



KÖZÉP-KELET
EURÓPAI SZOCIÁLIS
PARTNEREK
A BEFOGADÓ
MUNKAERŐPIACÉRT

CEE-ILM





■ ÁLTALÁNOS BEVEZETŐ

Az EU 2020 stratégiában megfogalmazott több és jobb minőségű munkahely megteremtésének alapvető feltétele a gazdasági növekedés. Jelenleg az Európai Unióban ugyanakkor stagnálás közeli állapot figyelhető meg, ami nem kedvez az új munkahelyek megteremtésének, ezért javasolt a döntéshozók figyelmét ráirányítani a munkaerő-piaci problémákra. Az európai szociális partnerek az autonóm európai szociális párbeszéd keretében 2010. márciusban megállapodást kötöttek a befogadó munkaerőpiacról, melyben vállalták, hogy közösen, kétoldalú együttműködés keretében olyan további megoldásokat dolgoznak ki, amelyek segítik tagállami szinten a munkaerőpiacról kiszoruló, tartósan távollévő személyek foglalkoztatását. A megállapodás megfelelő cselekvési keretet biztosít ahhoz is, hogy a munkáltatók és a munkavállalók még tovább fejlesszék ezen munkaerő-piaci ismereteiket. Ugyanakkor azt is hangsúlyozni kell, hogy a befogadó munkaerőpiac létrehozása alapvetően a jogszabályi környezet által meghatározott kereteken belül tud csak megvalósulni. A munkaadóknak és mun-

kavállalóknak is ezen kereteken belüli kell hatékonyan együttműködniük a közös célok érdekében.

Az adott csoportok megfelelő munkaerő-piaci integrációja nem csak a foglalkoztatás és ezáltal a gazdasági növekedés előfeltétele, de az európai szociális ellátórendszerek és vívmányok – elsősorban a nyugdíjrendszer – hosszú távú fenntartásának is meghatározó tényezője. A befogadó munkaerőpiac koncepciója az Európai Unió, és az Unión kívüli európai országok számára is az elmúlt évtizedben – különös tekintettel a demográfiai folyamatokra, az öregedő társadalmakra – egyre fontosabbá válik. A fiatal munkavállalók nehéz helyzetéről Európa szinte minden országában számos elemzés látott napvilágot. Ugyanakkor a nyugdíj előtti, idősebb korosztály, a megváltozott munkaképességű dolgozók, a női munkavállalók vagy a nem megfelelő szaktudással-képzettséggel rendelkezők is számtalan olyan problémával küzdenek az európai munkaerőpiacon, melyek sürgős megoldásra várnak.

Az Európai Bizottság által finanszírozott „Közép-Kelet Európai Szociális Partnerek a Befogadó Munkaerőpiacokért” címet viselő projektben négy ország munkaadói szövetségei és szakszervezetei vesznek részt – Ausztria, Horvátország, Magyarország és Szlovénia. A befogadó európai munkaerő-piaci trendeket, eseményeket és a legjobb gyakorlatokat bemutató kiadvány célja egyfelől a szociális partnerek, az állami döntéshozók és a vállalatvezetők ismereteinek bővítése, másfelől a legveszélyeztetettebb munkaerő-piaci csoportok azonosításának megkönnyítése.

Fontos kiemelni, a befogadó munkaerőpiac kérdéskörét elsősorban nem szociális szempontból kell megközelíteni. A vállalatoknak és az egész Európai Unió gazdaságának is érdeke, hogy minél inkább bővítsék a foglalkoztatási kereteiket, és hátrányosabb társadalmi csoportok tagjaira is potenciális munkavállalóként tekinthessenek, amennyiben növekedni, fejlődni szeretnének.





■ IDŐSEBB MUNKAVÁLLALÓK

Az idősebb munkavállalók helyzete az európai szinten is folyamatosan növekvő nyugdíjkorhatárok bevezetésével egyre komolyabb szociálpolitikai kérdéseket vet fel. A szociális partnereknek és az állami döntéshozóknak is pontosan látniuk kell, hogy közös érdekük a munkaerő-piaci részvételt e csoportok számára biztosítani. Az évtizedes tapasztalattal rendelkező munkavállalók helyettesítése kevésbé felkészült, alacsonyabb bérigényű dolgozókkal rövid időre talán kínálhat likviditási megoldást egyes cégeknek, hosszabb távon ugyanakkor ezzel a lépéssel az egyik legfontosabb kollektív szellemi tőkéjüket veszélyeztetik.

A szociális partnereknek és az állami döntéshozóknak a következő években azon kell tovább dolgozniuk az egész Európai Unióban, hogy az életfogytig tartó tanulás eszméje a gyakorlatban is minél magasabb szinten, minél több munkavállaló esetében megvalósuljon, és ez igaz a mostani idősebb munkavállalókra is. A gyorsan változó világ gazdasági helyzetben újabb és újabb ismeretek megszerzésére van szüksége minden társadalmi

csoportnak. Létfontosságú, hogy az idősebb munkavállalók is támogathassák ismereteiket, és amennyiben mindez ésszerű és a munkaerő-piaci helyzet is megkívánja, akár átképzési programokon, továbbképzéseken vehessenek részt.

■ FIATALOK A MUNKAERŐ-PIACON

A gazdasági válság a fiatal munkavállalókat sújtotta a legnagyobb mértékben. A gazdasági növekedés hiányában a vállalkozások nem vesznek fel új munkaerőt, a túlélésükért küzdenek sok esetben, ebben a szituációban pedig a már meglévő munkavállalók megtartása is komoly kihívást jelent számukra. Jól látható, hogy a legtöbb európai országban éppen ezért a fiatalok munkanélküliségi szintje akár a kétszerese is a teljes népesség esetében látható adatoknak.

Komoly gondot okozhat, amennyiben a döntéshozók nem kezelik ezt a problémát, hiszen a fiatalok esetében akár csak pár évnyi munkanélküliség, vagy jobb esetben a szakmájukon kívüli elhelyezkedés is komoly törést okozhat a hosszú távú munkaerő-piaci kilátásaikban. Ennek hátrányai akkor látszanak majd,

amikor egy kedvezőbb makrogazdasági környezetben az európai vállalkozások újra képesek lesznek nagyobb mennyiségű új munkaerőt alkalmazni. Lényegében a fiatal munkavállalók munkaerő-piaci integrációján múlhat a jövő Európájának a növekedése, így ezt a kérdéskört a szociális partnereknek és az állami döntéshozóknak is kiemelten kell kezelnie.

A fiatalok munkaerő-piaci integrációjának alapvető feltétele természetesen a versenyképes és a munkaerő-piaci igényekhez alkalmazkodó oktatási rendszer megteremtése. Mindez jelenti a felsőoktatás megfelelő átalakítását, illetve a szakmunkásképzés piaci igényekhez történő alakítását egyaránt. Az élethosszig tartó tanulás ideáját már fiatal korban el kell sajátítaniuk a tanulóknak, hiszen a 30 éves kor alattiak esetében egészen biztosak lehetünk abban, hogy e nélkül nem lehetnek hosszú távon sikeresek, a munkaerő-piaci kihívásokhoz és változásokhoz alkalmazkodni képes munkavállalók. A különböző szintű oktatási és átképzési intézményeket is ennek megfelelően kell átalakítani és hatékonyabbá tenni.



■ A NŐK FOGLALKOZTATÁSA

A női munkavállalók tekintetében érdekes trendeket figyelhetünk meg. Egyrészt a munkanélküliségi adatokat figyelembe véve, uniós szinten nem tapasztalunk eltérést a férfi-női munkavállalók között, hiszen mindkét csoportban nagyságrendileg 11%-os adatokat láthatunk. Ugyanakkor a foglalkoztatási szint, illetve az inaktivitás terén már jelentős lemaradásban vannak a nők. Hosszútávon az európai gazdaság számára, amennyiben versenyképes szeretne maradni, elengedhetetlen a nők munkaerő-piaci részvételének emelése. Mindez az összes vizsgált csoport közül talán a legnagyobb mértékben járulhat hozzá a teljes foglalkoztatási szint növeléséhez az Unióban.

A nők helyzete az európai munkaerőpiacon minden egyes országban nagymértékben függ az adott ország kultúrájától, évszázados szokásaitól. Egyik vizsgált csoportban sem figyelhetőek meg ekkora különbségek a foglalkoztatási szintek között.

A munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése lehet a kulcsa a nők meg-



felelő munkaerő-piaci integrációjának. Meg kell említeni a demográfiai problémákat is, hiszen az európai népesség csökkenésének egyik fő oka, hogy a női munkavállalók sok esetben nem tudják összeegyeztetni a családi életet a hagyományos, nyolc órás munkavégzéssel. Az állami döntéshozóknak és szociális partnereknek ezért olyan foglalkoztatási formákat kell megteremtíteniük és támogatniuk – a gyermekellátó szolgáltatások mellett – melyek ösztönzik a nőket arra, hogy egyaránt dolgozzanak és gyermeket vállaljanak. Érdemes megvizsgálni a részmunkaidős, a távmunka vagy egyéb atipikus foglalkoztatási formák kiterjesz-

tésének lehetőségét, hiszen Európa nem engedheti meg magának, hogy lemondjon a női munkavállalók egy széles köréről.

■ MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ MUNKAVÁLLALÓK

A megváltozott munkaképességű emberek számára egyértelműen nehéz feladatot jelent bekerülni a munka világába. A felmérések szerint, átlagosan nagyjából negyed akkora esély van a munkaszerzésre az ő esetükben, mint a teljes munkaképes korú lakosság vonatkozásában. Az Unió tagországaiban számos kifejezetten a megváltozott munkaképességű munkavállalók elhelyezkedését támogató prog-

ram létezik jelenleg is. A tanulmányok ugyanakkor megállapították, hogy igazán hatékonyan csak az aktív munkaerő-piaci programoknak van releváns hatásuk, a passzív segélyezés nem jelent igazi megoldást. A válság hatására ugyanakkor a fenntarthatatlan segélyezési formáktól egyre inkább az aktív, az elhelyezkedést segítő programok kerültek előtérbe ebben a csoportban is az elmúlt években, ami bizakodásra adhat okot. Ezen csoport esetében talán a törvényi szabályozásnál is fontosabb a társadalom szemléletmódjának megváltoztatása, vagyis annak tudatosítása különböző eszközökkel, hogy a megváltozott munkaképességű emberek is teljes értékű tagjai a közösségeknek.

Az Európai Unió a fogyatékkal élők számára is biztosítja ugyanazokat a jogokat, melyeket az egészséges állampolgárok-nak. A munkaerő-piacon azonban különösen nagy figyelmet kell fordítani ezen csoportok foglalkoztatási lehetőségeire. Éppen ezért tagállami szinten is elengedhetetlen, hogy lépéseket tegyenek a szociális partnerek és a kormányzati dön-

téshozók annak érdekében, hogy a csökkent munkaképességűek egyenlő eséllyel induljanak a munkaerőpiacon. A fent említett mentalitásbeli kérdés kapcsán is hasznos lehet azon vállalkozások gyakorlatának bemutatása, melyek aktív lépéseket tettek ezen a területen.

■ NEM MEGFELELŐ TUDÁSSAL RENDELKEZŐ MUNKAVÁLLALÓK

Az alacsonyan képzett, nem megfelelő képzéssel, szaktudással rendelkező munkaerő kérdése okozza talán a legnagyobb feszültségeket az európai munkaerőpiacon, sok esetben a hátrányos helyzetű munkaerő-piaci csoportok foglalkoztatása elválaszthatatlan az érintett munkavállalók nem megfelelő képzettségi szintjétől.

Ezen társadalmi csoportok esetében megoldást jelenthetnek a vállalatoknál indított, általuk koordinált továbbképzési, szakképzési programok is, melyek megvalósítását természetesen az adott ország központi oktatási rendszerével összehangoltan érdemes bevezetni.

A hátrányos helyzetű munkavállalók hosszú távú munkaerő-piaci integrációja magas szintű szakmai képesítést igényel. Az európai versenyképesség elképzelhetetlen versenyképes szaktudással rendelkező munkaerő nélkül. A közeljövő legfőbb foglalkoztatáspolitikai kihívása nemcsak Közép-Kelet Európában, de az Európai Unióban is, a munkaerő-piaci kereslethez igazodó képzési rendszerek megteremtése.





■ VÁLLALATI JÓ GYAKORLATOK

• Sokszínűség az IBM Ausztriánál

Az IBM a világ egyik legnagyobb nemzetközi vállalata. Az innovatív, modern technológiák sikeres megvalósításának kulcsa a vállalatra jellemző kulturális, nemzeti és szellemi sokszínűség: a legkülönbözőbb háttérrel érkező munkatársak érvényesíthetik tehetségüket és elhivatottságukat a cégnél. Az IBM törekszik arra, hogy alkalmazottainak olyan munkakörnyezetet biztosítson, ahol a lehető legmagasabb szinten kamatoztathatják tudásukat és mutathatják meg személyiségüket.

A sokszínű munkaerőnek köszönhetően az IBM hatékonyabban képes kiszolgálni a piac és az ügyfelek változó igényeit vállalaton belül. Így könnyebben felismerik az üzletfelek szükségleteit, ezzel személyre szabottabb megoldási lehetőségeket biztosítva számukra. A sokszínűség versenyelőnyt jelent a vállalat számára, aki így képes a változatosan összeállított munkacsoportokon keresztül a legjobb eredményt nyújtani az ügyfelei részére.

A munkavállalók és pályázók esélyegyenlőségének és a megfelelő bánásmód megvalósulásának érdekében IBM programokat indított az alábbi területeken:

- Női munkavállalók
- Megváltozott munkaképességű munkavállalók
- Lesbikus-meleg-biszexuális-transznemű munkavállalók
- Kulturális diverzitás
- Generációs különbségek
- Munka és magánélet integrációja

Az olyan vállalati tevékenységek, mint a munkaerő felvétel, a betanítás, a kompenzáció, az előléptetés, az áthelyezés, a nyugdíjazás és az IBM által támogatott szociális és rekreációs szolgáltatások mind szigorúan nélkülözik a diszkriminációt, legyen az faji, nemzeti, genetikai, vallási, nemi és nemi identitási, szexuális orientáción vagy munkaképességen és életkoron alapuló.

Az IBM dolgozói tehetséges és sokszínű munkaerőt képeznek. Ennek a sokszínűségnek a teljes kiaknázása alapvető feladata a vállalat versenyképességének és sikerének megőrzéséhez.

Az IBM Ausztria a fentebb említett 6 fő diverzitási területet határozta meg. Mindegyik területnek van egy „nagykövete” (ún. Kinevezett támogató) aki vezetőségi tag, és a vezetőségi szinten felvetett releváns kérdéseken keresztül is személyesen felel a területhez kapcsolódó projektek létrehozásáért és megvalósulásáért.





• Női munkavállalók az IBM Ausztriánál

Az IBM Austria esetében a női munkavállalók aránya jelenleg 30%, a manageri pozícióknál pedig ez az arány 20%. A „Girls for IT” program keretében például diákoknak nyújtanak lehetőséget arra, hogy az informatikai képességeiket javítsák az IBM segítségével. A „Taking the Stage” tréninget pedig kifejezetten a női munkavállalói számára dolgozta ki a cég, itt prezentációs képességeket fejleszhetnek a programra jelentkező női munkavállalók. A nemzetközi, témába illeszkedő konferenciákon való részvétel és a vállalatokon átívelő mentori programok is részét képezik az IBM Austria stratégiájának.

• Megváltozott munkaképességű munkavállalók az IBM-nél

Az IBM közismerten pozitívan és haladó szellemben tekint a megváltozott munkaképességű dolgozók kérdésére, legyen szó alkalmazottakról, ügyfelekről vagy üzleti partnerekről. Ez a hozzáállás szélesebb körben is hatásos – a kölcsönös segítségnyújtás az egész világon segíti az integrációt. Az IBM olyan világot képz el,

ahol hátrányos helyzetűtől függetlenül és képességei szerint mindenki szabadon élhet és dolgozhat a környezetében. Azóta, hogy 1914-ben alkalmazásba vette az első megváltozott munkaképességű dolgozóját, az IBM mindig is a munkatársai adottságait és tehetségét tartotta szem előtt. A megváltozott munkaképességű dolgozókat egyenlő jogok illetik meg, azonban ez nem mindig valósul meg. Egy Nemrég készített európai kutatás kimutatta, hogy sokan nincsenek tisztában azzal, hogy mit jelent megváltozott munkaképességűnek lenni, és hogy hány embert érint ez valójában. A megváltozott munkaképességű emberek csupán azt akarják, amit mi mindannyian: egyenlő lehetőségeket és hozzáférést a társadalmi forrásokhoz. És természetesen kulcskérdés a munkához jutás. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása számos lehetőséget rejt az IBM-hez hasonló vállalatok számára. Amellett, hogy értékes munkaerőt jelent, egyúttal segít újragondolni és felpozícionálni a vállalat életét mind belsőleg mind a piaci környezetben. A megváltozott munkaképességű dolgozók felé történő

nyitás nem csak a sokszínűség növelésének érdekében helyes lépés, hanem az üzleti lehetőségeket is bővíti. Innovációt sugall és segíti az ügyfelek jobb megértését az IBM-hez hasonló vállalatok számára, emellett befogadó munkahelyi környezetet teremt minden munkatárs részére. Az embereket mindenekfelett képességeik és tehetségük alapján kell értékelni.

• Siemens, Ausztria

Az osztrák Siemens több évtizede képez műszaki, valamint kereskedelmi szakembereket, eddig összesen 7700 tanítvánnyal büszkélkedhetnek. Jelenleg is mintegy 500 fiatal képzése tart 27 különböző szakmában. A 70-es évektől a klaszterszerűen férfiak által betöltött munkaköröket is megnyitották a fiatal nők számára, ennek következtében elmondható, hogy igen magas a női szakmunkások, szakemberek aránya. A vállalat magától értetődőnek tartja, hogy a fiatal nőket is támogatja abban, hogy műszaki területen helyezkedjenek el. Hitvallásuk része, hogy a nők tudomány és technológia iránti érdeklődését intenzíven támogatni kell, ennek érdekében a vállalat hosszú





távon elkötelezett. Mindez a cselekedetekben is megmutatkozik, hiszen 2007 óta a nőknek lehetőségük van arra, hogy a cégen belül részt vegyenek – második szakmai karrierútként – egy különleges, nagyon sikeres és intenzív műszaki szakmunkás képzésen. A lehetőség biztosítása mellett, külön odafigyelnek arra, hogy például az oktatás igazodjon az óvodai nyitvatartás idejéhez, ami nagy könnyebbséget jelent a kisgyermekes anyáknak. A Siemens továbbá 1996 óta együttműködik a szociális ügyekért felelős, valamint a munkaügyi hivattal annak érdekében, hogy a hallássérültek is

bevonják integrált oktatás keretében. A cél az, hogy ezen fiatalok számára lehetővé tegyék az önálló karriert, mindezt integrált formában, tehát a többi munkatárral együtt dolgozhatnak. A program indulása óta már 100 speciális igényű fiatal végezte el ezt a képzést. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a végzettek 80 százaléka társadalombiztosítási munkaviszonyban helyezkedik el.

• Zvijezda, Horvátország

A horvát vállalatnál 2006 óta fut az a program, melynek lényege, hogy mentálishan vagy fizikailag sérült munkaválla-

lókat alkalmaznak a cégnél. A program eredetileg hat munkavállalóval indult még hat évvel ezelőtt, akik a mai napig a cég alkalmazásában állnak, mint segéd-munkások. Viszonylag egyszerű feladatok vannak: kartondobozok összerakása, takarítói munkák, szállítási feladatok. Fontos, hogy a teljes munkaidejük alatt egy “supervisor” felügyeli a munkájukat, akihez bármikor fordulhatnak segítségért. Az idő múlásával a tapasztalatok azt mutatják, hogy erre már egyre kevésbé van szükség, vagyis lényegében önállóan dolgozhatnak a betanulási időt követően a sérült dolgozók is. Jelenleg a cég összesen 16 sérült munkavállalót alkalmaz, és minden esetben egyedileg határozzák meg a munkavállaló feladatát, a képességei alapján. A program ahhoz is hozzájárul egyebek mellett, hogy a horvát közvélemény figyelmét felhívják a problémára és az ehhez hasonló megoldások elterjesztésének lehetőségére. A tapasztalatok alapján a munkavállalók jól beilleszkedtek, elfogadják őket az ép társaik is, ráadásul a sérült munkavállalók motivációja is egyre nagyobb lesz az idővel, élvezik, hogy hasznos részei lehetnek egy munkahelyi közösségnek.





• Mercator IP, Szlovénia

A Mercator IP (védett műhely) célja új üzleti-gazdasági beilleszkedési esélyeket biztosítani a megváltozott munkaképességű munkavállalóknak új munkahelyek és piaci lehetőségek útján. A vállalat alkalmazottainak lehetőségük van kipróbálni tudásukat különböző területeken az operatív szakmai gyakorlati munkától egészen a vezetői feladatokig. 2012. júniusi adatok szerint a cég 397 dolgozót foglalkoztatott, akik közül 201 személy (51,5%) megváltozott munkaképességű munkavállaló. A munkába lépést megelőzően minden megváltozott munkaképességű alkalmazott egy professzionális csapat általi felkészítésben részesül,

amelynek során a kompetenciáinak és képességeinek figyelembevételével személyre szabott tréninget kell elvégeznie. Ez segíti a munkakörnyezethez és munkavégzéshez való alkalmazkodást. A vállalat folyamatos ergonomiai fejlesztésekkel törekszik egészségesebb és biztonságosabb munkakörnyezetet teremteni minden alkalmazott számára. A felkészítő csapat feladata továbbá azonosítani a szervezeti egységen belül azokat a munkafolyamatokat illetve munkalehetőségeket, ahová sikeresen integrálható a megváltozott munkaképességű dolgozó. A cég mindvégig kiemelt figyelmet fordít a beilleszkedési folyamatra. A munkahelyi elégedettség és teljesítmény egyik kulcstényezője minden dolgozó számára a menedzserekkel való párbeszéd. A minden beosztottal megvalósuló évenkénti beszélgetések hozzájárulnak a fejlődésükhöz, a céget pedig támogatják, hogy jobban megtervezhesék a képzésüket és oktatásukat. A dolgozók munkaképességének megállapítását egy szakmai csapat és a külső szakértők végzik. A részvétel lehetővé teszi munkaegészségügyre szakosodott orvos bevonását, aki pontos adatok alapján hozza meg döntéseit a hátrányos helyzetű sze-

mélyek munkájáról, munkába bevonásáról és munkakörnyezetéről. Ez alapján az egyén képességei is megállapíthatóak az adott munkához viszonyítva, így a különféle képességek és a szakmai követelmények közti koordináció a gyakorlatban is megvalósul. A szakmai csoport célja elősegíteni a dolgozók jobb szakmai orientációját és így közvetlenül előidézni a munkateljesítmény-növekedést, valamint csökkenteni a munka okozta betegségeket illetve megőrizni a munkavállalók egészségét és munkaképességét. Ahhoz, hogy megváltozzon a hozzáállás a hátrányos helyzetűek alkalmazásával kapcsolatban, fel kell ismerni a szükségleteiket és legfőképpen azt, mivel képesek hozzájárulni a maguk, a családjuk, végül pedig a munkaadó cég életéhez.

• Gostilna dela, Szlovénia

A Munka a vendéglátásban projekt a 2010-től 2011 októberéig tartó Munka a gyárban – belépés a munka világába program eredményeként valósult meg, mely a Centerkontura és partnerei – VZ Višnja Gora (Fiatalkorúak javítóintézete) és a Centre DSP (Szociális Programok Létrehozó Társaság) – nevéhez fűződik. A projekt célja felvenni a harcot

a szociális kirekesztés problémájával, illetve munkához segíteni a rászoruló csoportok 17-25 év közötti fiataljait. 2011 októbere végén a projekt lezárult, ám a Munka a vendéglátásban a projektgazda Centerkontura támogatásával tovább folytatja szociális munkáját. Az oktatási workshop keretében 17 és 25 év közötti, szakképesítéssel nem rendelkező fiatalok számára kínálnak átfogó vendéglátóipari szakképzés-csomagot. A cél a hátrányos helyzetű csoportokból származó fiatalok kiképzése vendéglátóipari feladatok ellátására, valamint hozzásegíteni új tudás, munkastílus és képességek elsajátításához a gyakorlati munkában. Ily módon felkészültebben érkeznek és sikeresebben érvényesülnek a munka világában. Maga a szakképzés folyamata négy szakaszból áll. Először a képzésben résztvevők felkészítése és kiválasztása történik meg; ezt követően veszi kezdetét



a tényleges oktatás és képzés, mely a tudásanyag megszilárdítása után a nemzeti szakképesítés megszerzésének lehetőségével zárul. A képzés hat hónapja alatt a jelöltek egy konkrét munkaposzton, rendszer munkaviszony keretében tanulnak. Az oktatás részei a gyakorlati feladatok és előadások a vendéglátóipar alapjai, a vevőkkel való kommunikáció és a menedzsment alapjai témakörökben.

• Velux, Magyarország

A VELUX Cégcsoport küldetése, hogy jobb lakókörnyezetet teremtsen a tetőn keresztül érkező napfényrel és friss levegővel. Termékprogramjában tetőtéri ablakok, felülvilágítók és lapostetős épületekre készült megoldások széles skálája található. A vállalat számos árnyékolótípust, beépítőterméket és távvezérlő elemet, valamint a tetőbe integrálható napkollektorokat is gyárt. A VELUX Cégcsoporté az építőipar egyik legerősebb márkája, termékei szinte mindenhol kaphatóak a világban. Mintegy 40 országban képviselteti magát értékesítési vállalattal, 11 országban pedig termékgyártás is folyik. Megközelítően 10.000 alkalmazottat foglalkoztat.

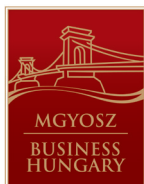
A VELUX LUMOS programban több országból frissen diplomázott fiatalok kapnak lehetőséget a VELUX Cégcsoporttól, hogy vállalatainál kezdjék el szakmai pályafutásukat. A 18 hónapos program három helyszínen zajlik, három képzési modulból áll, amelyek biztosítják a projektmanagement ismeretek elsajátítását, az előadói és kommunikációs képességek fejlesztését és a VELUX Cégcsoport üzleti modelljének alapos megismerését is. A programban részt vevők számára az elméleti tudás megszerzését követően koncentráltabb gyakorlati tudás elérésére is lehetőség nyílik, ráadásul sokan közülük a programot követően a VELUX Cégcsoporton belül tudnak elhelyezkedni.

■ ÖSSZEGRZÉS

A befogadó munkaerőpiac koncepciója az elmúlt évtized során az Európai Unióban – különösen a demográfiai folyamatok, az öregedő társadalmak miatt – egyre inkább előtérbe került. A vállalatok részéről számos pozitív példa van a koncepció megvalósítására mind európai mind a nemzeti szinteken. A kiadvány alapvető célja a figyelemfelkeltés, a cégek által egy a befogadóbb munkaerőpiac irányába tett lépések és jó gyakorlatok bemutatása.



A projekt az Európai Unió támogatásával valósult meg



CEA
Croatian Employers' Association



A kiadvány a „CEE-ILM Közép-európai szociális partnerek a befogadó munkaerőpiacokért” című program keretében az Európai Bizottság „Munkaügyi kapcsolatok és szociális párbeszéd programjának társfinanszírozásával valósul meg”. A kiadványban megfogalmazott véleményekért a felelősség kizárólag a projekt keretében támogatott partnereket terheli, a tartalom nem tekinthető az Európai Bizottság álláspontjának.⁷