

**AZ 50 ÉV FELETTI ÁLLÁSKERESŐK ELHELYEZKEDÉSÉT
SEGÍTŐ TÁMOGATÁSI RENDSZER MAGYARORSZÁGON,
BARANYA MEGYÉBEN**

Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara

Pécs, 2013.

Tartalomjegyzék:

| | |
|--|----|
| 1. Az 50 év feletti munkaező-piaci helyzete és az elhelyezkedést nehezítő legfőbb tényezők | 3 |
| 2. A foglalkoztatási helyzet rövid bemutatása Magyarországon és Baranya megyében ... | 5 |
| 2.1 Foglalkoztatási helyzetkép számokban | 5 |
| 2.2 A foglalkoztatáspolitikai kihívásai | 6 |
| 3. Az 50 év feletti álláskereső elhelyezkedését segítő programok | 7 |
| 3.1 Munkahelyvédelmi akcióterv | 7 |
| 3.2 TÁMOP 1.1.2-11 „A hátrányos helyzetűek foglalkoztathatóságának javítása” | 8 |
| 4. Az elhelyezkedés elősegítését célzó aktív eszközök részletes bemutatása | 9 |
| 4.1 Képzés (TÁMOP 1.1.2) | 9 |
| 4.2 Bérköltség támogatás (TÁMOP 1.1.2) | 10 |
| 4.3 Vállalkozóvá válást elősegítő támogatás (TÁMOP 1.1.2) | 11 |
| 4.4 Vállalkozóvá válást elősegítő támogatás – beruházási célú támogatás | 12 |
| 4.5 Munkába járáshoz kapcsolódó helyközi utazási költség támogatása (TÁMOP 1.1.2) | 13 |
| 4.6 Lakhatási támogatás (TÁMOP 1.1.2) | 13 |
| 4.7 Állásinterjúra történő utazáshoz utazási költség támogatása | 15 |
| 4.8 A „nők 40” program | 15 |
| 5. Az 50 év feletti elhelyezkedését segítő szolgáltatások | 16 |
| 5.1 Álláskereső klub | 16 |
| 5.2 Munkavállalási tanácsadás | 20 |
| 6. Az elhelyezkedést segítő programokkal kapcsolatos tapasztalatok | 20 |
| 6.1 TÁMOP 1.1.2-11 „A hátrányos helyzetűek foglalkoztathatóságának javítása” elnevezésű program eddigi eredményeinek összegzése | 20 |
| 6.2 A támogatásban szerepet játszó aktív eszközök értékelése, tapasztalatok | 21 |
| 7. Összefoglalás, javaslatok | 25 |

1. Az 50 év felettek munkaerő-piaci helyzete és az elhelyezkedést nehezítő legfőbb tényezők

Az 50 év feletti korosztály, más hátrányos helyzetű célcsoporthoz hasonlóan, rendkívül nehéz helyzetben van ma, ha az elhelyezkedésről van szó.

Az elsődleges tényező, azaz a megfelelő álláshelyek számának hiánya mellett számos oka van annak, hogy az idősebb korosztály nehézségekkel küzd a munkaerő-piacon.

Magyarországon az elmúlt 20 évben nagyon sok változás következett be a munkaerő-piacon. Az álláskeresők (különösen az idősebbek) egyre nehezedő helyzetén és esélyein a gazdasági válság hatására bekövetkező jelentős munkahely megszűnés tovább rontott. A változásokhoz sokan nem tudtak alkalmazkodni, közülük is leginkább azoknak a legnehezebb, akikre koruknál fogva a munkáltatók nagy része már elutasítóan tekint, az öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig azonban még több évük hátra van.

A munkaadók számos tényezőt említenek, amikor arról kérdezzük őket, hogy miért nem alkalmaznak szívesen 50 év felettit.

A leggyakoribb válaszok a következők:

- Számítástechnikai ismeretek és jártasság hiánya
- Nyelvtudás hiánya
- Alkalmazkodóképesség hiánya, rugalmatlanság
- Mobilitás hiánya
- Alacsonyabb terhelhetőség
- Megbetegedés nagyobb valószínűsége
- Magasabb munkabérigény a munkatapasztalat függvényében (adott esetben a ledolgozott évek után jogszabályban rögzített magasabb járandóság)
- Több fizetett szabadság
- Alacsonyabb iskolai végzettség (ugyanazon munkakör betöltéséhez korábban nem volt rá szükség)
- Elavult szakképesítés

- Lassabb tanulási képesség (nehezebben tanul meg új dolgokat)

Az 50. életévüket betöltött álláskeresőknél jelentős nehézségekkel kell megküzdeniük. Egyik ilyen tényező, hogy fel kell venniük a versenyt, az informatikában jártasabb és jobb idegen nyelvi tudással rendelkező, fiatalabb korosztályokkal.

Fontos említendő körülmény, hogy az idősebb korosztály tagjai a munkában töltött éveik jelentős részét még a szocializmusban dolgozták le, többségük egészen más adaptációs képességeket sajátított el, mint amelyek a piacgazdaságban sikeressé tehetnek egy munkavállalót.

Az 50 év feletti helyzetképe persze lényegesen árnyaltabb, hiszen igen nagyok a korosztályon belüli különbségek. Egyrészt az említett célcsoport esetében igen magas a tartós munkanélküliek aránya, másrészt a legsikeresebb, legstabilabb vállalkozások tulajdonosai jellemzően ötven év feletti férfiak és nők, valamint sokan vannak vezető pozícióban.

Az 50 év és a nyugdíjkorhatár között álló, több évtizedes aktív tevékenység után munkájukat elvesztő emberek lehetőségei azonban jelentősen korlátozottak. A helyzetet tovább nehezíti az is, ha alacsony iskolai végzettségükről, roma származásúakról, nőkről, vagy tartós munkanélküliekről van szó. A tartós munkanélküliek ráadásul olyan lelki állapotba kerülnek, amely tovább ront a helyzeten, hiszen a sok negatív visszajelzésnek köszönhetően elvesztik önbizalmukat, és abba vetett hitüket, hogy sikerülhet még az elhelyezkedés. További probléma, hogy ez az állapot az idő múlásával, a szellemi leépülés mellett, fizikai leépüléshez is vezet, így az elhelyezkedési esélyek még inkább romlanak.

További szomorú képet mutat a Randstad Workmonitor 2013 tavaszi kutatásának eredménye:

A kutatásból kiderül, hogy míg a magyarok többsége támogatja, hogy a munkaadója 25 éves vagy ennél fiatalabb álláskeresőt vegyen fel az üres pozíciókba, addig az 55 év feletti alkalmazását a válaszadók 65 százaléka elutasítaná. Ez nemzetközi szinten a harmadik legmagasabb eredmény. A 32 országra kiterjedő, elsősorban munkaadói és munkavállalói attitűdöket vizsgáló, felmérés szerint a magyarok mellett a csehek és a szlovákok azok, akik hasonlóképpen elutasítóak az idősebb munkavállalókkal szemben.

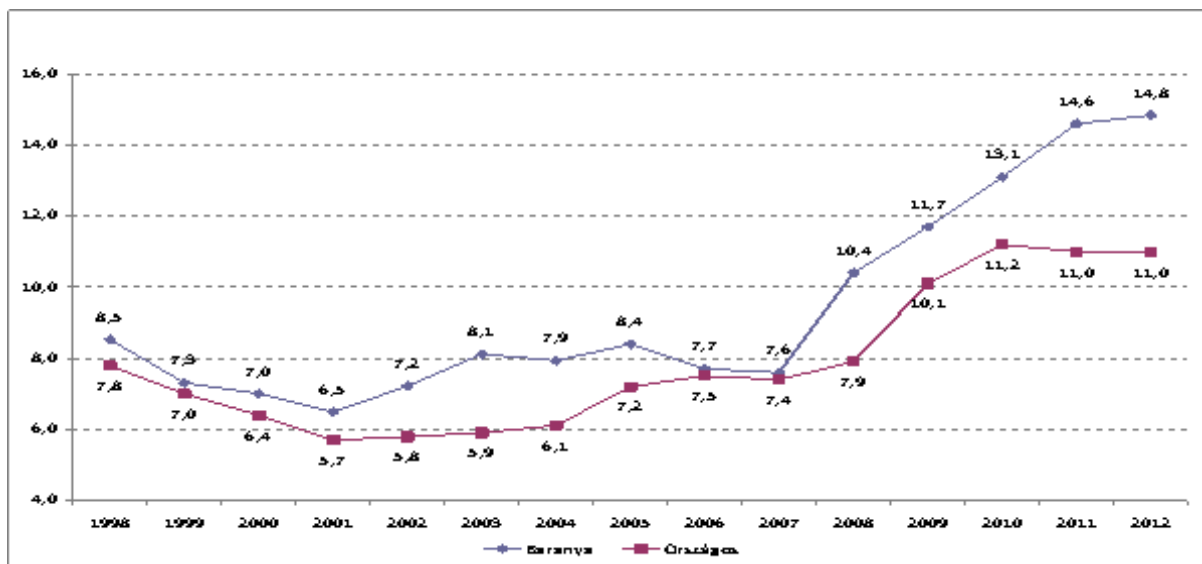
A foglalkoztatáspolitikája kialakítása során ezért kiemelt figyelmet kell szentelni az 50 év feletti korosztálynak. A passzív támogatás (pénzbeli ellátások) mellett vagy helyett az aktív támogatási formákra érdemes helyezni a hangsúlyt e célcsoport munkaviszonyba történő visszavezetése érdekében.

2. A foglalkoztatási helyzet rövid bemutatása Magyarországon és Baranya megyében

2.1 Foglalkoztatási helyzetkép számokban

Nyilvántartott álláskeresők aránya a Nemzeti Munkaügyi Hivatal adatai alapján

A munkanélküliségi ráta alakulása országosan és Baranya megyében:



A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat rendelkezésére álló adatok 2013. augusztus 20.-án:

Nyilvántartott álláskeresők száma Magyarországon: 491 875 fő

Az álláskeresők aránya a gazdaságilag aktív népesség becsléséhez viszonyítva: 11,1 %

Nyilvántartott álláskeresők száma a Dél-Dunántúli régióban: 55 112 fő

Az álláskeresők aránya a gazdaságilag aktív népesség becsléséhez viszonyítva: 13,8 %

Nyilvántartott álláskeresők száma Baranya megyében: 22 582 fő

Az álláskeresők aránya a gazdaságilag aktív népesség becsléséhez viszonyítva: 13,5 %

Nyilvántartott álláskeresők száma Pécsen: 8 716 fő

Az álláskeresők aránya a gazdaságilag aktív népesség becsült számához viszonyítva: 10,8 %

Az álláskeresők aránya a munkavállalói korú népesség számához viszonyítva: 7,3 %

Az 50. életévét betöltött korosztályra vonatkozó adatok:

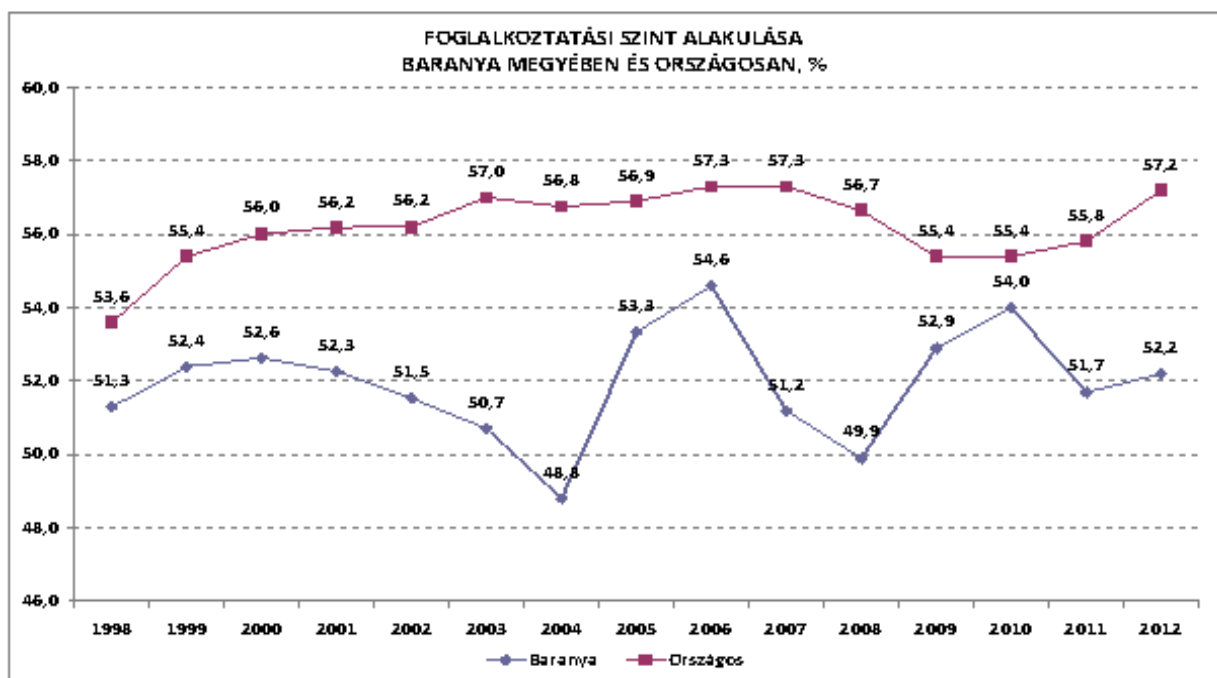
Az 50 év feletti regisztrált álláskeresők száma Baranya megyében: 5 058 fő

Az 50 év feletti regisztrált álláskeresők aránya Baranya megyében: 22,3 %

2.2 A foglalkoztatáspolitikai kihívásai

Magyarországon a foglalkoztatottság messze elmarad az Európai Unió által célul kitűzött 70%-os szinttől. Habár a lisszaboni célt az Európai Unió tagállamai közül kevesen érik el, Magyarország ebben a viszonylatban az utolsók között szerepel. Hazánkban a foglalkoztatottság alig lépi át az 50%-os szintet.

A foglalkoztatási szint alakulása a Nemzeti Munkaügyi Hivatal adatai alapján:



A rendkívül alacsony foglalkoztatottsági szint mellett további probléma, hogy kihasználatlan a hazai humán-erőforrásban rejlő növekedési potenciál, ezért a foglalkoztatáspolitikai legfontosabb prioritásai a következők:

- Munkára ösztönzés erősítése (ellátási rendszer optimalizálása)
- Gazdasági aktivitás emelése (korhatár előtti nyugdíjazás felülvizsgálata)
- Képzési szerkezet átalakítása (duális szakképzés előtérbe helyezése)
- Munkaerő-piaci rugalmasság javítása (munkajogi szabályozás modernizálása)
- Munkateljesítmények növelése (adórendszer átalakítása)
- Közfoglalkoztatás rendszerének átalakítása

Magyarországon a foglalkoztatáspolitikának köszönhetően kialakult a foglalkoztatási célú támogatások rendszere, amelynek alapvető célja a nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedés ösztönzése és támogatása.

A támogatási rendszer elsősorban célzott bér- és járulékutalvánnyal segíti elő az álláskeresőket az elsődleges munkaerő-piacra történő visszatérését. Ez a rendszer a hátrányos helyzetű munkavállalói rétegek esetében kiemelt fontossággal bír.

3. Az 50 év feletti álláskeresőket elhelyezkedését segítő programok

3.1 Munkahelyvédelmi akcióterv

A program célja a foglalkoztatáshoz kapcsolódó munkáltatói adóterhek célzott csökkentése, a vállalkozások számára egyszerűbb, kedvezőbb adózási feltételek megteremtése.

A munkaadók által igénybe vehető kedvezmény alapja a munkavállaló közterhekkel és más levonásokkal nem csökkentett bruttó munkabére, legfeljebb 100 ezer Ft-ig.

A munkáltatót megillető adókedvezmény mértéke a munkavállalót érintő bruttó munkabér után a munkaadó által az államnak fizetendő szociális hozzájárulási adó meghatározott százaléka. A szociális hozzájárulási adó a bruttó munkabér 27%-át teszi ki. A

munkahelyvédelmi akcióterv keretében a munkaadók ennek az adónemnek a megfizetése alól kapnak részkedvezményt, adott esetben teljes mentességet.

A program meghatározott célcsoportok foglalkoztatása esetén ad a munkaadóknak kedvezményt a fent megnevezett adónem megfizetése alól.

Ezek a célcsoportok a következők:

- 25 év alatti munkavállalók
- 55 év feletti munkavállalók
- Nem szakképzett munkavállalók
- Tartósan álláskeresők
- Kisgyermekes munkavállalók

Az állam e program keretében a felsorolt célcsoportok foglalkoztatása esetén ad kedvezményt a munkaadóknak.

A szociális hozzájárulási adó megfizetése alóli kedvezmény mértéke a következőképpen alakul:

a munkáltató fizetési kötelezettsége 55 éven felüli álláskereső foglalkoztatása esetén a bruttó munkabér után fizetendő 27% helyett csak 12,5%.

A kedvezmény a megadott életkortól a foglalkoztatás teljes időtartama alatt igénybe vehető.

3.2 TÁMOP 1.1.2-11 „A hátrányos helyzetűek foglalkoztathatóságának javítása”

A Társadalmi Megújulás Operatív Program 1.1.2 „Decentralizált programok a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásáért” elnevezésű projekt keretén belül a Nemzetgazdasági Minisztérium uniós forrásból kiemelt támogatást biztosít a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű álláskeresők részére.

A program célja a hátrányos helyzetű álláskeresők munkaerő-piacra történő belépésének segítése, komplex, személyre szabott, a helyi munkaerő-piaci lehetőségekhez és igényekhez igazodó szolgáltatásokkal és támogatásokkal.

A program célcsoportjaiba az alábbi nyilvántartott álláskeresők tartozhatnak:

- Alacsony iskolai végzettségűek (legfeljebb alapfokú)
- Pályakezdők, és a 25. életévüket be nem töltött fiatalok
- 50. életévüket betöltött álláskeresők
- Gyermekgondozásból visszatérők
- Foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosultak (önkormányzat, szociális iroda)
- Tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek (több mint 6 hónapja álláskereső)
- Elavult szakképesítéssel rendelkezők

A program támogatási elemei a következők:

- Képzés
- Bérköltés támogatás
- Vállalkozóvá válás támogatása
- Munkába járás támogatása
- Lakhatási támogatás

4. Az elhelyezkedés elősegítését célzó aktív eszközök részletes bemutatása

4.1 Képzés (TÁMOP 1.1.2)

Az 50 év feletti álláskeresők rendkívül nehéz helyzetben vannak ma a munkaerő-piacon. Egyrészt fel kell venniük a versenyt az informatikában jártasabb és jobb idegen nyelvi tudással rendelkező fiatalabb korosztályokkal, másrészt sokuknak szembesülni kell azzal, hogy, amit 20-30 évvel ezelőtt tanult, mára már elavultnak számít. A folyamatos technikai, technológiai változásoknak köszönhetően sok szakma esetében megújításra szorulnak a korábban megtanult és elsajátított ismeretek, illetve vannak szakmák, amelyekre a gazdasági

környezet változásainak köszönhetően és a mai termelési feltételek mellett már nincs többé szükség. Az 50. életévét betöltött korosztály képzése tehát, versenyképességük megtartása érdekében, elengedhetetlenül fontos.

A képzések legfőbb céljai:

Számítástechnikai ismeretek fejlesztése, pótlása.

Idegen nyelv tudás fejlesztése, pótlása.

Egyes szakmákhoz kapcsolódó új/kiegészítő ismeretek elsajátítása.

Más szakmára történő átképzés.

Vállalkozóvá váláshoz szükséges ismeretek megszerzése.

Az 50 év feletti álláskeresők számos szakma közül választhatnak, figyelembe véve személyes szükségleteiket.

A programban részt vevők 100%-os támogatást kapnak a tanfolyami díjra és a vizsgadíjra, valamint a képzés ideje alatt pénzübeli juttatásban részesülnek (keresetpótló juttatás).

A vidéki álláskeresők a képzés ideje alatt, helyközi tömegközlekedési eszköz igénybevétele esetén, a lakóhely és a képzés helyszíne közötti utazás költségeihez 90%-os kedvezményt is kapnak.

A képzést sikeresen befejező álláskeresőknek lehetőségük van arra, hogy a program befejezését követően - újabb támogatási elemként - bérköltség támogatásban részesüljenek, amennyiben van munkaadó, aki alkalmazásukat vállalja.

4.2 Bérköltség támogatás (TÁMOP 1.1.2)

Speciális, a munkaadókat foglalkoztatásra ösztönző támogatási konstrukció.

A támogatás célja az 50. életévüket betöltött személyek elhelyezkedésének elősegítése.

Ez a támogatási forma kizárólag abban az esetben igényelhető, ha a munkaadó 50 év feletti regisztrált álláskereső foglalkoztatását vállalja.

A munkaadó részére a munkaviszonyban foglalkoztatott személy munkabére és járulékai legfeljebb 100%-ának megfelelő összegű bérköltség támogatás nyújtható.

A támogatást a leendő munkáltatónak kell igényelnie, az alkalmazni kívánt konkrét személy megjelölésével. A támogatás az adott időtartam vonatkozásában fokozatosan csökkenő mértékű.

A támogatás ideje és mértéke a következő:

A támogatás maximum 9 hónapra adható, a következők szerint:

- A foglalkoztatás első 3 hónapjában: a munkabér és járulékai 100%-ának megfelelő támogatás, legfeljebb a minimálbér kétszerese és annak járulékai erejéig.
- A foglalkoztatás következő 3 hónapjában: a munkabér és járulékai 50%-ának megfelelő támogatás, legfeljebb a minimálbér kétszerese és annak járulékai erejéig.
- A foglalkoztatás következő 3 hónapjában: a bruttó munkabért terhelő járulékok támogatása, legfeljebb a minimálbér kétszeresére számolt járulék erejéig.

4.3 Vállalkozóvá válást elősegítő támogatás (TÁMOP 1.1.2)

A támogatás célja a meghatározott feltételeknek megfelelő álláskereső személyek vállalkozói készségének, hajlandóságának előmozdítása, saját vállalkozás, illetve vállalkozói tevékenység beindítására való ösztönzése.

Támogatás iránti kérelmet nyújthat be az 50 év feletti álláskereső személy, ha önmaga foglalkoztatását vállalja:

- egyéni vállalkozás keretében,
- új induló társas vállalkozás keretében, a társaság tevékenységében személyesen közreműködő tagként,
- már működő társas vállalkozáshoz való csatlakozással, a társaság tevékenységében személyesen közreműködő tagként, vagy
- mezőgazdasági őstermelőként.

A vállalkozás indítását elősegítő vissza nem térítendő támogatás legfeljebb 6 hónap időtartamra adható. A támogatás mértéke havonta, a kötelező legkisebb munkabér összegének megfelelő pénzösszeg.

A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) 2013-ban Magyarországon: 98.000,- Ft/hó

A támogatás megállapításánál a pályázat benyújtásakor hatályos minimálbér az irányadó.

A támogatást elnyerő álláskereső kötelezettséget vállal arra, hogy a támogatás folyósításának időszakában (6 hónapig) a fent felsorolt módok valamelyikén vállalkozói tevékenységet folytat. A 6 hónap támogatási időszak lejárta után a támogatást nyújtó hivatallal szemben további kötelezettsége nincsen.

4.4 Vállalkozóvá válást elősegítő támogatás – beruházási célú támogatás

A Baranya Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja támogatási lehetőséget biztosít az álláskereső vállalkozóvá válásának elősegítésére.

A támogatás célja az álláskereső önfoglalkoztatásának elősegítése beruházási célú támogatással.

A pályázaton az vehet részt, aki a pályázat benyújtását közvetlenül megelőzően, a munkaügyi központ által, legalább három hónapja folyamatosan álláskeresőként van nyilvántartva (beleértve az 50. életévüket betöltött álláskeresőt), és önmaga foglalkoztatását vállalja:

- egyéni vállalkozás keretében,
- új induló társas vállalkozás keretében, a társaság tevékenységében személyesen közreműködő tagként,
- már működő társas vállalkozáshoz való csatlakozással, a társaság tevékenységében személyesen közreműködő tagként, vagy
- mezőgazdasági őstermelőként.

A támogatás mértéke:

Legfeljebb 2 millió Ft vissza nem térítendő tőkejuttatás, amely nem haladhatja meg az összes beruházási költség nettó értékének 80%-át.

A nyertes pályázó a fent felsorolt módok valamelyikén vállalja önmaga foglalkoztatását a támogatási szerződés megkötésétől számított legalább 3 évig.

4.5 Munkába járáshoz kapcsolódó helyközi utazási költség támogatása (TÁMOP 1.1.2)

Az 50 év feletti álláskereső foglalkoztatását vállaló munkaadó részére a támogatott foglalkoztatás teljes időtartama alatt egészben vagy részben megtéríthető a munkába járással kapcsolatos helyközi utazási költség, abban az esetben, ha az érintett személy a lakóhelye/tartózkodási helye és a foglalkoztatás helyszíne közötti utazásra tömegközlekedési eszközt vesz igénybe. Az utazási költségek támogatásának maximális mértéke a felmerülő utazási költségek 100%-a lehet.

A programnak köszönhetően így az álláskereső során nem kerülnek hátrányba azon 50 év felettiek sem, akik nem az adott munkalehetőség szerinti településen élnek, ugyanis a tapasztalat azt mutatja, hogy számos munkáltató inkább elveti a lehetőségét annak, hogy vidéki álláskeresőt alkalmazzon, csak hogy ne kelljen az adott munkavállaló munkahelyre történő utazását fizetnie.

Ez a támogatási forma kizárólag a bérköltség támogatással együtt igényelhető.

4.6 Lakhatási támogatás (TÁMOP 1.1.2)

A lakhatási támogatás célja, hogy a program résztvevői a munkaerő-piaci helyzetük javítása érdekében lakóhelyüktől távoli munkalehetőséget is elfogadjanak. A program a lakhatáshoz vissza nem térítendő támogatást biztosít.

A lakhatási támogatást az a személy veheti igénybe, aki:

- a támogatási igény benyújtásakor már legalább három hónapja folyamatosan álláskeresőként nyilvántartott, vagy
- pályakezdő álláskeresőként nyilvántartott, vagy
- csoportos létszámleépítésben érintett.

A lakhatási támogatást tehát abban az esetben igényelheti az 50. életévét betöltött személy, ha a támogatás igénylésekor már legalább három hónapja folyamatosan nyilvántartott álláskereső, vagy csoportos létszámleépítés miatt veszítette el állását.

Lakhatási támogatásra az a pályázó lehet jogosult, aki:

- legalább 6 hónap időtartamra szóló és legalább heti 20 óra munkaidejű munkaviszonyt vagy közalkalmazotti jogviszonyt létesít, amely esetében az állandó lakóhelye és a munkavégzés helye legalább 100 km-re van egymástól, vagy a munkavégzés helye és az állandó lakóhelye között naponta tömegközlekedési eszközzel történő oda- és visszautazás ideje a 6 órát meghaladja, és
- nem rendelkezik saját tulajdonában vagy a vele együtt élő házastárssal közös tulajdonban lévő lakás céljára szolgáló, beköltözésre alkalmas ingatlannal a munkavégzés helyén, valamint olyan településen, amelynek a munkavégzés helyétől való távolsága nem éri el a 100 km-t, vagy amelytől a munkavégzés helyéig tömegközlekedési eszközzel történő oda- és visszautazás ideje nem éri el a napi 6 órát, és
- az utolsó munkahelye nem a leendő munkavégzés helye szerinti településen, továbbá nem annál a foglalkoztatónál volt, amellyel munkaviszonyt létesít, és
- lakhatását bérleti jogviszony létesítésével kívánja megoldani a munkavégzés helyén.

A támogatás igénybevételének további feltétele, hogy a pályázó, a támogatás segítségével létrejövő munkaviszonya által, olyan rendszeres jövedelmet szerezzen, amelynek a havi bruttó összege nem haladja meg az érvényben levő kötelező legkisebb munkabér 300%-át.

A lakhatási támogatás kizárólag belföldön történő munkavégzés érdekében és csak belföldi ingatlanra adható.

A támogatás folyósításának időtartama legfeljebb 18 hónap lehet.

A támogatás mértéke ugyanazon lakóingatlanra vonatkozóan, 1 fő esetében a következő:

- az első 6 hónapban legfeljebb havi 100.000,- Ft,
- a második 6 hónapban legfeljebb havi 60.000,- Ft,
- a harmadik 6 hónapban legfeljebb havi 40.000,- Ft.

A támogatás kizárólag a bérleti díjjal (benne a közüzemi díjakkal) összefüggő kiadásokra használható fel.

4.7 Állásinterjúra történő utazáshoz utazási költség támogatása

A munkaügyi központ az állásinterjúra történő utazás költségét utólag 100%-ban megtéríti annak a regisztrált álláskeresőnek, aki a munkáltatóval történő személyes találkozóra helyi és helyközi tömegközlekedési eszköz igénybevételével utazik, utazását és annak célját az utazás megkezdése előtt a munkaügyi központnak bejelenti, és az állásinterjún történő megjelenést az utazást követően az erre a célra rendszeresített nyomtatványon igazolja.

A támogatásnak köszönhetően a nehéz anyagi helyzetben lévő álláskeresőnek sem kell lemondani egy lehetséges álláslehetőség reményében megtett állásinterjúra történő utazásról. A támogatási lehetőség abban az esetben igényelhető, ha a leendő munkalehetőség, illetve a személyes találkozó nem az álláskereső lakhelye szerinti településen van.

4.8 A „nők 40” program

Magyarországon azon nők számára, akik legalább 40 év nyugellátásra jogosító szolgálati idővel rendelkeznek lehetőség van - életkoruktól függetlenül – a teljes öregségi nyugdíjba vonulásra.

A „nők 40” program célja, hogy a nők 40 év szolgálati jogviszonyának megszerzését elősegítse, vagyis az álláskeresőként nyilvántartott és döntően koruk miatt elhelyezkedési nehézségekkel küzdő nők foglalkoztatását támogassa, ezzel együtt a nyugdíjba vonulásukhoz szükséges hiányzó szolgálati idő megszerzéséhez hozzájáruljon.

A programban azon 55 év feletti nők vehetnek részt, akik legalább 6 hónapja regisztrált álláskeresők és a 40 év szolgálati jogviszonyukhoz legfeljebb 12 hónap szolgálati idő hiányzik.

A célcsoportba tartozó nők foglalkoztatásához a munkáltató a munkabér és járulékok 100%-ának megfelelő vissza nem térítendő támogatásban részesül. A támogatás megállapítása során

havi munkabéreként legfeljebb a hatályos garantált bérminimum (bruttó 114.e.Ft.) 125%-áig terjedő összeg vehető figyelembe.

A támogatás időtartama egyéenként legfeljebb 10 hónap lehet, de nem lehet több mint a 40 év szolgálati viszony megszerzéséhez hiányzó hónapok száma, valamint a munkáltatónak 2 hónap továbbfoglalkoztatási kötelezettséget kell vállalnia.

5. Az 50 év felettiiek elhelyezkedését segítő szolgáltatások

5.1 Álláskereső klub

Az álláskereső klub célja a munkanélküliek minél hatékonyabb álláskeresésének elősegítése. A klubban csoportos foglalkozások zajlanak, ahol egy – egy csoportban maximum 10-12 álláskereső vesz részt. A foglalkozások a program ideje alatt minden nap, napi 5 órában zajlanak. A program 3 hétig tart. A munkaügyi központ a csoportjait havi rendszerességgel indítja.

Az álláskereső klubban a jól felkészült klubvezető több fázisú programon vezeti végig a résztvevőket.

A program a nyitó szakaszában az önismeretre koncentrál.

Az álláskeresést természetesen erősen befolyásolják külső tényezők, ennek ellenére elengedhetetlenül fontos minden álláskereső esetében, hogy tisztában legyen azzal, mely képességekkel rendelkezik, s azok milyen állás betöltésére teszik leginkább alkalmassá. Ennek érdekében a résztvevők foglalkozási érdeklődési kérdőívet töltenek ki, majd számba veszik személyes képességeiket, és az értékelés eredményeként szóba jöhető munkaköröket. Mindezt természetesen össze kell vetni a meglévő szakmai tapasztalatokkal és a munkaerő-piac realitásával.

Az előző részhez szorosan kapcsolódó következő szakaszban a célok minél pontosabb megfogalmazására helyeződik a hangsúlyt.

Az érdeklődési körre, a személyes képességekre és a szakmai tapasztalatokra alapozva a résztvevő kiválasztja a számára leginkább megfelelő munkaköröket, majd megtörténik - ezek közül - az elsődleges célállás meghatározása. Ennek hiányában a program során nem lehet hatékonyan továbbhaladni.

Az elsődleges célállás meghatározását követően az álláskeresők elkészítik az úgynevezett bemutatkozó kártyájukat. A bemutatkozó kártya röviden ismerteti az álláskereső legfontosabb képességeit, ismereteit és személyes tulajdonságait. A bemutatkozó kártya segíti a munkaadókkal való személyes vagy telefonon történő kapcsolatteremtést, valamint, segítheti az ismerősöket, hogy felidézzék az álláskereső személy képességeit és keresett munkakörét.

A program a következő szakaszban az ismerősökkel és a munkáltatókkal történő kapcsolatfelvétellel, annak technikáira fókuszál.

Az álláskeresőknek – kifejezetten igaz ez az 50. életévüket betöltött személyekre – fontos tudatosítaniuk magukban, hogy az álláshirdetésekből szereplő, valamint a munkaközvetítő irodák és a munkaügyi központok által hirdetett állások, azaz a nyílt munkaerőpiacon fellelhető állásajánlatok a tényleges álláslehetőségeknek csupán körülbelül 30%-át teszik ki. A fennmaradó 70%-ról az információ a rejtett munkaerőpiac különböző csatornáin keresztül jut el az álláskeresőkhöz, úgy, mint a cégen belüli átszervezések, megüresedett pozíciók, cégen belüli hirdetések, belső munkatársak megkérdezése, valamint rokonoktól, kollégáktól, ismerősöktől hallott lehetőségek.

Kapcsolatfelvétel ismerősökkel

A programnak ebben a szakaszában az ismerősökkel történő kapcsolatfelvétel különböző technikáit sajátítják el a résztvevők. Az álláskeresők először emlékeztető listát készítenek a személyes kapcsolataikról, majd útmutatót kapnak arra vonatkozóan, hogyan folytassanak le egy telefonbeszélgetést az ismerősükkel. Ezt követően az ismerősökkel folytatott telefonbeszélgetésekhez forgatókönyvet is kell készíteniük, és fel kell készülniük mintaválaszokkal különböző lehetséges kérdésekre, például arra, hogy miért keres állást, milyen állás betöltésére tartja alkalmasnak magát, és milyen képességei birtokában mondja mindezt.

Kapcsolatfelvétel a munkaadóval

Az álláskeresés egyik kritikus pontja az, amikor fel kell venni a kapcsolatot a munkáltatóval, hiszen egy-egy pályázat beküldése, egy-egy e-mail elküldése önmagában nagyon csekély mértékben jár eredménnyel.

A kiválasztott munkaadóval történő kapcsolatfelvétel előtt a lehető legtöbb információt össze kell gyűjteni a megpályázandó munkaköréről, az állást kínáló cégről, és, ha van rá mód, arról a személyről is, aki az állás betöltésével kapcsolatos döntésre jogosult.

A következő lépés a telefonos kapcsolatfelvétel. Itt, hasonlóképpen az ismerősökkel történő telefonos kapcsolatfelvételhez, forgatókönyvet kell készíteni annak érdekében, hogy az álláskereső minden lehetséges helyzetre, kérdésre fel legyen készülve. A résztvevők példamondatokat tanulnak meg, lehetséges szituációkat gyakorolnak, s olyan technikákat sajátítanak el, amelyek segítenek számukra a lehetségesen felmerülő akadályok leküzdésében, amit például a munkáltató titkárságán történő továbbjutás jelenthet.

A résztvevők, miután elméletben felvértezték magukat, a gyakorlatban is nekilátnak a telefonon történő kapcsolatfelvételnek. Ehhez a program ingyenes telefonálási lehetőséget biztosít, az álláskereső klub résztvevői számára a foglalkozások ideje alatt korlátlanul.

A következő szakasz az önéletrajz elkészítésére, és motivációs levél írására koncentrál.

A klub vezetője többféle önéletrajz típust bemutat a résztvevőknek, és megtanítja őket arra, hogyan domborítsák ki a megpályázni kívánt állás betöltéséhez leginkább szükséges képességeiket, szakmai tapasztalataikat. Az álláskeresők önéletrajz- és motivációs levél-mintákat kapnak, és nekilátnak megírni az adott álláslehetőség megpályázásához szükséges saját önéletrajzaikat. Fontos, hogy a pályázó ne ugyanazt a sablont küldje az összes általa megpályázni kívánt állásra, hanem cég- és munkakör-specifikusan készítse el önéletrajzeit, de legfőképp a motivációs levelét.

Az 50. életévét betöltött korosztályra jellemző, hogy értetlenül állnak a motivációs levél fogalma előtt, hiszen, amikor ők annak idején (adott esetben 30 évvel ezelőtt) állást kerestek, ilyesmire még egyáltalán nem volt szükség. A program során ez a korosztály is megtanulhatja, hogy miért van ma az álláskeresés során motivációs levél írására, valamint

egyéb technikák elsajátítására szükség, annak érdekében, hogy a megváltozott munkaerő-piaci elvárásoknak meg tudjanak felelni.

A következő szakaszban a klubvezető felkészíti a résztvevőket a munkáltatóval való személyes találkozóra. A bemutatkozó találkozók, állásinterjúk rendkívül fontosak, hiszen első benyomást csak egyszer lehet tenni. Az álláskeresők a munkáltatóval történő személyes találkozóra való felkészüléskor – a telefonos beszélgetésekhez hasonlóan - forgatókönyvet készítenek, a váratlan helyzetek, váratlan kérdések elkerülése érdekében. A résztvevők a klubvezetővel és álláskereső társaikkal megbeszélik, hogy mik lehetnek egy állásinterjún a munkáltató részéről felmerülő tipikus kérdések, és melyek az ezekre adható javasolt és nem javasolt válaszok, valamint melyek azok a kérdések, amelyeket mindenképp jó, ha az álláskereső feltesz a leendő munkaadójának. Az álláskeresők hasznos tanácsokat kapnak az állásinterjúra való felkészülés további szempontjaira vonatkozóan, beleértve az öltözködést is. A munkáltatóval történő találkozóra tehát érdemes jól felkészülni, és szem előtt kell tartani, hogy az első benyomás nagyon fontos, hiszen akár pillanatok alatt eldőlhethet, hogy az adott találkozóznak lesz-e folytatása, vagy sem.

A program elméleti szakaszának utolsó részében a résztvevők tipikus munkaszerződéseket tanulmányozhatnak, és megismerhetik a munkavállalást érintő fontosabb jogszabályokat, illetve választ kaphatnak minden, a munkavisztonnyal összefüggő, kérdésükre.

Az álláskereső klub során az álláskeresők az elméleti ismereteket a foglalkozások első felében elsajátítják. A program során a hátralevő időszakban a résztvevők a gyakorlatban használják a megszerzett tudást, azaz tényleges álláskeresésbe kezdenek, amelyhez a klub biztosít ingyenes telefonálási lehetőséget, illetve támogatást egy adott állásinterjúra történő utazáshoz. A munkaügyi központ az álláskereső részére utólag 100%-ban megtéríti az állásinterjúra, a helyi és helyközi tömegközlekedési eszközzel, történő utazás költségeit.

A program gyakorlati szakaszában a klubvezető továbbra is figyelemmel kíséri az álláskeresők munkáját, és segít, ha a résztvevő elakad valahol, vagy nehézségei adódnak, akár a motivációs levél megírásában, akár a telefonálás során, vagy a személyes találkozóra való felkészülésben.

Azon álláskereső, aki már részt vett egyszer az álláskereső klub teljes 3 hetes foglalkozás sorozatán, a program befejezését követően, ha szüksége lesz rá, a jövőben is bármikor igénybe veheti a klub szolgáltatásait, ingyenesen.

5.2 Munkavállalási tanácsadás

Az 50 év feletti célcsoport speciális élethelyzetekben lévő ügyfeleket és életutakat jelent, akik számára a személyre szabott segítségnyújtás, támogatás és utánkövetés, együtt segíti hatékonyan a munkaerő-piacra való visszakerülést.

Az egyéni munkatanácsadás többlépcsős folyamat, amely során a munkaügyi szervezet kollégája tanácsadóként segíti az ügyfelet önmaga helyzetének meghatározásában, az eddigi életpasztyalokból és életútból következő lehetőségek felmérésében, a korábbi sikertelenség okainak feltárásában.

A tanácsadás feladata minden ügyfél számára egyénileg kiválasztani a munkaügyi szervezet szolgáltatásai és támogatási lehetőségei közül azt, ami valódi kiutat jelent a jelenlegi helyzetéből. Megoldást jelenthet az önfoglalkoztatóvá válásra motiválás, az ügyfél képzettségének és munkatapasztalatának megfelelő munkahely feltárása, vagy a sikeres munkavállalást elősegítő szakmai végzettség kiválasztása és támogatása.

Az 50 év felettieknek szervezett csoportos foglalkozások során önbizalom építő elem, hogy az ügyfelek lehetőséget kapnak hasonló helyzetben lévő társakkal együtt gondolkodni, problémákról beszélni és visszajelzést kapni. A foglalkozásokat vezető tréner a program során a sok interakcióra lehetőséget adó, önismeretet bővítő, kulcsképeket fejlesztő feladatokra helyezi a hangsúlyt.

6. Az elhelyezkedést segítő programokkal kapcsolatos tapasztalatok Baranya megyében

6.1 TÁMOP 1.1.2-11 „A hátrányos helyzetűek foglalkoztathatóságának javítása” elnevezésű program eddigi eredményeinek összegzése

A programban a célcsoportokhoz rendeltén egyéb hátrányok (prioritások) is meghatározásra kerültek, amelyekre vonatkozóan az 50 év felettiek célcsoportját az alábbiak jellemzik:

- 8 általános iskolai végzettséggel nem rendelkező: 7 fő
- Szakképzetlen vagy elavult szakképzettséggel rendelkező: 204 fő
- Munkatapasztalattal vagy munkagyakorlattal nem rendelkező: 5 fő
- Gyermekét egyedül nevelő szülő: 15 fő
- Leghátrányosabb helyzetű kistérségben élő: 300 fő
- Megváltozott munkaképességű: 25 fő
- Roma származású: 91 fő
- Rendszeres szociális segélyben részesülő: 37 fő
- 55 életévét betöltött személy: 451 fő
- Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülő: 22 fő

A TÁMOP 1.1.2-11 projektbe 2011 májusától 2013 szeptemberéig mindösszesen 7027 főt lett bevonva, amelyből 1144 fő 50 év feletti álláskereső.

A projektbe bevont 1144 fő 50 év feletti álláskeresőből:

- Bérköltség támogatással helyezkedett el: 936 fő,
- Képzésben vett részt: 208 fő (közülük 13-an a képzést követően elhelyezkedtek bérköltség támogatással),
- Vállalkozóvá válási támogatást kapott: 80 fő (közülük 51 fő képzésben is részesült),
- Utazási támogatást kapott a munkába járáshoz: 21 fő (ők bérköltség támogatással helyezkedtek el),
- Lakhatási támogatásban részesült: 5 fő.

6.2 A támogatásban szerepet játszó aktív eszközök értékelése, tapasztalatok

Képzés

A támogatott képzési lehetőségek korlátozás nélkül nyitva állnak az 50 év felettek számára is. A tapasztalatok mégis azt mutatják, hogy az 50. életévüket betöltött személyekben kisebb a

tanulási hajlandóság. Sokuk nyilatkozik úgy, hogy öregnek érzi magát az iskolapadhoz, ráadásul sokan közülük nem is hisznek abban, hogy egy-egy képzés álláshoz segítené őket. Ez utóbbi sajnos sok esetben nem áll messze a valóságtól. Informatikai képzésre még valamennyire nyitottak, a nyelvi képzést azonban kevesen merik vállalni. Elmondható viszont az, hogy, ha mégis belevágnak, lelkesen, lelkiismeretesen tanulnak, és az esetek többségében sikeresen el is végzik a képzést.

Vállalkozóvá válás támogatása

6 havi juttatás:

A program eddigi szakaszában (2011 májusától 2013 szeptemberéig) 80 fő 50 év feletti álláskereső kapott 6 havi támogatást vállalkozás indításához, ami jól mutatja, hogy erre a támogatási formára az idősebb korosztálynak is van igénye.

Arra vonatkozóan viszont nem áll rendelkezésünkre információ, hogy a 6 hónap lejárta után, hány támogatott maradt vállalkozó, és hányan vannak, akik a kötelezettség lejárta után megszüntették vállalkozói tevékenységüket, azaz hány fő indított be sikeres vállalkozást.

Tőkejuttatás:

Vállalkozás indításához 2013-ban tőkejuttatásban összesen 11 fő részesült, ebből 4 fő volt 50. életévét betöltött személy.

A rendelkezésre álló adatok alapján látható, hogy ezt a támogatási formát csak nagyon kevesen vették igénybe ebben az évben, viszont voltak köztük 50 év feletti, akik - a szigorú kötelezettségek ellenére - vállalták, hogy önfoglalkoztatók lesznek.

Munkába járáshoz kapcsolódó helyközi utazási költség támogatása

A tapasztalat sajnos azt mutatja, hogy nagyon kevés munkaadó veszi számításba ezt a támogatási formát, amikor új munkavállaló felvételét tervezi.

936 esetben sikerült bérköltség támogatással 50 év feletti álláskereső elhelyezkedéséhez hozzájárulni, ebből a munkaadók csak 21 esetben vettek igénybe a munkavállaló munkába járásához támogatást. Az adatok arra engednek következtetni, hogy a munkáltatók továbbra is a munkavégzés helye szerinti településen lakhellyel rendelkező személyek foglalkoztatását részesítik előnyben.

Lakhatási támogatás

Az elmúlt közel másfél évben az említett célcsoportból összesen 5 fő vette igénybe ezt a támogatási formát.

A tények tehát azt mutatják, hogy az 50 feletti álláskeresők továbbra is a lakhelyük szerinti, illetve a lakhelyük szűkebb környezetében lévő álláslehetőségekben gondolkodnak, nem vállalják a távolabbi településen történő munkavégzést. Az álláskeresők többsége nem mobilis, még akkor sem vállal a lakóhelyétől távolabb munkát, ha lakhatása többletköltséggel nem jár. Az álláslehetőség érdekében való költözésben az 50 év felettiak továbbra is rugalmatlanok, habár ez Magyarországon az álláskeresőkről általánosságban elmondható.

Bérköltség támogatással kapcsolatos tapasztalatok

Az 50 év felettiak elhelyezkedését segítő aktív eszközök közül a bérköltség támogatásra van a leginkább igény. A támogatással érintett személyek többségének munkaviszonyba állítása ennek a támogatási formának köszönhetően valósul meg. A program során bérköltség támogatással eddig 936 fő 50 év feletti álláskeresőt sikerült munkába helyezni.

Amit viszont a rendelkezésre álló adatokból jól lehet látni:

Baranya megye munkáltatói 2013 szeptemberében zárónapig összesen 1 957 főre vonatkozó új munkaerőigényt jelentettek be a megyei munkaügyi kirendeltségeken, amelyből 1 652 főre vonatkozó újonnan bejelentett álláshelyet támogatott álláshelyként vettünk nyilvántartásba, azaz a munkáltató abban az esetben veszi alkalmazásba az álláskeresőt, ha a munkabérré és járulékokra támogatást kap a munkaügyi központtól. Az újonnan bejelentett támogatás nélküli állások száma mindössze 305 volt.

Jól látszik tehát, hogy a munkaadók nagy része alapvetően úgy gondolkodik, hogy akkor bővíti munkavállalóinak létszámát, ha ehhez anyagi támogatást kap. Ez a tény arra enged következtetni, hogy ezek az álláshelyek az említett támogatási lehetőségek nélkül nagy valószínűséggel nem jönnének létre.

További tapasztalat viszont sajnos az, hogy a támogatással betöltött álláshelyek nagy része hosszabb távon nem marad meg, mert sok munkáltató a támogatási időszak, illetve a támogatással összefüggő továbbfoglalkoztatási kötelezettség idejének lejártá után a munkavállalót elbocsátja. Az ily módon megvalósuló munkaviszony megszüntetése sokszor a támogatási időszak lejártát követően azonnal megtörténik, és az érintett személy ismét visszakerül a munkaügyi központ rendszerébe, azaz ismét regisztrált álláskeresővé válik.

Ez a támogatási forma tehát a tapasztalatok alapján sokak számára sajnos nem jelent hosszú távú megoldást, viszont nem szabad elfelejteni arról, hogy az álláskeresőknél sokszor ez az egy esélyük van arra, hogy, ha még ha viszonylag rövidebb időre is, de el tudjanak helyezkedni.

A TÁMOP 1.1.2-11 elnevezésű projekt sikerességének vizsgálata folyamatban van. Mivel a projekt még nem zárult le, utánkövetéssel kapcsolatos megbízható információk még nem állnak rendelkezésünkre. Az 50 év feletti korosztály hosszabb távú elhelyezkedésének megvalósulására vonatkozó részletes és pontos adatokkal egyelőre nem tudunk szolgálni.

Állásinterjúra történő utazáshoz utazási költség támogatása

A támogatási formát igénybe vevők számára vonatkozóan nem áll rendelkezésünkre információ.

A „nők 40” program

A program 2013. október 15-től kezdődött, így a támogatás sikerességére vonatkozóan adataink még nincsenek.

Álláskereső klub

A foglalkozások évek óta teljes létszámmal zajlanak, az érdeklődés az álláskeresők részéről folyamatos.

Elmondható azonban, hogy a gazdasági válság az álláskereső klub hatékonyságára is negatív hatással volt. Míg korábban a klub résztvevőinek elhelyezkedési aránya 90% körül mozgott, addig az utóbbi években ez az arány 50-60% körüli. Arra vonatkozóan viszont nincsen információink, hogy az elhelyezkedők között milyen arányban vannak az 50 év felettek.

Munkavállalási tanácsadás

A munkavállalási tanácsadást az álláskeresők jellemzően valamilyen másik támogatási elemmel együtt veszik igénybe, így a program sikerességére vonatkozó érdemi információ nem áll rendelkezésünkre.

7. Összefoglalás, javaslatok

Látható, hogy a kormányzat, elsősorban a munkaügyi központon keresztül, támogató programok egész sorát kínálja, kérdés azonban, hogy ezek a programok mennyire jelentenek hosszú távú megoldást az 50 év feletti korosztály számára.

A foglalkoztatás költségeinek átvállalásával sok állást teremtünk, de vajon mi lesz a munkavállalókkal, ha lejár a támogatás?

A felsorolt programok hatékonyságáról - főleg hosszú távra vetítve - nincsenek megbízható információink.

Komoly problémát jelent az 50 év feletteket érintő számos előítélet és a munkáltatók sokaságát jellemző elutasító magatartás.

El kellene jutnunk arra a szintre, hogy a munkáltatók ne a kora alapján ítélik meg a potenciális munkavállalót, hiszen az ember kora nem azonos éveivel.

A munkáltatók hozzáállásán mindenképpen javítani kellene. Az államnak és a különböző szervezeteknek nagyobb hangsúlyt kéne fektetni a kommunikációra, és el kellene érni, hogy a munkaadók felismerjék az 50 feletti korosztály értékeit, és azt, hogy alkalmazásukkal - nagy eséllyel - jobban járnak, mint a fiatalabbakkal.

Az idősebbek számára a munkahelykeresés során leginkább a nagyobb tapasztalat jelenthetne előnyt, hiszen a munkaadóknak használható tudásra van szükségük.

Az 50. életévüket betöltött személyek korukból adódóan számos olyan tulajdonsággal bírnak, amelyek előnyt jelenthetnek, illetve előnyt kéne, hogy jelentsenek a munkaerőpiacon.

Az 50 év feletti korosztály jellemzően:

- Megbízható,
- Motivált,
- Kooperatív,
- Megfontolt,
- Élettapasztalattal és
- Komoly szakmai tapasztalattal rendelkeznek,
- Lojális a munkaadójához és jobban megbecsüli a munkahelyét, mint számos fiatal,
- Kevésbé kritikus a vezetéssel szemben,
- Sokuk nyugodt, visszafogott személyiség,
- Monotónia tűrő képességük általában nagyobb, tudnak várni,
- Szakmai igényesség jellemzi,
- Tud takarékoskodni (idővel, erőforrásokkal).

A fiatalok nyelvtudása, számítástechnikai ismerete naprakészebb, ezeket azonban, még ha esetleg nehezebben is, el lehet sajátítani. Sok múlik persze azon is, ki mennyire rugalmas.

Az idősebb munkavállalóknak folyamatosan frissíteniük kell ismereteiket.

Korábban már említésre került, hogy az 50 feletti emberek eleve alacsonyabb önbizalommal látnak neki az álláskeresésnek.

A siker felé vezető első lépés az, hogy az 50. életévét betöltött álláskereső is higgye el, hogy értékes, és igenis van esélye az elhelyezkedésre, van keresnivalója a munkaerőpiacon. Hinnie

kell a szakértelmében, a tapasztalataiban, és abban, hogy ő is képes a szükséges újat megtanulni, a megváltozott körülményekhez alkalmazkodni, és felvenni a versenyt a fiatalabbakkal.

Az 50. életévüket betöltött álláskeresőket esetében fontos leszögezni azt a tényt is, hogy ennek a korosztálynak abból a szempontból is szüksége van a munkára, hogy ne a munkaerő-piacról kivonulóként tekintsen magára, hanem továbbra is hasznosnak érezze magát. Az emberek többsége tényleg dolgozni akar, amíg csak fizikailag és szellemileg képes rá, hasznos tagja szeretne maradni a társadalomnak.

Magyarországon az alapvető problémát az álláslehetőségek hiánya okozza.

Ahhoz, hogy a foglalkoztatás bővüljön, kulcsfontosságú a gazdasági növekedés feltételeinek megteremtése.

Az optimális és hatékony foglalkoztatáshoz, a nemzetközi versenyképesség javításához, így a gazdasági növekedéshez ma mintegy 1 millió munkahely hiányzik Magyarországon.

A fennálló helyzetre valódi megoldást egyedül az átgondolt, hosszú távú gazdaságfejlesztéssel harmonizáló, munkahelyteremtés hozhat, az 50 év felettek és mindannyiunk számára.

Néhány év múlva, 2020-ra, az Európai Unió polgárainak negyede az 50 év feletti korosztályhoz fog tartozni, miközben csak 50 %-uk marad gazdaságilag aktív.

Az 50 év felettekkel viszont érdemes számolni, mert ez a generáció olyan tapasztalattal és tudással rendelkezik, ami a fiatalabbak számára rendkívül hasznos bázist fog jelenteni a jövőben.

Felhasznált források:

1. Nemzeti Munkaügyi Hivatal által közzétett nyilvános adatok
2. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat által közzétett nyilvános adatok
3. Központi Statisztikai Hivatal által közzétett nyilvános adatok
4. Nemzetgazdasági Minisztérium által közzétett nyilvános adatok
5. Foglalkoztatási helyzetkép a Dél-dunántúli régióban (2013)
6. Nemzeti Innovációs Hivatal által közzétett Nemzeti Stratégiák
7. Baranya Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja által rendelkezésre bocsátott nyilvános adatok

Felhasznált internetes források:

1. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, Statisztika, Havi részletes adatok - 2013. Letöltve:
http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_afsz_havi_reszletes_adatok_2013
2. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, Programok, TÁMOP 1.1.2. Letöltve:
http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=full_tamop_tamop112
3. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, Támogatások. Letöltve:
http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=ak_tamogatasok
4. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, Főoldal, Letöltve:
http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=showcontent&content=nfsz_sajto_egyeb_nok40
5. Randstad Workmonitor kutatás (2013) Letöltve:
<http://www.randstad.hu/hirek/palyakezdonek-lenni-is-jobb-mint-otvenesnek>
6. Halmi Lukács (2013): Megdöbbenő, mi vár az 50 felettiekre! Letöltve:
<http://www.otvenentul.hu/penzugyek/75451>
7. Netpolgár (2009): Mekkora az esélyeid a munkaerő-piacon 50 év felett? Letöltve:
http://netpolgar.network.hu/blog/netpolgar_avagy_digitalis_irastudo_klub_hirei/mekkora-az-eselyeid-a-munkaeropiacon-50-ev-felett