusan tartós munkanélkülieknek, hajléktalanoknak, halmozottan hátrányos helyzetűeknek biztosíthatunk ezzel a foglalkoztatással legalis jövedelmet és társadalombiztosítási alapellátást. De a gyermekvállalásból, vagy tartós munkanélküliségből visszatérőknek, illetve pályakezdekőknek is remek lehetőség lehet ez a gyakorlat elsajátítására, valamint munkaerő-piaci reintegrációjuk elősegítésére. Ez ugyanakkor a mikrovállalkozás számára is kedvező foglalkoztatási forma, mivel elfogadható mértékű közteherfizetéssel jár, és nem kényszeríti bele a vállalkozást olyan kötöttségek vállalásába, amelyek meghaladják a teherbíró képességét (fizetett szabadság, betegszabadság, teljes munkáltatói felelősség stb.).

A rugalmas foglalkoztatási formákról gyakorlati tudnivalókat „Praktikus információk esélyegyenlőségre érzékeny mikrovállalkozásoknak 2008.” című kiadványban olvashat.

#### ***IV.5. Rugalmas szabadságolási gyakorlat***

Hasonlóan a rugalmas munkaidőhöz, a rugalmas szabadságolás is szinte adja magát egy mikrovállalkozás esetében. Bár nyilván itt is kompromisszumokat kell kötni, a cég kis mérete és személyes jellege miatt valószínűleg sokkal könnyebb a mindkét fél számára kedvező megoldást megtalálni, mint egy nagyobb vállalatnál. Gyakori például a szezonális mikrovállalkozások esetében, és nagyon sokszor éppen a nyár a holszezon. Ilyen cégeknél jól illeszthető a munkavállaló és a munkaadó érdeke. Vannak persze olyan tevékenységek, ahol a nyár a legerősebb időszak, de ezeknél a cégeknél más évszakokban van alkalom a pihenésre. Ez ugyan a kisgyermekesek számára nem előnyös, de például egy 45 év feletti munkavállaló számára kimondottan kedvező lehet.

#### ***IV. 6. Esélyegyenlőséget szem előtt tartó bérezés***

Ez az egyik legegyszerűbben megvalósítható esélyegyenlőségi intézkedés. A mikrovállalkozásnál még csak most épül ki a szervezet, nincsenek a múltból öröklött bérek és bérkülönbségek, igaz, sokszor két azonos munkakörű munkavállaló sincs. Ha azonban mégis van ilyenre példa, akkor egyértelmű, hogy sem alkalmi, sem tartós munkaviszony esetén nem térhetnek el a bérezési alapelvek azonos értékű munkavégzés esetén a különböző munkavállalók estében.

Bérezéssel kapcsolatban sokszor önmagában a bejelentett foglalkoztatás is esélyegyenlőséget erősítő tényező. Bár a mikrok bruttó bérben általában nem tudják megadni a nagyvállalatok által biztosított szintet, ez a béren kívüli juttatások széles körével is kompenzálható. Ez utóbbiak akár a legkisebb vállalkozás esetében is adhatók kafetéria-rendszerben, ami segít abban, hogy minden munkavállaló az élethelyzetének legmegfelelőbb juttatást vegye igénybe a nyugdíjpénztári befizetéstől az iskolakezdési támogatásig.

Annak érdekében, hogy béreit valamivel versenyképesebb szinten tudja tartani, javasoljuk, hogy használjon ki minden támogatási lehetőséget, amely hátrányos helyzetűek foglalkoztatásáért igénybevehető. Ezekre vonatkozóan a 2008-ban érvényes információk a „Praktikus információk esélyegyenlőségre érzékeny mikrovállalkozásoknak 2008.” című kiadványban találhatóak meg.

#### IV. 7. Dolgozói elégedettségmérés

Már egyetlen alkalmazott esetében is szükség van erre, még ha első látásra „nagyvállalatnak” tűnik is ez az eszköz. Semmibe nem kerül, és nagyon motiváló a munkatárs számára, ha munkaadója megkérdezi, hogy érzi magát a munkahelyén, ha kíváncsi a véleményére. Egy-két alkalmazott esetén még nincs értelme formalizálni és kérdőívbe foglalni az értékelést, de három-négy munkatárs esetén már hasznos eszköz lehet a kérdőív. Ilyen kis létszám esetén a névtelenség garantálása érdekében célszerű független külső személyt megbízni a kérdőívek összegyűjtésével és feldolgozásával. Természetesen fontos, hogy visszajelezzünk a kérdőíven vagy szóban kapott dolgozói véleményekre, és ha lehetséges, az igényeken alapuló pozitív intézkedéseket hozzunk.

#### IV.8. Esélyegyenlőségi pontozólap

Nagyvállalatok esetében egyre gyakrabban találkozunk azzal a gyakorlattal, hogy kontrolling rendszerük keretében az esélyegyenlőségi intézkedések hatékonyságát is mérik. Ehhez sokféle esélyegyenlőségi értékelőlapot kidolgoztak már külföldön, és jónéhányat Magyarországon is. Ugyanakkor ezek legtöbbje túl bonyolult, vagy egyszerűen nem értelmezhető egy mikrovállalkozás számára. Jelen projekt keretében a SEED Alapítvány kidolgozott egy egyszerűen megválaszolható, és mikrovállalkozások esetében releváns kérdéseket tartalmazó pontozólapot, amelyen időről időre lemérheti, hogy hol tart vállalkozása ezen a területen. A pontozólap nemcsak a jó gyakorlataira vagy esetleges hiányosságaira világíthat rá, hanem az esélyegyenlőségben rejlő további lehetőségeire is. Ezen kívül elgondolkodtat és ötleteket is generálhat.

## V. És miért jó mindez egy mikrovállalkozásnak?

### V.1. Emberi erőforrás menedzsment

Ezt a kérdést részben már megválaszoltuk az előző fejezetben, hiszen minden egyes esélyegyenlőségi intézkedésnél leírtuk, hogy annak milyen előnyei vannak speciálisan a legkisebb vállalkozások esetében. Amennyiben ezeket az intézkedéseket úgy sikerül alkalmazni, hogy azok a munkavállaló számára is az optimális megoldást nyújtsák, akkor jó esély van arra, hogy lojális, vállalkozásunk felé hosszú távon elkötelezett alkalmazottakat nyerünk. Ez pedig a növekedéshez, de a stabil működéshez is elengedhetetlen.

Ezen túlmenően az alkalmazottak sokszínűsége olyan új szemléletet, szempontokat hozhat be a cégbe, ami számos területen – menedzsment, termékfejlesztés, marketing – innovatív megoldásokat eredményezhet. A társadalom jelentős százaléka hátrányos helyzetű és a nekik szóló, testreszabott termékek, szolgáltatások kifejlesztése új utakat nyithat meg a vállalkozás előtt. Jó példák láthatók erre a turizmus, az oktatás, az egészségügy bizonyos területein. A cégek nagy része az érintett munkatársak segítségével leszámolhat a sztereotípiákkal, új célc piacokat, a korábbiánál nagyobb számú fogyasztót érhet el.

### V.2. Marketing, kommunikáció

Az előző alponthoz megfogalmazott sokszínűség legkézzelfoghatóbban a marketing és a kommunikáció területén érezhető pozitív hatását. A mikrovállalkozások marketingjük számtalan területére építhetnek esélyegyenlőségi szempontokat, ezzel is növelve versenyképességüket. Az „esélyegyenlőségi szempont” kifejezés alatt két elgondolást értünk. Az egyik, amikor egy terméket vagy szolgáltatást kimondottan úgy fejlesztünk ki, hogy az elsősorban valamilyen szempontból hátrányos helyzetű csoportot szolgáljon ki. A másik, amikor különböző eszközökkel megpróbálunk elérni olyan csoportokat is, akik számára a hozzáférés a már meglévő termékeinkhez vagy szolgáltatásainkhoz nehézségekbe ütközik vagy lehetetlen. Mivel ez utóbbi forma sokkal inkább jellemző, illetve könnyebben megoldható egy mikrovállalkozás számára, a továbbiakban erről fogunk írni. (De számtalan hétköznapi példa említhető az előbbire is, például a balkezes olló.)

A hátrányos helyzetűek megcélzásával egyrészt teszünk az esélyegyenlőség előmozdításáért, másrészt növeljük a potenciális vevőink számát, és ezen keresztül a bevételünket.

A szakirodalom a marketingeszközöket négy gyűjtő csoportba foglalja. Ezek maga a **termék** vagy **szolgáltatás**, az **ár**, az **eladási hely** és a **kommunikáció**. Ezt a négy eszközt nevezik marketingmixnek, vagy a szavak angol kezdőbetűinek alapján 4P-nek (product, price, place, promotion). Ötleteinket mi is e felosztás mentén írjuk le.

#### *Termék vagy szolgáltatás*

A manapság jellemző éles versenyben minden vállalkozónak szüksége van rá, hogy termékét vagy szolgáltatását **hozzáadott értékekkel** tegye versenyképesebbé. Íme néhány példa, hogy ez a hozzáadott érték hogyan párosulhat az esélyegyenlőséggel.

#### *a. Csomagolás és Braille írás*

Egy termék csomagolásának számos funkciója van: a tároláson és az épségben történő szállítás biztosításán kívül részletes tájékoztatást kell nyújtania a termékről, egyediségével és márkaszpecifikusságával vásárlásra kell ösztönöznie. Gyengénlátók és vakok számára nyújt hatalmas segítséget, ha a termékünk nevét – vagy döntésünk alapján egyéb információkat is – az ő számukra kifejlesztett speciális Braille írással is rányomtatjuk a csomagolásra. Magyarországon jogszabály írja elő, hogy a gyógyszerek neve Braille írással is

szerepeljen a dobozon, de külföldről számos egyéb példát hozhatunk. Japánban a sörösdobozok tetejére írják rá ily módon, hogy a csomagolás alkoholtartalmú italt rejt, míg Hongkongban több hasonló formájú kozmetikai terméket látnak el Braille betűkkel, hogy azokat ne lehessen összekeverni. Forgalomban van SMS-írásához készült Braille-mobiltelefon pad és dombornyomott zsebóra is.

#### *b. Filmfelirat halláskárosultaknak*

Ma már kezd elterjedté válni, hogy egy DVD kiadásakor a halláskárosultak számára a film nyelvén is szerepeltetnek feliratot, valamint a filmben elhangzó hanghatásokat (taps, nevetés stb.) a szövegbe zárójelesen beágyazva szintén megjelenítik írásban. Ezeket a feliratokat egyébként nyelvtanulás céljára is lehet használni, hiszen ha az elhangzott mondatot nem értjük, elolvasva lehet, hogy le tudjuk fordítani.

#### *c. Ételek allergiásoknak*

Napjainkban egyre inkább nő azoknak az embereknek a száma, akik valamilyen ételallergiában szenvednek. Számukra tudnak az élelmiszert árusító boltok és az éttermek oly módon segítséget nyújtani, hogy legalább egy olyan terméket árulnak, amely liszt-, tej- tojás-, dió- stb. mentes, illetve az éttermek az étlapon megjelölik ezeket az információkat. Ma már létezik olyan gyorsétterem lánc, amelyik minden termékénél feltünteti, hogy az milyen allergén anyagot tartalmaz. Ezen kívül a hazai köztudatban még csak a vegetáriánusok elvárásai szerepelnek, rájuk már minden étterem gondol. Ezt a figyelmet kellene más fogyasztókra is kiterjeszteni, így biztosan növelni lehet a forgalmat.

### *Ár*

Árképzési stratégiánkba szintén beépíthetjük az esélyegyenlőség szempontjait, abból az elvből kiindulva, hogy az esélyhátrányban lévő csoportoknak tartósan, vagy akció keretében olcsóbban kínáljuk termékünket, szolgáltatásunkat. Így nagy eséllyel elérhetjük, hogy akik eddig egyáltalán nem, vagy csak ritkán vásároltak tőlünk, most meg fogják ezt tenni. Természetesen egy vagy két hónap eltelte után számításokat kell végezni, hogy az alacsonyabb árstratégia mennyire térült meg, és az eredmények tükrében lehet a további döntéseket meghozni.

Hogy kiknek biztosítjuk a kedvezményt, az leginkább attól függ, hogy kik tartoznak a célcsoportunkba. Ha a nyugdíjasokra gondoltunk, érdemes nyugdíjas igazolványhoz kötni az olcsóbb árat. A testi vagy értelmi fogyatékosokkal élők esetében rokkant igazolványhoz, a kisgyermekes kedvezményeket pedig a gyermek(ek) számához illetve korához.

### *Eladási hely*

Termékünk vagy szolgáltatásunk értékesítési helye több módon is szolgálhatja az esélyegyenlőség érdekeit.

#### *a. Házhozszállítás*

A házhozszállítás lehet extra szolgáltatás, amennyiben egyébként rendelkezünk üzlethelyiséggel, vagy lehetséges, hogy csak ilyen módon lehet tőlünk a termékeket megrendelni. Ez utóbbi módszer – az Internet-ellátottság kibővülésével – egyre inkább terjed. Mindkét megoldás minden vásárló számára egyszerű és kényelmes, nem véletlen, hogy ilyen nagy népszerűségnek örvend. Olyan csoportok számára, akiknek otthonuk elhagyása az átlagosnál nagyobb erőfeszítésbe telik, ez a lehetőség különösen fontos. Általános üzenetként is megfogalmazható, és egy sikeres üzletpolitika alapját képezheti: ami az esélyhátrányban levőknek nélkülözhetetlen, az sokszor az átlagos fogyasztó számára is hozzáadott érték, ezáltal plusz forgalmat generál.

#### *b. Bababarát fogadtatás*

A hozzánk kisgyermekkel érkező szülőknek több módon is segítségére lehetünk, hisz a vásárlást és a gyermek szemmel és szóval tartását nem mindig egyszerű összeegyeztetni. Nem kell feltétlenül a nagy áruházak által működtetett gyermekmegőrzőkre gondolni. Elég egy kis játszórész kialakítása néhány játékkal és gyermekbútorral, ami a legkisebb üzletet, éttermet, szálláshelyet is gyermekbaráttá teszi. A csecsemővel érkező szülőknek nagy segítség egy pelenkázó asztal, illetve egy akármilyen kicsi, de különálló vagy legalább eltakarható szoptató helyiség kialakítása. Amennyiben a pelenkázó a mosdóban kap helyet, fontos, hogy ne csak az anyák, hanem az apák is hozzáférjenek.

#### *c. Akadálymentesítés*

Az akadálymentesítés több csoport részére nyújthat segítséget. Ha üzletünk előtt megoldjuk az akadálymentes bejutást (azaz a lépcső helyett vagy mellett egyéb alternatívát is biztosítunk), a babakocsit toló szülők, illetve a mozgáskorlátozott emberek is betérhetnek hozzánk, és esély van rá, hogy vásárolnak tőlünk. Amennyiben éttermet vagy szálláshelyet üzemeltetünk, további lépéseken is el lehet gondolkodni, mint például mozgássérült mosdó biztosítása.

### *Kommunikáció*

Egy különleges kommunikációs eszköz, amellyel több, fogyatékosággal élő csoportnak segíthetünk, az **akadálymentes honlap**. Leginkább a gyengénlátóknak van szükségük segítségre: a számukra készített honlapon jóval nagyobb a betűméret, míg a színtévesztők miatt csak három színt használnak (feketét, fehéret és sárgát). A siketek részére minden, a honlapra feltett hanganyag megtalálható írásban is, míg az értelmi fogyatékosoknak a leegyszerűsített ábrák segítenek. Azoknak a mozgássérülteknek, akik a kezüket nem tudják használni, a számítógép használatát általában az egér mutatóját valamilyen módon mozgatásra bíró eszközök segítik.

Végezetül mindazokat az intézkedéseket és akciókat, amelyeket megtettünk az esélyegyenlőség érdekében, érdemes minél több fórumon kommunikálni. Egyrészt, hogy az érintett célcsoport tagjai közül minél többen értesüljenek az őket érintő

pozitív változásokról, akciókról, és ezután vevőinkké, ügyfeleinkké váljanak. Másrészt, hogy növeljük vállalkozásunk társadalmi elismertségét, hiszen nemcsak a hátrányos helyzetű célcsoportok, hanem mindenki szemében pozitívum, ha látják: egy mikrovállalkozás tesz az esélyegyenlőség érdekében. Ezáltal könnyebben elterjed a vállalkozásunk híre – az emberek „beszélnek róla” –, és azok, akik hallanak rólunk, nagyobb eséllyel válnak ügyfeleinkké, mert több, azonos szolgáltatást ajánló vállalkozás közül azt fogják választani, amelyik tett valamit a hátrányos helyzetűekért.

A nagyobb vállalatok már régóta építenek ez utóbbi elgondolásra. A CSR (corporate social responsibility), azaz a **vállalati társadalmi felelősségvállalás** lényege éppen az, hogy a cégek bevételeiknek bizonyos részét olyan tevékenységekre költik, amelyekből kiderül, hogy ők elkötelezettek a fenntartható fejlődés, a környezettudatosság, az esélyegyenlőség és a szociális érzékenység mellett. E tevékenységük egyik fő célja éppen az, hogy miután a közvélemény felé kommunikálták a pozitív változásokat, erősödjön a cég imázsa, és ezen keresztül a bevétele.

Konkrét ötlet lehet mikromértű CSR tevékenységre a hátrányos helyzetűeket segítő helyi szervezetek támogatása pénzzel, természetbeni juttatással, szolgáltatással, amint azt korábban már említettük. Ugyancsak tárgyaltuk már, hogy az esélyegyenlőségi hitvallás egyrészt segíti az ügy megismertetését a társadalommal, másrészt fontos eleme a vállalkozás kommunikációjának.

A kommunikáció témakörébe tartoznak még a különböző esélyegyenlőség-központú foglalkoztatásért nyerhető díjak. Ezek nagy része ugyan nem mikrovállalkozások számára van kiírva, de például a Családbarát Munkahely Díjat 2008 óta a mikrovállalkozó kategóriában is meghirdetik. A díj presztízse és sajtóvisszhangja hatékonyan használható fel a vállalkozás kommunikálására, és erősíti a cég imázsát.

### V.3. Adózás és pénzügy

Az államnak gazdaságpolitikai és szociális szempontból is érdeke a minél magasabb foglalkoztatottság, ezen belül pedig a hátrányos helyzetűek foglalkoztatottsága. Ezért saját eszközeivel – amelyek elsősorban a járulék- és adókedvezmények – támogatja mindazokat a vállalkozásokat, amelyek növelik munkavállalói létszámukat, illetve még nagyobb mértékben azokat, amelyek hátrányos helyzetű munkavállalókat foglalkoztatnak. Mivel az adójogszabályok, és ezzel együtt az adókedvezmények is évről évre változhatnak, az aktuálisan igénybe vehető kedvezményeket nem ebben az elméleti kiadványban, hanem a „Praktikus információk esélyegyenlőségre érzékeny mikrovállalkozásoknak 2008.” című gyakorlati füzetben foglaljuk össze a 2008-as állapot szerint.

### V.4. Forrásszerzés

A harmadik fejezetben már volt szó róla, hogy európai uniós forráshoz nem juthat olyan szervezet, amelyik nem tesz valamit az esélyegyenlőségért.

Ugyanakkor számos olyan – elsősorban hazai – pályázati forrás is létezik, ahova kimondottan foglalkoztatás-bővítés tervezése esetén, annak részbeni megfinanszírozásához lehet pályázni. Az ilyen jellegű lehetőségeket az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, a Budapesti Munkaerőpiaci Intervenciók Központja és a Szociális és Munkaügyi Minisztérium (illetve az aktuálisan a foglalkoztatással foglalkozó minisztérium) honlapjain érdemes figyelemmel kísérni. A 2008-ban aktuális pályázati információk, valamint a hozzájuk tartozó honlapcímeik megtalálhatók a „Praktikus információk esélyegyenlőségre érzékeny mikrovállalkozásoknak 2008.” című kiadványban.

## VI. Mire kell figyelnem, ha mikrovállalkozóként foglalkoztatni szeretnék?

Említettük korábban, és most, a kiadvány utolsó fejezetében még egyszer szeretnénk hangsúlyozni: bár a foglalkoztatás az egyetlen lehetőség a növekedésre, számtalan kockázatot is rejt magában. Mindenekelőtt akkor, ha a felek – a munkaadó vagy a munkavállaló – felkészületlenül vágnak bele.

Alkalmazott felvétele esetén a mikrovállalkozónak számtalan törvényi előírásnak kell megfelelni, pontosan ugyanazoknak az előírásoknak, amelyek a legnagyobb cégekre is vonatkoznak. Ezen kívül elengedhetetlen az alapvető emberierőforrás-menedzsment és vezetési ismeretek, készségek elsajátítása, úgy mint a kiválasztás, a motiválás, az értékelés és a fejlesztés képessége. Mindkét témában érdemes legalább rövid képzésen részt venni az első alkalmazott felvétele előtt.

Hátrányos helyzetűek foglalkoztatása esetén érdemes a humán-erőforrás menedzsmentben jártas, az adott célcsoportra szakosodott segítő szervezet szakértelmét és munkaerőközvetítői szolgáltatásait igénybe venni. Ezzel részben megoldható a munkavállaló felkészítése is. Fontos tisztában lenni azzal, hogy tartós munkaerőpiaci távollét után nem mindig zökkenőmentes a munkavállaló visszailleszkedése. Ugyanakkor a szakosodott segítő szervezetek motivációs tréningekkel, szakmai képzésekkel, szakmai és szociális mentorálással felkészítik a potenciális munkavállalót a számára új helyzetbe való visszailleszkedésre.

Általános érvényű tanács, hogy nagyon fontos a munkakör és az azzal kapcsolatos elvárások minél pontosabb megfogalmazása és leírása, valamint a munkavállaló teljesítményének rendszeres értékelése, az előremutató visszajelzés és a szüksé-

ges fejlesztés. Mindenképpen próbaidővel kell kezdeni az együttműködést, amelynek az első lépése akár az alkalmi jellegű foglalkoztatás is lehet. A határozatlan időre szóló munkaviszonyra vonatkozó bért és jutattatásokat a próbaidő alatti teljesítmény függvényében kell meghatározni, figyelembevéve a fizetett szabadságot, a betegszabadságot, a beteg gyermek ápolása idejére járó szabadságot, a közterheket és az adminisztratív terhek anyagi vonzatát is. Ezeket a munkavállalónak és a vállalkozásnak mind ki kell termelni. Az első munkaszerződés tartalmát mindenképpen érdemes szakemberrel, jogással összeállíttatni.

A 2008-ban aktuális törvényi előírások, valamint néhány fontos segítő szervezet neve, célcsoportja és elérhetősége megtalálható a „Praktikus információk esélyegyenlőségre érzékeny mikrovállalkozásoknak 2008.” című kiadványban, valamint a mellékletek között.

A SEED Alapítvány szolgáltatásai a témában: jogi tanácsadás, adó- és TB-tanácsadás, foglalkoztatási tanácsadás, pályázati tanácsadás, foglalkoztatási képzés, vezetési ismeretek képzés (a kettő kombinálható is), képzés mikrovállalkozók alkalmazottainak, dolgozói elégedettségmérés.

# 1. sz. melléklet: Kifejezések magyarázata

**antidiszkrimináció:** kirekesztés elleni küzdelem.

**atrocitás:** erőszakoskodás, kegyetlenkedés, jogsértő hatósági beavatkozás.

**bizonyítási teher:** bizonyíték-állítási kötelezettség.

**diszkrimináció:** az egyes emberek hátrányos kezelése azon az alapon, hogy valamely meghatározott csoport tagjai.

**egyenlő bánásmód:** társadalmi helyzettől függetlenül minden egyén azonos törődésben és gondoskodásban részesül.

**egyesülés szabadsága:** csoportok egységbe/szervezetbe való tömörülésének joga.

**életminőség:** az egyén értékekhez, normákhoz, emberi kapcsolatokhoz, önértékeléshez, saját életkörülményeinek megítéléséhez fűződő viszonya.

**életszínvonal:** a társadalom, a közösség jólétének mértéke, foka.

**előítélet:** valamely csoport tagjaival szemben tanúsított negatív érzelmi viszonyulás, amelynek alapja a csoporthoz tartozás ténye.

**Emberi és Polgári Jogok Nyilatkozata:** alaptörvény, amely leszögezi, hogy az ember szabadnak és egyenjogúnak születik.

**ENSZ:** Egyesült Nemzetek Szervezete.

**esélyegyenlőség:** egyenlő jogok és egyenlő esélyek birtoklásának állapota.

**etnikai megkülönböztetés:** valamely népcsoportra jellemző tulajdonságok alapján történő megkülönböztetés.

**Európai Bíróság:** az Európai Unió legfelsőbb igazságszolgáltatási szerve, ítélik az európai jog értelmezésének ügyeiben, székhelye Luxemburg.

**Európai Bizottság:** az Európai Unió végrehajtó szerve, az Európai Parlament és az Európai Unió Tanácsa mellett egyike az EU három fő kormányzati intézményének, legfőbb feladata jogszabályok kezdeményezése és becikkelyezése, valamint az EU jogalapját jelentő uniós szerződések feletti őrködés.

**Európai Parlament:** az Európai Unió parlamentáris testülete, amelyet az EU állampolgárai közvetlenül választanak öt éves időtartamra, a Miniszterek Tanácsával együtt alkotja az EU törvényhozói hatalmi ágát.

**Európai Unió Tanácsa:** az EU-tagországok minisztereiből álló, európai jogszabályokat elfogadó testület.

**Európa Tanács:** regionális nemzetközi szervezet, amelynek székhelye Strasbourg, jelenleg 47 tagja van, de nyitva áll bármely olyan európai állam előtt, amely elfogadja a jogállamiság intézményét és garantálja állampolgárai számára az alapvető szabadság- és emberi jogokat.

**faji megkülönböztetés:** biológiailag örökölt vagy örököltnek gondolt testi jellemzők, elsősorban bőrszín alapján történő megkülönböztetés.

**hátrányos megkülönböztetés:** az egyén neme, származása, vallása, egészségi állapota, fogyatékosága miatt kedvezőtlen helyzetbe kerül.

**heterogén:** különböző részekből álló.

**homogén:** egynemű, egyforma tulajdonságokkal rendelkező, egyféle.

**ILO:** Nemzetközi Munkaügyi Szervezet.

**irányelv:** tevékenységet, magatartást meghatározó, előíró alapelv.

**jogállam:** jogrenden alapuló állam.



## 2. sz. melléklet: Gazdaságfejlesztéssel foglalkozó szervezetek és weboldalaik

Falusi és Agroturizmus Országos Szövetsége: [www.fatosz.hu](http://www.fatosz.hu)

Iparfejlesztési Közalapítvány: [www.imfa.hu](http://www.imfa.hu)

Ipartesületek Országos Szövetsége: [www.iposz.hu](http://www.iposz.hu)

Joint Venture Szövetség: [www.jointventure.hu](http://www.jointventure.hu)

Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviselői Szövetsége: [www.kisosz.hu](http://www.kisosz.hu)

Környezetvédelmi Szolgáltatók és Gyártók Szövetsége: [www.kszgysz.hu](http://www.kszgysz.hu)

Magyar Innovációs Szövetség: [www.innovacio.hu](http://www.innovacio.hu)

Magyar Iparszövetség: [www.okisz.hu](http://www.okisz.hu)

Magyar Kereskedelmi és Iparkamara: [www.mkik.hu](http://www.mkik.hu)

Magyar Közgazdasági Társaság: [www.mkt.hu](http://www.mkt.hu)

Magyar Vállalkozásfejlesztési Alapítvány: [www.mva.hu](http://www.mva.hu)

Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége: [www.mgyosz.hu](http://www.mgyosz.hu)

Műszaki és Természettudományi Egyesületek Szövetsége: [www.mtesz.hu](http://www.mtesz.hu)

SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány: [www.seed.hu](http://www.seed.hu)

Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége: [www.vosz.hu](http://www.vosz.hu)

### 3. sz. melléklet: Hátrányos helyzetűeket segítő szervezetek és weboldalaik

Autisták Országos Szövetsége: [www.esoember.hu](http://www.esoember.hu)

Autonómia Alapítvány: [www.autonomia.hu](http://www.autonomia.hu)

De Jure Alapítvány – a sérült emberek jogaiért: [www.drahu.org.hu](http://www.drahu.org.hu)

Demokratikus Jogok Fejlesztéséért Alapítvány: [www.demnet.org.hu](http://www.demnet.org.hu)

Értelmi Fogyatékosok és Segítőik Országos Érdekvédelmi Szövetsége: [www.efoesz.hu](http://www.efoesz.hu)

Értelmi Sérülteket Szolgáló Társadalmi Szervezetek és Alapítványok Országos Szövetsége: [www.eta-szov.hu](http://www.eta-szov.hu)

Fogyatékos Személyek Egyenlőségéért Közalapítvány: [www.fszk.hu](http://www.fszk.hu)

Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda: [www.pestesely.hu](http://www.pestesely.hu)

Halmazottan Sérültek Szülők Szövetsége: [www.segitnet.hu](http://www.segitnet.hu)

Jól-Lét Alapítvány: [www.jol-let.com](http://www.jol-let.com)

Kékmadár Alapítvány: [www.kek-madar.hu](http://www.kek-madar.hu)

Kézenfogva Alapítvány: [www.kezenfogva.hu](http://www.kezenfogva.hu)

MAHOLNAP Alapítvány: [www.maholnap.hu](http://www.maholnap.hu)

Magyar Speciális Művészeti Műhely Egyesület: [www.msmme.fw.hu](http://www.msmme.fw.hu)

Magyar Speciális Olimpiai Szövetség: [www.msosz.hu](http://www.msosz.hu)

Magyar Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetsége: [www.mvgyosz.hu](http://www.mvgyosz.hu)

Menedék Egyesület: [www.menedek.hosting1.deja.hu](http://www.menedek.hosting1.deja.hu)

Motiváció Alapítvány: [www.motivacio.hu](http://www.motivacio.hu)

Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége: [www.meoszinfo.hu](http://www.meoszinfo.hu)

Munkanélkülieket Segítő Közhasznú Szervezetek Magyarországi Szövetsége: [www.mskszmsz.hu](http://www.mskszmsz.hu)

Napra Forgó Rehabilitációs Kht.: [www.napra-forgo.dynamo.hu](http://www.napra-forgo.dynamo.hu)

Salva Vita Alapítvány: [www.salvavita.hu](http://www.salvavita.hu)

Siketvakok Országos Egyesülete: [www.siketvak.hu](http://www.siketvak.hu)

## 4. sz. melléklet: Esélyegyenlőségi önértékelő lap mikrovállalkozások számára

Kérjük, a megfelelő oszlopba írt „x”-ekkel töltsse ki az alábbi táblázatot, s közben gondolja végig, hogy az Ön vállalkozása tudha-e többet tenni az esélyegyenlőség előmozdításáért. Az értékelő lapnak nincs jó és rossz eredménye: az egy pillanatnyi állapotot tükröz, amely kiindulási alapja lehet a következő időszakra vonatkozó célok kitűzésének.

	Igen	Nem	Tervezi	Nem értelmezhető a vállalkozására	Megjegyzés (esetleg szükséges intézkedés és annak anyagi vonzata)
<b>Foglalkoztatná vagy foglalkoztatja jelenleg (akár alkalmi jelleggel) az alábbi személyeket?</b>					
Roma nő					
Roma férfi					
45 év feletti nő					
50 év feletti férfi					
12 év alatti gyermeket nevelő nő					
GYED-en, GYES-en, GYET-en levő nő					
GYED-en, GYES-en, GYET-en levő férfi					
Fogyatékossgal élő személy					
Megváltozott munkaképességű személy					
Nő férfiasnak tekintett munkakörben					
Férfi nőiesnek tekintett munkakörben					
Hajléktalan					
Büntetett előéletű					
Pályakezdő					

	Igen	Nem	Tervezi	Nem értelmezhető a vállalkozására	Megjegyzés (esetleg szükséges intézkedés és annak anyagi vonzata)
Ha munkaerőigény jelentkezik a vállalkozásában, meghirdeti a munkakört nyilvánosan (újságban, falragaszon, hirdetőtáblán, weboldalon stb.)?					
Ha munkaerőigény jelentkezik a vállalkozásában, bejelenti a felvételi lehetőséget a munkatügyi kirendeltségen?					
Ha munkaerőigény jelentkezik a vállalkozásában, jelzi azt a hátrányos helyzetűek elhelyezkedését segítő szervezeteknél?					
Készít munkavállalói számára munkaköri leírást?					
Alkalmazottja alapbérének a munkaköri leírás képezi az alapját?					
Belépéskor, illetve a jogszabályok változása esetén tájékoztatja munkavállalóit a jogaikról és kötelességeikről?					
Szokta Ön bizonyos időközönként értékelni a munkavállalói teljesítményét, mondjuk egy teljesítményértékelő beszélgetés keretében?					
Méri Ön rendszeresen a munkavállalók munkahelyi elégedettségét?					

	Igen	Nem	Tervezi	Nem értelmezhető a vállalkozására	Megjegyzés (esetleg szükséges intézkedés és annak anyagi vonzata)
<b>Dolgozik Önnél...</b>					
...részmunkaidős alkalmazott?					
...két alkalmazott osztott munkakörben?					
...táv munkás?					
...alkalmazott rugalmas munkaidőben?					
Szabadság kiadásakor figyelembe veszi a munkavállalói szempontjait?					
Elképzelhetőnek tartja, hogy munkavállalói számára családi problémák esetén fizetés nélküli szabadságot engedélyezzen?					
Szokott adni alkalmazottainak béren kívüli juttatást?					
Átlátható, mindenki számára ismert elvek alapján dönt arról, hogy egy alkalmazott milyen béren kívüli juttatásra jogosult?					
Szervez a munkatársainak a vállalkozás által finanszírozott szabadidős programot?					
Ha igen, azon részt vehetnek a munkatársai családtagjai is?					

	Igen	Nem	Tervezi	Nem értelmezhető a vállalkozására	Megjegyzés (esetleg szükséges intézkedés és annak anyagi vonzata)
Szervezt-e képzést bármely munkavállalója részére az elmúlt három évben?					
Ha szervezett képzést: átlátható, minden alkalmazott számára ismert elvek alapján dönti el, hogy ki milyen képzésen vehet részt?					
Ha a munkavállalójával konfliktusba kerül, mindkettőjük számára megnyugtató módon igyekszik azt megoldani?					
Van az Ön vállalkozásának írott esélyegyenlőségi koncepciója, esélyegyenlőségi terve?					
Ügyfelei, partnerei, beszállítói megismerhetik-e az Ön esélyegyenlőséggel kapcsolatos elkötelezettségét cégismertetőjében, a honlapján vagy más módon?					
Megközelíthető az Ön vállalkozása kerekesszéssel vagy babakocsival (fizikai akadálymentesítés), illetve látható/hallható a honlapja látásukban/hallásukban korlátozott érdeklődők számára (információs akadálymentesítés)?					
Van az Ön vállalkozásának olyan terméke vagy szolgáltatása, amely megkönnyíti a hátrányos helyzetűek életét, javítja életminőségüket?					
Támogat az Ön vállalkozása hátrányos helyzetűeket segítő szervezetet?					