


Access²Work



Korlátok és kihívások
a holland védett munkahelyek számára

Final Documents of Access to Work Project

Final Documents
of
Access²Work
Project



Korlátok és kihívások
a holland védett munkahelyek számára

Az „Access To Work” elnevezésű ESZA-Equal projekt keretében a résztvevő országokat (Magyarország, Spanyolország és Hollandia) arra kérték, hogy rálátást engedjenek azokra a korlátokra, amelyek a védett munkahelyeken (VM) belül tapasztalhatók. A tapasztalat szerint azonban az, amit az egyik vállalatnál korlátnak tekintenek, a többinél kihívásnak bizonyul. Ennek a vitának az elkerülése céljából ezúton nyújtjuk áttekintését az elkövetkezendő öt év fő irányvonalainak a vállalatok korlátai és kihívásai szempontjából. A trendek meghatározását egy átfogó felmérés előzte meg, melyet az Ernst & Young Vezetési Tanácsadói Szolgáltatások csoportja készített (2006-2007).

1. trend: A távolság a normál munkától megnő a másodlagos munkaerő piac számára

Kontextus

Különböző okok vezethetnek a távolság megnövekedéséhez a másodlagos munkaerő piac számára (a VM-besorolású személyeknek). Ezen okok egyike az a tény, miszerint a vállalatok nem ösztönzik a továbblépést a normál foglalkoztatás irányába a VM-besorolású személyeknél (akik számára tanácsos a védett munkahelyeken való elhelyezés) gazdasági okokból. A második ok, hogy a normál foglalkoztatók nem szívesen vállalják a kockázatát VM-besorolású személyek alkalmazásának. Hogy vajon a jövőben a vállalatoknak sikerül-e elhelyezniük a VM-besorolással rendelkezők többségét normál vállalatoknál, bizonytalan (a vállalatoknál a felügyelt alkalmazottak jelenlegi százalékaránya 3%, a modernizációból következően a jövőre vonatkozó cél 25%). A harmadik ok az a tény, hogy a kompetenciákra vonatkozó követelmények a normál munkaerőpiacon (képzettség) egyre magasabb (a normál munkaerő piac egyre inkább olyanná válik, mint az élsport).

Hatás

Alig néhányan fognak továbblépni a védett munkahelyről normál foglalkoztatásba; nekik a védett munkahely az utolsó menedék. Növekedni fog továbbá az ágazaton a nyomás a hatóságok részéről, tekintettel arra a célkitűzésre, miszerint több ember lépjen át a normál munkaerőpiacra. Végül pedig a helyi hatóságokat tartják felelősnek minden esetleges termelési kiesésért. Ezért olyan alternatív megoldásokat fognak alkalmazni, mint például a magán újraintegráló vállalatok.

Értékelés

Különösképpen a harmadik ok – az alacsony képzettséget igénylő munkák hiánya – bír nagy jelentőséggel. Általánosságban a munkától való távolság – tekintettel a védett munkahelyekre és egyéb vállalatokra – növekedni fog. Ehlabe, as a whole, has valuable experience in projects and previous international contacts. Several projects have been developed by organisations from the Basque Country within other initiatives: HORIZON, LEONARDO, EQUAL etc.

This experience indicates that exchange between different countries is very useful if the focus is practical from the project design. Transferring best practices can never be direct, as the context and the legislation in each country make this difficult, but specific experiences and information from successful initiatives in other countries can be adapted with a different focus on the real situation in each social environment.

Based on this, the work proposal for the transnational part of the project is based on transposing targets from the national to the international part of the project. This means working on new foci to improve the employability of people at risk from exclusion.

From the start, 2 lines of work were identified:

1. Comparing Social Models for the participating countries: Transnational Meetings Work Group
2. Expert exchanges: visits to organisations which have previously been identified as innovating or interesting references within the social field.

2. trend: A másodlagos munkaerő piac részvétele (valamint reintegrációja) fontosabbá válik a társadalomban

Kontextus

Az RWI (Hollandia) javaslatot tett részvételi állások létrehozásáról (a juttatásokat bérre alakítandó) a gyenge álláskilátással rendelkezők, illetve a munkaerőpiactól nagy távolságban lévők számára. Az RWI-nek továbbá szándékában áll segítenie a fiatalok elhelyezkedésében extra gyakornoki állásokkal, valamint egy különleges, „nincs kockázat” szabályozással a foglalkoztatók részére (tanács: „Mivel mindenkire szükség van”). A WRR szót emel a fiatalok társadalombiztosítási kifizetésének eltörlése mellett: vagy oktatás vagy (szubvencionált) munka. A helyi közösségek (többé-kevésbé) feltérképezik a másodlagos munkaerőpiacot a saját közösségen belül. A folyamat során megkülönböztetik a normál munkaerőpiacot a munkaerő részvételtől (tégymit cserébe a társadalombiztosítási kifizetésekért).

Hatás

A helyi hatóságok egyre inkább megkövetelik a cégektől, hogy vállaljanak szerepet a munkaerő részvételi állások megszervezésében számos célcsoport részére (WWB, WSW, Wajong).

Értékelés

Külön kell választani a WSW-t és az egyéb célcsoportokat. A WSW vagy újraintegrációval vagy munkaerő részvétellel foglalkozik (jelenleg a vita egyik fő tárgya). Majdnem bizonyos, hogy a munkaerő részvétel egyre jelentősebbé fog válni. Ennek a magyarázata azonban még nem teljesen világos.

4. és 5. trend: A közösségek által alkalmazott irányító modellek közötti növekvő különbség

Kontextus

Eltérés az irányítás tekintetében: a különbségek még mindig egyre nőnek. Jóllehet sok vállalat még mindig GR-alapon működik, számos alternatíva lép be a képbe, úgymint helyi szolgáltatók, alapítványok, vállalatok, közös szervezés különálló jogi testülettel, beszerzési modell (a tevékenységek megvásárlása egy egyezség alapján) vagy egy területközpontú modell.

Az irányító modellek állandóan bővülő sokszínűsége bontakozik ki a közösség irányítói szerepéből adódóan (a decentralizált irányítás fogalma alapján). A kis és nagy közösségek más-más pályát követnek, a regionális különbségek politikai, közigazgatási viszonyokból és a munkaerő-piaci helyzetből erednek.

Hatás

Végül a különféle közösségek (igényei) eltérnek, mely alternatív megoldásokhoz vezethet a szociális foglalkoztatás és a munkaerő-integráció terén. Az irányító elvek közötti különbségek ugyancsak megnőnek. Ez különféle, a végrehajtással kapcsolatos következményekhez fog vezetni, úgymint a GR-ból való kilépésre kirótt díj, illetve egy komolyabb közigazgatási teher a különböző közösségeknek való elszámolási kötelezettség eredményeként.

Értékelés

A decentralizáció eredményeként meghozandó választások nem szükségképpen fognak megváltozott helyzethez vezetni. Minden a vállalat aktuális helyzetén múlik. Jelenleg azonban a téma nem igazán van a legtöbb közösség teendőinek élén, és ez eltérő irányítási módszereket eredményezhet. Az egyes vállalatok képtelenek jóslásokba bocsátkozni az üggyel kapcsolatban, így az egyéni bizonytalanság magasabb. Ebből a szempontból azt a tényt, hogy a munkaerőpiac karakterében regionálisabbá válik, ugyancsak számításba kell venni.

6. trend: A védett munkahelyekkel és a munkaerő integrációval kapcsolatos tevékenységek bővülése

Kontextus

A tevékenységek bővülését kétféle szögből lehet szemlélni. Egyrészt – a zöld terület karbantartásának körébe eső, már meglévő tevékenységeken túl – különféle munkaerő tevékenységekbe lehet belefogni, így például digitális archiválásba, csomagkézbesítésbe vagy újrahasznosító üzletbe. Másrészt, a célcsoportok köre szintén bővíthető több reintegráló/felkészítő pálya biztosításával a normál munkaerőpiachoz, munkaerő részvételhez és időtöltési/gondozási folyamatokhoz.

Hatás

A tevékenységi kör bővülése több lehetőséghez vezet az alkalmazottak támogatása, illetve a felügyelt munka tekintetében, ideértve a felkészítő pályákat is. A hatás: jobb pénzügyi eredmények (nagyobb vállalati nyereség, kisebb termelés kiesés), valamint nem pénzügyi jellegű eredmények (nagyobb termelékenység, az alkalmazott-elhelyezés/kiáramlás növekedése, imázsjavítás).

Értékelés

A közösségeknek a vállalatok által elért eredményekhez való hozzáállása meg fog változni / már változóban van. Ez szabaddá teszi az utat a pénzárammal kapcsolatos teljesítmény normákról való egyeztetés előtt. Egy intézményi vállalat elsősorban költség-alapú, míg egy „üzleti” vállalat elhelyezés-alapú. Mindezt helyi/regionális kereten belül kell megszervezni.

9. trend: Eltolódás a termelő munkától a szolgáltatásnyújtás felé

Kontextus

Az alacsony bérezésű országokból (Kelet-Európa, Távolkelet) származó konkurenciából következően a technológiába való befektetésre való képtelenség, valamint a megfelelő tudás / tapasztalat hiánya okán, a gyártósorok, melyek kiváló minőségű, tőkeigényes technológiát igényelnek, nem kifizetődővé fognak válni. A hangsúly (költség-technikai szempontból is) áttevődik az „el nem mozdítható” szolgáltatások nyújtására (úgy mint csomagkézbesítés és zöld terület karbantartás).

Hatás

A termelő munkától a szolgáltatásnyújtás felé való eltolódás az olyan gyártósorok eltűnését fogja eredményezni, melyeken a VM-besorolású személyek sok éve dolgoznak. Miután másik pályára sorolták őket, az alkalmazottak ezen csoportja megerősített támogatásban fog részesülni. A vállalatok központi tevékenysége a szolgáltatásnyújtással összefüggő pályákért való lobbizás és azok megszerzése lesz, egyre inkább az érintett közösségekkel való együttműködésben. Országos szinten a szolgáltatásokat a piac országos szintű szereplőinek fogják felajánlani, egy vagy több hálózatnak / vállalat szövetségeknek. Továbbá, bizonyos esetekben az ipari vállalatok eldönthetik, hogy termelésük egy részét Lengyelországba költöztessék-e ahhoz, hogy megtartsanak 800 VM-besorolású személyt alkalmazottként (egy, a politikusok számára érthetetlen lépés).

Értékelés

Nyilvánvaló, hogy ez egy már folyamatban lévő változás. A vállalatok növekvő számban váltanak át a szolgáltatások nyújtására.

10. trend: A kollektív szerződés jelenlegi szerkezete meg fog szűnni

Kontextus

Számos vállalat szemben találja magát a régi bérszerkezetekkel, mely relatíve magas béreket ír elő VM-besorolású személyek részére, tekintve termelékenységüket. Az újonnan beáramló VM-besorolású személyekre vonatkozó szerződés egy maximum kétéves WML-időszakot ír elő.

Új kollektív szerződés 2006. január 1. – 2007. november 1.: béremelés mértéke: 1,1% 2006. január 1-jével, 1,1% 2007. január 1-jével és 0,6% 2007. január 1-jével (azaz a bérek még mindig növekednek). Az év végi díj szintén emelkedik, ugyanúgy mint a munkáltatói járulékok és nyugdíjbiztosítás. A társadalom egybe hangzó véleménye, hogy a kollektív szerződéshez semmilyen körülmények között sem szabad hozzájárulni.

Hatás

A vállalatok folyamatosan növekvő nyomást fognak tapasztalni a kollektív szerződésből eredően, és – költségtechnikai szempontból – a cégek nem lesznek többé képesek versenyezni. 2012-től azok az új vVM-besorolású személyek, akik felügyelet mellett dolgoznak, munkáltatójuktól már nem a kollektív szerződésen alapuló bért fogják kapni. A költséges kollektív szerződés az VM-besorolású személyeknek csak a „régik” csoportjára fog vonatkozni.

11. trend: Nagyobb verseny a reintegráció és a szociális aktiválás területén

Kontextus

A múlttal összehasonlítva, a közösségek nagyobb figyelmet szentelnek az elköltött közpénzek indoklására (mint például a szociális támogatások kifizetése). Mivel a központi kormányzat már nem játszik irányító szerepet, a kiadások helyi szintű formálásának szabadsága vitathatatlan. Az állam irányításával együtt azok az irányító eszközök és/vagy szabályozások, melyek segíthettek a közösségeknek, az emberek különféle célcsoportokból való kiválasztásában, szintén eltűntek. Azonban a közösségek kiválaszthatnak egy olyan beszerzési modellt, ahol a játékosok széles rétege érvényesülhet (a WSW-vel kapcsolatban is).

Hatás

A vállalatok / intézmények közötti versengés növekedni fog.

Hungarian Partnership of Access to Work Project

Pécsi Regionális Képző Központ

H-7634 Magyarország Pécs, Bázis út 10.

Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ

H-7621 Magyarország Pécs, Király utca 46.

Kerek Világ Alapítvány

H-7627 Magyarország Pécs, Gesztenyési u. 2.

Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara

H-7627 Magyarország, Pécs Majorossy I. u. 22.

Siklós és Vidéke Cigányokért Érdekvédelmi Szervezet

H-7800 Magyarország Siklós, Szent István tér 8.

OFA EQUAL Nemzeti Programiroda

1037 Magyarország Budapest, Lajos utca 80. II. emelet

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség**Humán Erőforrás Programok Irányító Hatósága**

1133 Budapest, Pozsonyi út 56.

 equalhungary.hu



Netherlander Partnership of Access to Work Project

Kenteq Service bv

Postbus 81 1200 AB Hilversum

Cedris

Postbus 8151 3503 RD Utrecht

Centrum voor Werk en Inkomen

Naritaweg 1 1043 BP Amsterdam

Kenniscentrum EVC

Goldebaldkwartier 42 3511 DX Utrecht

Syntens/ Investors in People

Hogeweg 137 5301 LL Zaltbommel



Spanish Partnership of Access to Work Project

Gobierno Del País Vasco

C/ Donostia - San Sebastián, 1 1010 Vitoria-Gasteiz

Agrupación De Interés Económico Lantzen (AIE LANTZEN)

Iruña, 17 48014 Bilbao

Asociación De Personas Sordas De Bilbao Y Bizkaia

Santo Domingo de Guzmán 11, bajo 48006 Bilbao

Asociación De Esclerosis Múltiple De Vizcaya

Ibarrekolandia 17 Trasera 48015 Bilbao

Asociación De Municipios Vascos (EUDEL)

Plaza del Ensanche, Nº 5 48009 Bilbao

Asociación De Padres De Afectados De Autismo Y Otras Psicosis Infantiles De Vizc (APNABI)

pintor antonio guezala, 1-2 bajo 48015 Bilbao

Asociación Para El Progreso En Tecnología Social (APTES)

Pº Mikeletegi, 2 20009 San Sebastian

Asociación Vizcaina De Familiares Y Enfermos Psíquicos

Barriada Sarrikue s/n 48007 Bilbao

D.F. Gipúzcoa

Plaza de Gipuzkoa, s/nº 20004 DONOSTI

D.F. Vizcaya

Obispo Orueta, s/nº 48001 Bilbao

D.F. Álava

General Alava, 10, 5º 1005 VITORIA

Ehlabé

ARTXANDA KALEA, 7 48160 DERIO

Elkar Lan Promocion De La Economía Social S.L.

Gurutxegi 16 20018 San Sebastián

Elkar-Lan S.Coop. (ELKAR-LAN)

Camino de Uba 43 20014 San Sebastián

Federación Vasca De Asociaciones De Sordos Euskal Gorrak

Francisco Masia 4, 4º 48014 Bilbao

Federación Vasca De Asociaciones De Sordos Euskal Gorrak

Francisco Masia 4, 4º 48014 Bilbao

Fundación Eragintza

Iruña 17 48014 Bilbao

Fundación Fatronik

Pol. Ibaitarte 1 20870 Elgoibar

Fundación Inasmet

Mikeletegi 2 20009 San Sebastián

Fundación Ingema

Usandizaga 6 20870 San Sebastián

Fundación Lantegi Batuak

Txorierri Etorbidea, 12 48180 LOIU

Fundación Social Emaus (EMAUS)

Camino de Uba, 37 28014 DONOSTI

Katea Legaia S.L.L.

Pol. Ind. Txirrita Maleo, 1, 1º 20100 RENTERIA

Servicio Vasco De Salud (Gobierno Del Pais Vasco)

Alava, 45 1006 Vitoria

Sociedad Vasca De Minusválidos Bidaideak

Lehendakari Aguirre 5, 7 bajo 48014 Bilbao

Talleres Protegidos Gureak S.A.

Illara Bidea, 4 20018 Donosti

Usoa Lantegia S.A. (USOA)

ZUMALAKARREGI, 10 48903 Barakaldo

